

PENERAPAN SISTEM *OUTSOURCING* DI PERUSAHAAN SWASTA DALAM PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA KONTRAK

Oleh: Sri Rahayu Purwanidjati ¹

Abstracts : *Outsourcing is a transfer or certain job from a company to a third party on which held by purpose to divide the risk and lessen the company's burden. Such job transfer is held on the base of operational cooperative agreement between the outsourcing principal and the outsource executive companies. In the practice, the principal company determine the job qualification and condition, and on such base, the outsourcing company recruit prospective employees. In the Acts No. 13 Year of 2003, the regulation on outsourcing is explicitly mentioned that the served sectors are not related with the core bisnis such security guards, cleaning service and so on.*

Keywords : *Outsourcing system, Contract Employee Rights Protection*

PENDAHULUAN

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend bagi pemilik perusahaan. Banyak perusahaan *outsourcing* yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) (Andrian Sutedi, 2009:217). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian

¹ Dosen Fakultas Hukum

pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Di dalam praktiknya, ketentuan tentang penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam peraturan di atas akhirnya memunculkan pula istilah *outsourcing*, dalam hal ini maksudnya adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut (Libertus Jehani, 2008:1).

Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).

Dalam praktek, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan *principal* tetapi dengan perusahaan *outsourcing* dalam kaitannya dengan ini, ada 3 pihak dalam sistem *outsourcing* yaitu :

1. Perusahaan *principal* (pemberi kerja)
2. Perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja)
3. Tenaga kerja

Secara legal tidak ada hubungan organisatoris antara organisasi dengan pekerja karena secara resmi pekerja adalah tetap karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Gajinya pun dibayarkan oleh perusahaan *outsourcing* setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari perusahaan pemakai tenaga kerja. Tentu saja gaji itu diberikan setelah dipotong oleh perusahaan *outsourcing*. Perintah kerja walaupun sejatinya diberikan oleh perusahaan pemakai tenaga akan tetapi resminya juga diberikan oleh perusahaan *outsourcing* dan biasanya perintah itu diberikan dalam bentuk paket.

Cara seperti ini menguntungkan perusahaan pemakai tenaga kerja dari kerepotan dalam hubungan karyawan dan majikan bagi perusahaan pemakai tenaga kerja. Perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan tentang tuntutan kenaikan upah (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan *outsourcing*, dan lain-lain hal yang sepatutnya menjadi beban majikan. Bahkan dapat juga diperjanjikan bahwa semua kerugian dan tuntutan disebabkan kesalahan pihak karyawan menjadi tanggung jawab pihak perusahaan *outsourcing*.

Bagi karyawan *outsourcing* cara kerja seperti ini sangat menyudutkan karena ia tidak dapat menuntut apapun kepada perusahaan dimana sebenarnya dia bekerja (Gunarto Suhardi, 2006:5). Penderitaannya pun tidak dapat disampaikan kepada perusahaan, karena perusahaan *outsourcing* tidak mempunyai *asset* apapun, sehingga percuma saja menuntut kepada perusahaan ini.

Beberapa praktisi hukum ketenagakerjaan banyak yang mengkritik sistem *outsourcing* ini, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan.

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan *Outsourcing* Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan.

Untuk itu diperlukan perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan 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 pekerjaan.

Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karier, dan lain-lain. Dengan demikian memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja dan membuat kaburnya hubungan industrial.

Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satupun peraturan perundang-

undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur terhadap pekerja dalam melaksanakan *outsourcing*. Kalaupun ada, barangkali Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang hanya merupakan salah satu aspek dari *outsourcing* (Andrian Sutedi, 2009:220).

Prinsip-prinsip dalam sistem *outsourcing* yang sekarang kita kenal, sebenarnya sudah diterapkan sejak zaman Yunani dan Romawi. Pada masa itu penguasa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana mereka. Dalam perkembangan selanjutnya, terutama pada saat terjadi revolusi industri, yang ditandai dengan persaingan yang kuat, menuntut perusahaan untuk menciptakan produk bermutu dengan harga terjangkau. Keadaan tersebut memuncak pada tahun 1970 dan 1980. Pada era ini perusahaan menghadapi persaingan global, sementara disisi lain perusahaan tersebut sulit melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Hal ini pada gilirannya berdampak pula pada para pekerja.

Untuk mengurangi resiko maka timbul pemikiran di kalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing*. Tujuannya adalah untuk membagi resiko usaha. Bagian-bagian tertentu (pokok) dari rangkaian usaha perusahaan tetap dikerjakan oleh perusahaan tersebut, sedangkan bagian penunjang lainnya di-*outsource* ke perusahaan lain.

Secara normatif, sebelum diatur dalam Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, terminologi *outsourcing* terdapat dalam pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur tentang pemborongan pekerjaan. Disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan 2 (dua) belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga (Libertus Jehani, 2008:2).

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pengaturan mengenai *outsourcing* disebutkan secara tegas. Bidang-bidang yang dapat di-*outsource* oleh suatu perusahaan adalah bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Aturan ini kemudian mendorong banyak perusahaan menyerahkan pekerjaan-pekerjaannya kepada perusahaan *outsourcing* seperti satpam, *cleaning service*, dan beberapa bidang lainnya yang tidak berkaitan dengan bisnis inti.

Secara eksplisit dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tidak mengenal istilah *outsourcing*, tetapi di dalam Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dapat dilihat yang dimaksud dengan praktek *outsourcing* ini adalah :

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan.
2. Penyediaan jasa pekerja

Apabila perusahaan ingin menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain untuk melaksanakannya, harus dipenuhi syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan Pasal 65 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 220/Men/X/2004 Tahun 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Hidayat Muharam, 2006:13).

Persoalan *outsourcing* merupakan hal lama, tetapi baru diatur dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Dan untuk perusahaan *outsourcing*-nya sendiri telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 101/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Penyedia Jasa Pekerja (Pasal 2). (hukum online.com, 2009:8). Perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerja.

Praktik *outsourcing* dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut :

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis.
2. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat :
 - a. Apabila bagian pekerjaan yang tersebut dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
 - b. Bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung.

- c. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Semua persyaratan di atas bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat di *outsourcing* kan. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja sebagaimana mestinya sehingga pekerja menjadi terlantar. Oleh karena itu, berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. Dalam hal perusahaan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pertimbangan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan penerima pekerja sekurang-kurangnya sama dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini berguna agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja baik di perusahaan pemberi maupun perusahaan penerima pekerja karena pada hakekatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah dan perlindungan kerja yang lebih rendah.

Hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* adalah antara pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan dan dituangkan dalam perjanjian kerja secara tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya perjanjian kerja waktu tak tertentu / tetap dan bukan kontrak, tetapi dapat pula dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu / kontrak, apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Andrian Sutedi, 2009:221). Dengan demikian, hubungan kerja pada *outsourcing* tidak selalu dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu / kontrak apalagi akan sangat keliru kalau ada yang beranggapan bahwa *outsourcing* selalu dan sama dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Perusahaan penyedia jasa pekerja yang merupakan salah satu bentuk dari *outsourcing*, harus dibedakan dengan lembaga penempatan tenaga kerja swasta (*labour supplier*). Sebagaimana diatur dalam Pasal 35, 36, 37 dan 38 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu apabila tenaga kerja telah ditempatkan, maka hubungan kerja yang terjadi sepenuhnya adalah pekerja dengan perusahaan pemberi kerja bukan dengan lembaga penempatan tenaga kerja swasta tersebut.

Dalam penyediaan jasa pekerja, perusahaan pemberi kerja tidak berhak mempekerjakan pekerja untuk melaksanakan kegiatan pokok / kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang / kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan dimaksud, antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman / satuan pengaman (*security*) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja.

Di samping persyaratan yang berlaku untuk pemborongan pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja bertanggung jawab dalam hal perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

B. Penyerahan Sebagian Pekerjaan (*Outsourcing*)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan peluang kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui :

1. Pemborongan pekerjaan
2. Perusahaan Penyediaan jasa Pekerja (PPJP).

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedua bentuk kegiatan dimaksud dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat yang dimaksud antara lain ditentukannya dengan wajib dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis. Adapun perusahaan penyedia jasa pekerja, dipersyaratkan pula selain harus berbadan hukum, juga terdaftar pada instansi ketenagakerjaan.

Dalam khasanah hukum Indonesia, pemborongan pekerjaan dan pemberian jasa KUH Perdata sejak seabad yang lalu malah lebih arif menyikapi kenyataan ini. KUH Perdata mengakui dan memberi tempat, bahkan melindungi hak perorangan untuk menjadi pemborong pekerjaan.

Dalam KUH Perdata, pelaksanaannya diatur dan dibedakan lebih lanjut antara pemborongan pekerjaan yang dilakukan dengan hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja atau dengan menyediakan bahannya. Ketentuan seperti ini tidak diatur lagi dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melihat

kenyataan sosial yang berkembang di dalam masyarakat. Dengan demikian, tidak membuka lagi peluang kepada perusahaan yang tidak berbadan hukum untuk melakukan kegiatan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja, yang pada umumnya perusahaan menengah kebawah, kecuali di tempat itu memang benar-benar tidak ada perusahaan dimaksud yang berbadan hukum.

1. Pemborongan Pekerjaan

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah langsung / tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- d. Tidak menghambat proses produk secara langsung (Andrian Sutedi, 2009:224)

Hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan adalah adanya ketentuan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakannya, yang dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tak tertentu akan perjanjian kerja waktu tertentu, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan / tidak dibuatnya perjanjian secara bertulis tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini menyebabkan hubungan kerja beralih antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat berupa waktu tertentu atau waktu tak tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kerja semula (Pasal 64 dan 65 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

2. Penyedia Jasa

Pengusaha yang memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, disebut perusahaan penyedia jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki ijin dan instansi ketenagakerjaan. Apabila tidak dipenuhi ketentuan sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja, demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan proyek atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dipersyaratkan :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja
- b. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu / perjanjian kerja waktu tak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, tenaga pengaman, jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan serta penyediaan angkutan pekerja. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerja yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja, juga memperoleh hak yang sama dengan yang diperjanjikan, mengenai perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan penyedia jasa pekerja (Pasal 66 dalam Undang-undang No.. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Perusahaan penyedia jasa pekerja yang memperoleh pekerjaan, dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja.
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan kabupaten / kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan. Dal hal perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten / kota dalam satu propinsi, pendaftaran dilakukan pada instansi ketenagakerjaan propinsi. Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu propinsi, pendaftaran dilakukan pada Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial. Pendaftaran perjanjian dilakukan dengan melampirkan draf perjanjian kerja.

Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja, instansi ketenagakerjaan mencabut ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan. Dengan dicabutnya ijin, hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja yang

bersangkutan (Kepmenakertrans No. Kep 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja).

C. Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Kontrak

Dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan di perusahaan tersebut ditentukan beberapa persyaratan untuk meminimalisasi dampak negatif dari sistem *outsourcing* ini.

Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan pemberi kerja, agar pekerja yang bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan. Syarat-syarat yang wajib dipenuhi adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
2. Pekerja/karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
3. Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga pekerja yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan.
4. Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis, yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengaturan *outsourcing* bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan *outsourcing* dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja. Dengan demikian adanya anggapan bahwa hubungan kerja pada *outsourcing* selalu menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak, sehingga mengaburkan hubungan industrial adalah tidak benar.

Pelaksanaan hubungan kerja para *outsourcing* telah diatur secara jelas dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7) dan Pasal 66 ayat (2) dan (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Memang pada keadaan tertentu sangat sulit untuk mendefinisikan atau menentukan jenis pekerjaan yang dikategorikan penunjang.

Hal ini dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan ada kalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Di samping itu, bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multinasional dalam era globalisasi ini membawa bentuk baru pola kemitraan usahanya, menambah semakin kompleknya kerancuan tersebut. Oleh karena itu, melalui keputusan Menteri sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 65 ayat (5) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan mampu mengakomodasi, memperjelas dan menjawab segala sesuatu yang menimbulkan kerancuan tersebut dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak pelaku proses produksi barang maupun jasa.

Perlindungan hak-hak pekerja kontrak meliputi :

1. Hak yang berkaitan dengan perjanjian kerja
2. Hak atas upah, lembur, THR dan hak cuti.
3. Hak atas jamsostek.
4. Hak atas uang pesangon dan penghargaan jika kontrak / jenis pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan.

1. Hak yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas hubungan kerja tersebut termasuk hubungan kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Untuk mempekerjakan pekerja kontrak perjanjian kerjanya harus dibuat secara tertulis. Syarat-syarat mempekerjakan pekerja kontrak yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. PKWT harus dibuat tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia.
- b. PKWT yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai PKWTT
- c. PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan
- d. Apabila dalam PKW ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum
- e. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus / tidak terputus-putus.

Lama masa kontrak yang dibolehkan oleh Undang-undang diadakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Dari aspek jangka waktu, lama masa kontrak paling lama tiga tahun. Dari perjanjian kerja hanya dapat diadakan satu kali untuk waktu paling lama dua tahun dan dapat diperbaharui satu kali dengan syarat keseluruhnya tak boleh lebih dari tiga tahun.

2. Hak yang Berkaitan Dengan Upah

Hal-hal mengenai upah bisa kita lihat pada pasal-pasal yang mengatur tentang kebijakan pengupahan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 s/d 98. Ketentuan soal pengupahan tersebut kemudian diatur secara rinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Kep.49/MEN/IV/2004. (Libertus Jehani, 2008:15).

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Upah minimum adalah upah paling rendah yang harus diterima setiap kali seorang bekerja pada orang lain. Pasal 92 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Dalam pasal 94 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memberi kesempatan pada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok paling sedikit 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen upah ini nantinya dipakai sebagai dasar untuk menghitung upah lembur, THR, iuran jamsostek dan pesangon. Antara tunjangan tetap dan tidak tetap harus dipisah. Tunjangan tidak tetap tidak dimasukkan dalam komponen upah.

Pekerja berhak mendapat upah lembur apabila dia bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan undang-undang yakni 40 jam dalam seminggu jam kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

THR adalah hak setiap pekerja berupa memandang statusnya sebagai pekerja kontrak atau bukan. THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang

berupa uang atau bentuk lain. Pengaturan mengenai THR secara rinci terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per 104/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan. THR diterimakan paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan dirayakan oleh pekerja yang bersangkutan. Besarnya THR minimal sebesar 1 bulan upah.

3. Hak yang Berkaitan Dengan Jaminan Kesehatan

Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak setiap tenaga kerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang / berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa / keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Kebijakan memberlakukan jamsostek diatur dalam Undang-undang No. 5 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Libertus Jehani, 2008:31).

Program jamsostek meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Kematian (JKM)
- c. Jaminan Hari Tua (JHT)
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

4. Hak yang Berkaitan Dengan Kompensasi PHK

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen penerimaannya dan penempatannya dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu / PKWT, dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya, jika masa kontrak habis maka hubungan kerjapun berakhir dengan sendirinya.

Namun apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak (*outsourcing*) tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di PHK, tentu akan sangat tergantung pada alasan PHKnya. Sebab,

tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.

PENUTUP

Pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan perlindungan bagi pekerja.

Bahwa dalam prakteknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya adalah masalah lain dan bukan karena aturannya itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat disamping perlunya kesadaran dan itikad baik semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Gunarto Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta : Universitas Atmajaya.
- Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung : Citra Aditya bakti.
- Hukum Online.com, 2009, *53 Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja*, Jakarta : Visi Media.
- Libertus Jehani, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta : Forum Sahabat.
- R. Subekti & Tjitrosudibio, 2002, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Peraturan Perundang-undangan
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Undang-undang No. 5 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per 104/MEN/1994 tentang *Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan*.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang *Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP 49/MEN/IV/2004 tentang *Pengupahan*.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 102/MEN/VI/2004 tentang *Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*.