

**KEDUDUKAN DAN EKSISTENSI
TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
DALAM DUNIA BISNIS**

H. Fontian Munzil

Abstract

Manpower needs of the fast condition with a homogen competence in large numbers are needed by many business industries such as manufacturing or the financial services institution. Labor laws reach out the existence of workers provided by employment service providers who can meet the manpower needs of an enterprise. Outsourcing manpower was limited the scope of work to do work that is not a core business / main activities of the respective companies where if the work is done by outsourcing according of the labor law , labor relations status with the company's outsourcing services provider to switch to a working relationship with the employer company . Agreement on which the based of the parties with the object law is an outsourcing labor is not to violate the conditions of validity of the agreement that is an objective requirement of the job is the responsibility of the outsourcing of labor is not the main activity of companies using outsourced labor

Kata kunci : *tenaga kerja outsourcing, perjanjian kerja dan kegiatan utama suatu perusahaan.*

1. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan yang disebutkan dalam UU ketenagakerjaan adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Persaingan bisnis yang semakin ketat antar setiap perusahaan, membuat perusahaan harus melakukan terobosan agar tetap dapat meningkatkan pendapatan perusahaan dengan cara melakukan berbagai macam efisiensi pada pos pembiayaan. Proses penciptaan biaya disetiap lini perusahaan menjadi perhatian perusahaan untuk melakukan pengurangan-pengurangan biaya dengan tujuan efisiensi biaya dan dengan tetap menjaga kualitas kinerja perusahaan.

Distribusi biaya pada suatu perusahaan yang memerlukan tenaga kerja yang banyak (*labor extensive*) seperti Bank menghasilkan biaya tenaga kerja yang tidak sedikit ditambah dengan berbagai macam fasilitas-fasilitas standar Bank yang mengakibatkan biaya sumber daya manusia perorangnya semakin meningkat.

Memperkerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi *trend* atau model bagi perusahaan milik negara atau swasta dimana perusahaan *outsourcing* aktif menyediakan atau menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja sehingga perusahaan yang

memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan⁽¹⁾.

Sistem *outsourcing* atau alih daya merupakan alternatif yang telah dijalankan oleh perusahaan besar dalam rangka melakukan efisiensi biaya tenaga kerja dengan pertimbangan lainnya seperti permasalahan sosial terhadap pekerja.

UU ketenagakerjaan pasal 36 disebutkan bahwa pelaksanaan penempatan kerja dapat dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Usaha dibidang penempatan tenaga kerja yang marak ditekuni saat ini, dalam praktik adalah usaha dibidang *outsourcing* sebagai lembaga swasta komersial yang berbadan hukum. *Outsourcing* adalah bentuk kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Outsourcing adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan kesepakatan yang disepakati oleh para pihak. Perusahaan pemberi kerja dengan menggunakan *outsourcing* akan mengeluarkan biaya sebagai *management fee* perusahaan *outsourcing*.

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja, pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam pasal 64, 65 dan 66 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

Kegiatan-kegiatan yang dapat dikerjakan oleh tenaga kerja *outsourcing* adalah kegiatan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan serta dalam kurun waktu tertentu. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain paling tidak harus memenuhi syarat-syarat antara lain seperti pekerjaan tersebut dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Pasal 65 UU Ketenagakerjaan disebutkan secara tegas bahwa pelanggaran terhadap kegiatan-kegiatan kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing* akan menyebabkan terjadinya hubungan langsung antara pemberi kerja dengan tenaga kerja *outsourcing*.

Tenaga kerja *outsourcing* pada kenyataannya melakukan pekerjaan misalnya pada usaha perbankan sebagai tenaga penjual produk seperti kartu kredit, kredit tanpa agunan dan kredit kepemilikan rumah dimana kegiatan tersebut masuk dalam kegiatan usaha utama Bank seperti yang disebutkan dalam pasal 1 ayat (2) UU Perbankan bahwa Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Pasal 3 UU disebutkan bahwa fungsi utama perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat.

Kegiatan kerja lainnya adalah kegiatan dibagian *call centre* kegiatan yang menjadi trend dunia perbankan saat ini untuk melayani transaksi perbankan 24 jam. Perjanjian yang dijadikan dasar dalam penempatan tenaga kerja dapat digunakan oleh perusahaan pemakai tenaga kerja untuk melindungi dirinya dari pelanggaran hukum UU Ketenagakerjaan. Perjanjian secara prinsip mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian dan berlaku seperti UU baginya (asas konsesualisme). Asas konsesualisme adalah perjanjian yang menerbitkan perikatan sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan⁽²⁾.

Perjanjian tidak dapat mengikat pihak ketiga yaitu pekerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing*. Pasal 1340 KUH Perdata disebutkan bahwa persetujuan hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Persetujuan tidak dapat merugikan pihak ketiga; persetujuan tidak dapat memberi keuntungan kepada pihak ketiga selain dalam hal yang ditentukan dalam pasal 1317 KUH Perdata.

Pembahasan dalam tulisan ini akan difokuskan pada perlindungan hukum status ketenagakerjaan tenaga kerja *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan pemberi kerja dan jika terjadi pelanggaran atas kegiatan-kegiatan yang dikerjakan oleh tenaga kerja *outsourcing* dihubungkan dengan UU Ketenagakerjaan dan Perjanjian yang ditandatangani oleh perusahaan *outsourcing* dan pemberi kerja.

2. Pembahasan

Kajian Yuridis Outsourcing Dalam Spirit Uu Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian

Pertimbangan UU Ketenagakerjaan diterbitkan dapat dijelaskan dalam huruf (d) UU Ketenagakerjaan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pasal ini tidak memberikan secara jelas pengecualian terhadap bentuk penyerahan sebagian kerja kepada pihak lain dengan perantara perusahaan melalui perjanjian pemborongan dihubungkan dengan penjaminan hak dasar pekerja.

A. Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Perusahaan jasa penempatan tenaga kerja selanjutnya disebut dengan PJPT, menyediakan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan perusahaan lain dimana perusahaan ini disebut dengan perusahaan *outsourcing* yang menyediakan tenaga kerja. Perusahaan yang memerlukan tenaga kerja dalam waktu singkat dapat memperoleh dari kerjasama dengan perusahaan *outsourcing* dimana kerjasama tersebut diikat dalam suatu perjanjian kerjasama. Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan secara tegas mengenai definisi *outsourcing*. Beberapa pakar memberikan definisi *outsourcing* yaitu alih daya yang memiliki pengertian pendelegasian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar yaitu perusahaan *outsourcing*. Perusahaan yang memerlukan tenaga kerja dalam bagian tertentu dalam organisasinya kadang memerlukan tenaga kerja dengan waktu yang cepat dan dalam jumlah yang besar dengan kualifikasi/kompetensi sumber daya manusia yang hampir sama karena mereka akan melakukan pekerjaan yang serupa dalam kesehariannya.

Perbankan sebagai salah satu usaha dibidang keuangan memerlukan tenaga kerja yang besar untuk menjalankan usahanya dibidang pengumpulan dana dan pemberian kredit yang merupakan bisnis utama Bank sesuai dengan UU Perbankan.

Perusahaan *outsourcing* telah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar yang memerlukan sumber daya manusia yang besar untuk menjalankan usahanya (*human capital extensive*) yang secara umum dipakai oleh industri perbankan.

Perusahaan besar tersebut sebagai pemberi kerja dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan penelitian singkat yang dilakukan, tenaga kerja *outsourcing* melakukan pekerjaan yang merupakan bagian dari bisnis usaha Bank seperti di bagian pendanaan (*funding officer*), *call centre* dan kredit konsumen (KPR, Kartu kredit dan Kredit tanpa agunan).

UU Ketenagakerjaan pada pasal 35 disebutkan bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja dalam pelaksanaannya mewajibkan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 35 mengadung spirit/semangat tidak adanya perbedaan antara tenaga kerja yang ditempatkan oleh perusahaan *outsourcing* dalam suatu perusahaan dengan tenaga kerja lainnya yang dipekerjakan langsung oleh pemberi kerja. Sumber daya manusia dengan keahlian khusus dalam perusahaan *outsourcing* yang menyediakan tenaga kerja tersebut, tidak perlu menjalani pelatihan yang akan memerlukan waktu yang lama karena sebagian besar dari mereka sudah pernah menjalankan pekerjaan tersebut di perusahaan lain atau jika tenaga kerja *outsourcing* belum berpengalaman sebagian perusahaan *outsourcing* memberikan pelatihan sendiri secara umum dan barulah pemberi kerja memberikan pelatihan secara khusus.

Perusahaan *outsourcing* yang dapat menyediakan tenaga kerja dengan cepat dalam jumlah yang besar memberikan nilai tambah lainnya bagi perusahaan pemberi kerja tenaga kerja, tenaga kerja *outsourcing* tidak berkualitas atau bermasalah dengan mudah perusahaan *outsourcing* akan mengganti tenaga kerja tersebut. Hal lainnya juga merupakan kelebihan dari pemberi kerja adalah tidak dipusingkannya dengan tuntutan remunerasi atau kenaikan upah, pemberian bonus dan sebagainya dari tenaga kerja *outsourcing*. Pengertian dan diizinkan dilakukan *outsourcing* terdapat dalam pada pasal 64-66 dimana pasal 64 disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Kegiatan untuk melakukan *outsourcing* merupakan hak pemberi kerja, tetapi pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan mengurangi hak-hak normatif pekerja/ buruh berupa⁽³⁾:

1. Hak atas upah yang layak
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi.
4. Hak atas PHK.
5. Hak atas mogok kerja dsb.

Hak-hak tersebut diatas dipenuhi oleh perusahaan *outsourcing* sebagai perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan perjanjian kerja antar mereka.

Pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Pengaturan ini memberikan kewajiban kepada perusahaan *outsourcing* untuk berlaku adil kepada seluruh tenaga kerja *outsourcing* dimanapun tenaga kerja tersebut ditempatkan dihubungkan dengan lingkungan pekerjaan mereka yang tidak serupa di setiap perusahaan pemberi kerja. Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perusahaan secara umum telah melakukan apa yang disyaratkan dalam ayat 1 pasal 65 yaitu dasar penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain adalah dengan pembuatan perjanjian pemborongan, ayat selanjutnya mengenai pemisahan dari kegiatan utama dan merupakan kegiatan penunjang perlu penjelasan lebih lanjut berupa ukuran-ukuran setiap suatu usaha yang masuk dalam kriteria kegiatan utama perusahaan atau kegiatan penunjang. Akibat dari terpisahnya pekerjaan dari kegiatan utama yang disebutkan dalam ayat 2 a maka dalam ayat 2 d disebutkan pekerjaan tersebut tidak menghambat proses produksi secara langsung dimana Undang-undang tidak memberikan keterangan lebih rinci proses produksi secara langsung ini apakah disamakan setiap industri kriteria pekerjaannya.

Perusahaan pengguna tenaga *outsourcing* jika melanggar ketentuan seperti tipe pekerjaannya adalah kegiatan utama dan bukan penunjang serta akan menghambat proses produksi secara langsung maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan/pemberi kerja.

Pasal 66 Undang-undang No 13 Tahun 2003 menegaskan kembali tentang pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Penjelasan UU ketenagakerjaan disebutkan bahwa kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman dan lain-lain.

B. Perjanjian Sebagai Dasar kerjasama Dalam Outsourcing

Kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* atau pemberi kerja wajib dilakukan berdasarkan suatu perjanjian tertulis berupa perjanjian pemborongan pekerjaan. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata yang berbunyi :

1. Sepakat, bagi para pihak.
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Sebab yang halal.

Syarat pertama adalah syarat subyektif karena mengenai orang-orangnya/subyeknya sedangkan dua syarat terakhir dinamakan syarat obyektif⁽⁴⁾ yang membicarakan perjanjian sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.

Pelanggaran terhadap syarat subyektif akan mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan dalam hal ini pembatalan dilakukan oleh Hakim sedangkan pelanggaran syarat obyektif akan mengakibatkan perjanjian batal *den-ti* hukum dan secara praktis perjanjian dianggap tidak pernah ada. Perikatan yang terbanyak terjadi bersumber pada perjanjian karena itu sumber perikatan yang sangat penting adalah perjanjian. Perikatan yang lahir dari perjanjian berdasarkan keinginan para pihak dan akibat hukum yang timbul dikehendaki oleh para pihak.

Obyek perjanjian borongan adalah penyediaan tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disyaratkan oleh UU. Pasal 1333 KUH Perdata mengatur tentang obyek yang tidak tertentu yang berbunyi:

Suatu persetujuan harus mempunyai pokok berupa suatu barang yang sekurang-kurangnya ditentukan jenisnya. Jumlah barang itu tidak perlu pasti, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.

Menurut Undang-undang pada KUH Perdata pasal 1338 mengenai perjanjian yang dibuat secara sah yang memenuhi pasal 1320 KUH Perdata berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya dan tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan kedua belah pihak. Perjanjian berlaku sebagai Undang-undang dan kedua belah pihak harus mentaatinya dimana jika salah satu pihak melanggar perjanjian tersebut maka dianggap telah melanggar Undang-undang yang memberikan konsekuensi hukum berupa sanksi yang diatur oleh Undang-undang.

Pasal 1339 KUH Perdata mengatur hal-hal yang berhubungan dengan perjanjian kerjasama perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja yang dikatakan dalam pasal tersebut bahwa persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifat persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau Undang-undang.

C. Akibat Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Dengan Perusahaan Pemberi Kerja

Hubungan hukum perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja diikat dengan menggunakan perjanjian kerjasama yang nantinya tenaga kerja tersebut akan ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pemberi kerja. Tenaga kerja *outsourcing* memiliki hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing*. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja yaitu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan dengan membayar upah⁽⁵⁾.

Perjanjian kerja tersebut mengatur bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pemberi kerja dimana dalam praktiknya tenaga kerja *outsourcing* harus mematuhi aturan kerja pada perusahaan pemberi kerja. Berdasarkan penelitian perjanjian kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja mencakup syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja *outsourcing* dimana pekerja akan ditempatkan.

Pekerja *outsourcing* sebagai pihak ketiga yang tidak dilibatkan dalam perjanjian kerjasama *outsourcing*, tenaga kerja *outsourcing* hanyalah sebagai obyek bukan sebagai subyek karena mereka sebagai obyek perjanjian sesuai dengan syarat sahnya perjanjian.

Pekerja *outsourcing* sebagai obyek hukum secara limitatif dalam perjanjian dimana tenaga kerja *outsourcing* adalah subyek hukum yang telah menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan tenaga *outsourcing* sehingga khususnya dalam perjanjian kerjasama *outsourcing* tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan lainnya adalah sebagai benda yang bernama tenaga kerja dengan jumlah tertentu karena dalam perjanjian kerjasama *outsourcing* tidak disebutkan identitasnya tenaga kerja sebagai obyek perjanjian kerjasama *outsourcing*.

Hukum ketenagakerjaan menjangkau berupa perlindungan terhadap tenaga *outsourcing* sejak yang bersangkutan mulai ditempatkan di perusahaan pemberi kerja jika melakukan pekerjaan diluar yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Tenaga kerja *outsourcing* adalah sebagai subyek hukum yang dapat melakukan tindakan hukum sesuai dengan yang diperjanjikan oleh perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja sehingga perlindungan diberikan oleh UU ketenagakerjaan, jika tenaga kerja *outsourcing* melakukan pekerjaan utama yang dilarang oleh UU karena pekerjaan tersebut mengandung risiko yang bukan merupakan kapasitas tenaga kerja *outsourcing*. Penyediaan tenaga kerja *outsourcing* dalam suatu perjanjian *outsourcing* masuk dalam tujuan perjanjian itu dibuat yaitu penyediaan tenaga kerja sedangkan syarat-syarat dalam unsur perjanjian dapat dimasukkan aturan kepersonaliaan yang harus dipatuhi tenaga kerja *outsourcing* sesuai dengan aturan perusahaan penerima tenaga kerja *outsourcing*. Titik Triwulan Tutik menyebutkan terdapat beberapa unsur perjanjian yaitu⁽⁶⁾:

1. Ada Subyek sedikitnya 2 pihak.
2. Ada persetujuan antara pihak-pihak yang bersifat tetap.
3. Ada tujuan yang akan dicapai untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak.
4. Ada prestasi yang akan dilaksanakan.
5. Ada bentuk tertentu lisan atau tulisan.
6. Ada syarat-syarat tertentu.

Perjanjian yang dibuat oleh para pihak sesuai dengan sahnya perjanjian pasal 1320 KUH Perdata dalam syarat obyektif tentang obyek yang halal disebutkan bahwa perjanjian harus berdasarkan suatu yang halal, pelanggaran terhadap tipe pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pengaturan ketenagakerjaan menyebabkan perjanjian tersebut dilanggar yang menimbulkan wanprestasi.

Wanprestasi adalah:

1. Pemenuhan perjanjian atau pembatalan perjanjian disertai ganti rugi (Pasal 1267 KUH Perdata).
2. Pemenuhan perjanjian disertai dgn ganti rugi (Pasal 1267 KUH Perdata).
3. Pembayaran ganti rugi (Pasal 1236,1243-1252 KUH Perdata).
4. Pembatalan perjanjian Pasal (1266 KUH Perdata) lewat hakim.
5. Membayar biaya perkara, kalau sampai diperkarakan di pengadilan (Pasal 181, ayat 1, HIR).

6. Risiko beralih kepada debitur sejak terjadinya wanprestasi (Pasal 1237, ayat 2 KUH Perdata) hanya untuk perikatan untuk memberikan sesuatu.

Aspek hukum tenaga kerja secara jelas terlihat bahwa pelanggaran atas pemberian tipe pekerjaan akan mengakibatkan tenaga kerja *outsourcing* demi hukum menjadi karyawan pemakai tenaga kerja *outsourcing*. Pemakai tenaga kerja *outsourcing* tidak dapat berlindung dalam perjanjian tersebut dengan alasan tenaga kerja tersebut adalah karyawan perusahaan *outsourcing* yang bersangkutan.

Penulis berpendapat perusahaan pemberi kerja dapat dikenakan sanksi pembatalan perjanjian atau sanksi wanprestasi lainnya dalam kerjasama *outsourcing* dan bersamaan dengan itu status tenaga kerjanya berubah menjadi tenaga kerja pemakai jasa *outsourcing* (pemberi kerja) berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Kedua sanksi tersebut adalah sanksi yang eksklusif (berdiri sendiri-sendiri) tidak dapat saling menggantikan.

Hukum perjanjian mengandung asas kepastian hukum⁽⁷⁾ dimana dalam kondisi ini kepastian hukum harus dapat melindungi tenaga kerja *outsourcing* secara tidak langsung karena tenaga kerja *outsourcing* bukanlah sebagai subyek yang membuat perjanjian kerjasama *outsourcing*.

Tenaga kerja *outsourcing* memiliki dilema sebagai tenaga kerja *outsourcing* disatu sisi sulitnya mendapat pekerjaan memposisikan tenaga kerja tersebut tidak punya pilihan, tetapi disisi lain tenaga kerja *outsourcing* tidak memiliki karir yang jelas karena perusahaan tempat ybs bekerja (perusahaan *outsourcing*) adalah perusahaan penyedia tenaga kerja saja.

Pasal 5 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Perusahaan *outsourcing* sesuai dengan pasal ini tidak melakukan pelanggaran karena tidak ada perbedaan jika dilihat dari sisi perusahaan *outsourcing* tetapi jika dilihat dari sisi perusahaan pemberi kerja jelas ada perbedaan perlakuan karena status ketenagakerjaan mereka berbeda secara hukum dengan status karyawan perusahaan pemberi kerja itu sendiri.

Beberapa hal yang harus dijabarkan secara detil untuk menghindari permasalahan ketenagakerjaan dimasa mendatang adalah:

1. Penjabaran pekerjaan yang masuk dalam kriteria *core business* dan *non core business* suatu perusahaan.
2. Tim pemantau dari kementerian ketenagakerjaan untuk memantau pekerjaan khususnya yang dilakukan oleh tenaga *outsourcing* sehari-harinya.

Berdasarkan penelitian terdapat beberapa pengertian tentang pekerjaan yang masuk dalam kriteria *core business* yaitu:

- a. Kegiatan yang secara natural dilakukan dalam perusahaan.
- b. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja perusahaan/penciptaan laba perusahaan.
- c. Kegiatan yang menciptakan nilai daya saing tinggi.

Khususnya perbankan jelas bahwa seluruh pekerjaan yang melakukan fungsi penjualan langsung yang bertemu secara fisik dengan nasabah ataupun tidak langsung seperti telemarketing/call centre termasuk dalam kriteria *core business* perusahaan pemberi kerja karena bisnis natural perbankan adalah menjual jasa perbankan

3. Kesimpulan & Saran

a. Kesimpulan

- 1) Tenaga kerja *outsourcing* demi hukum akan menjadi karyawan pemberi kerja jika pemberi kerja menugaskan untuk melakukan pekerjaan yang melanggar UU ketenagakerjaan.
- 2) Perusahaan pemakai jasa tenaga kerja *outsourcing* khususnya perbankan memiliki potensi melanggar UU ketenagakerjaan karena penggunaan tenaga kerja *outsourcing* yang mengerjakan pekerjaan utama perusahaan bidang perbankan.

b. Saran

- 1) Perusahaan *outsourcing* dapat meningkatkan perannya sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja untuk level posisi menengah keatas atau lazim disebut dengan *head hunter*, sehingga tenaga kerja *outsourcing* dapat memiliki peluang karir dimasa depan dengan menggunakan jaringan klien perusahaan *outsourcing*.
- 2) Sebaiknya perusahaan pemberi kerja memiliki sistem prosedur yang jelas untuk menentukan pekerjaan yang termasuk kriteria pekerjaan utama atau penunjuang sehingga memberikan kepastian hukum kepada tenaga kerja *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Kedua, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Oustsourcing*, Cetakan Pertama, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2006
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Cetakan Ke 1, Citra Aditya Bakti, Bandung 2001
- R. Setiawan, *Pokok pokok Hukum Perikatan*, Cetakan Keenam, Putra A Bardin, Bandung, 1977
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, April, 2004
- Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Hukum Perdata*, Cetakan Pertama, Prestasi Pustaka, Surabaya, Agustus, 2006

Peraturan Perundang - undangan

KUH Perdata

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No 7 Tahun 1992 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No 10 tahun 1998 Tentang Perbankan

1. Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja kontrak oustsourcing*, Cetakan Pertama, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2006, Hlm 5
2. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, April, 2004, Hlm 15
3. *Ibid*, hlm 73

4. R. Setiawan, *Pokok pokok Hukum Perikatan*, Cetakan Keenam, Putra A Bardin, Bandung, 1977, Hlm 57
5. Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm 113
6. Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Hukum Perdata*, Cetakan Pertama, Prestasi Pustaka, Surabaya, Agustus, 2006 , Hlm 244
7. Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Cetakan Ke 1, Citra Aditya Bakti, Bandung 2001, Hlm 66

Dr. Ir. H. Fontian Munzil,SH., MH., CFP Official State as an Appeal Judge Ad Hoc of Criminal Corruption Court (Tipikor), Lecture Master and bachelor of Law (Uninus Bandung, Esa Unggul, Jagakarsa); Instructor of Certified Financial Planner and Board Advisor Financial Planning Standard Board, Commission Ethic Code. Academic background Doctor in Law, Padjadjaran University, Indonesia.