

**PENYIMPANGAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING  
DARI KONTEKS UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

Totok Tumangkar \*

**ABSTRACT**

To provide employment protection for a specific time or outsourcing manpower contracts, the provisions of Article 6 of Law No. 13 of 2003 on Manpower stated: "Every worker / laborer is entitled to equal treatment without discrimination from employers". Under Article 6 of Law No. 13 of 2003, then every worker is entitled to workers' equal treatment without distinction of businessmen, just how entrepreneurs in realizing, working period appreciation, money for substituting health benefits and money for substituting annual leave. Problems of labor protection in the implementation are still far from expectations. This is evidenced in employment practices; there are still things that are not in accordance with stipulated in the Employment Act. In which a lot of employers are still to make their own rules for corporate interests regardless of what the rights of its workforce.

It can be concluded that the right of *outsourcing* labor to labor rights, was not specifically stated in the works agreement. Time for outsourcing work agreement was no later than 2 years. The will to earn a decent wage was far from the expectations of the outsourced workers, while the workers still have not necessarily paid a fair wage. The implementation of legal protection for outsourcing labor is employment conditions that are structural in nature. The volatile strategic environments, globalization, needs (human needs) which always increased as well, the role and function of the means of industrial relations that must be optimized. The things that can be done to overcome these obstacles is the implementation of the labor inspection system which is adopted "*Integrated Inspection System*" or also called by an *integrated system*. This integrated system is based on the Regulation of Manpower Minister No. ERT. 3/MEN/1984, integration is carried out covering education employment supervision, field operations and management.

**Kata Kunci :** *Outsourcing*, penyimpangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

**PENDAHULUAN**

Beberapa tahun belakangan ini munculnya kosakata baru dalam bisnis. Salah satu diantaranya yang sangat penting dan sering diperbincangkan adalah *outsourcing*. *Outsourcing* berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. *Outsourcing* adalah usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada

pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan.

Perubahan dalam penerapan hasil teknologi modern dewasa ini banyak disebut-sebut sebagai salah satu sebab bagi terjadinya perubahan sosial, termasuk di bidang hukum ketenagakerjaan. Menurut *Robert A. Nisbet* dalam bukunya: *Social Change and History*, bahwa dengan timbul perubahan di dalam susunan masyarakat yang disebabkan oleh munculnya golongan buruh. Pengertian hak milik yang semula

\* Totok Tumangkar, Dosen Fakultas Hukum UNTAG Semarang. E-mail: tumangkar\_yb2jn2@yahoo.com

mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang juga mengalami perubahan karenanya. Sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, oleh karena sekarang “barang siapa yang memiliki alat-alat produksi” bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh.<sup>1</sup>

Dalam perspektif hukum, menurut Satjipto Rahardjo, bahwa: Pemilik barang hanya terikat kepada barangnya saja. Ia hanya mempunyai kekuasaan atas barang yang dimilikinya, tetapi apa yang semula merupakan penguasaan serta kontrol atas barang, atas pekerja upahan. Perubahan ini terjadi setelah barang itu berubah fungsinya menjadi kapital. Orang yang disebut sebagai pemilik, membebani orang lain dengan tugas-tugas, menjadikan orang itu sebagai sasaran dari perintah-perintahnya dan setidak-tidaknya pada masa awal-awal kapitalisme mengawasi sendiri pelaksanaan dari perintah-perintahnya.<sup>2</sup>

Menurut Pasal 1 UU Tenaga Kerja No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sementara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*, namun dalam Pasal 64 secara tidak langsung disinggung mengenai *outsourcing* yaitu “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Sebelum

diundangkan Undan-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, belum ada peraturan yang mengatur tentang *outsourcing* yang ada sebelumnya hanyalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/MRN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu tertentu yang hanya mengatur tentang aspek kerjanya saja.

*Outsourcing* adalah sebuah sistem kontrak yang diadopsi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang sangat melemahkan posisi buruh. Sistem ini, kalangan pengusaha berhak untuk memberhentikan buruh dengan alasan kontrak diputuskan. *Outsourcing* memungkinkan pengusaha melakukan pemberhentian kapanpun karena alasan perekonomian, hal ini benar-benar merugikan buruh, Dari data yang diperoleh, 80% lebih buruh di kawasan industri, direkrut melalui kontrak masa berlakunya bisa hanya 3 bulan saja. Sementara gaji yang diberikan sama dengan hak-hak normatif.<sup>3</sup>

Sebagaimana diketahui *outsourcing* dimungkinkan untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat penunjang. Sementara, kegiatan yang bersifat pokok mestinya tidak di-*outsourcing*-kan, UU ini tidak memberikan sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melanggarnya. Ratusan konflik buruh versus majikan juga tidak terselesaikan secara adil. Ada banyak kasus yang sudah berjalan bertahun-tahun tetapi belum juga menemukan titik penyelesaian. Selain menggunakan sistem kontrak kerja dalam waktu tertentu, perusahaan juga menggunakan sistem kerja borongan. Sistem kerja borongan dipergunakan oleh perusahaan untuk mengimbangi pesanan konsumen dalam jangka waktu tertentu dengan jumlah yang banyak.

Sistem *outsourcing* menjadi kebutuhan nyata pada berbagai jenis bidang usaha tertentu karena terdapat beberapa

---

1 Robert A. Nsbet, *Social Change and Hostory – Aspects of the Western Theory of Development*, London, Oxford University Press, 1972; Dalam: Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 2000, hal. 97.

2 Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000, hal. 205.

3 (<http://en.wikipedia.org/wiki/Outsourcing>). Diakses tanggal 10 Juni 2010..

jenis pekerjaan yang walaupun merupakan bagian integral dari proses produksi tetapi menurut sifatnya dan berdasarkan pertimbangan ekonomi perusahaan lebih tepat jika dikerjakan oleh pekerja dalam hubungan kerja *outsourcing*.<sup>4</sup>

Perlu diusahakan adanya pengendalian hubungan *outsourcing* tidak perlu dengan larangan mengadakannya, tetapi sebaliknya dengan mengadakan system perijinan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan hubungan kerja *outsourcing* tersebut dengan syarat-syarat yang disesuaikan dan kondisi ketenagakerjaan serta keadaan lapangan/ kesempatan kerja di Indonesia.

Tenaga kerja *outsourcing* merupakan pihak yang paling dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja tetap, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja tidak merupakan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbaharui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi perjanjian kontrak kerja antara perusahaan dengan buruh.

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Tumbuh suburnya *outsourcing* di masyarakat dipandang oleh pemerintah perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*. Maka dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 64 - Pasal 66 diatur mengenai pelaksanaan *outsourcing*.

Perjanjian kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan sering

---

4 P. Rajaguguk. Makalah Seminar Hukum Ketenagakerjaan Dalam Raneka Pandava unaan Pembina dan Perlindungan Tenaga Kerja di Departemen Tenaga Kerja, Jakarta, 27 Mei 1997.

menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Para tenaga kerja *outsourcing* dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut telah merugikan tenaga kerja, karena tidak adanya kepastian mendapat pekerjaan kembali setelah jangka waktu perjanjian habis atau telah selesainya pekerjaan tersebut. Dalam hal gaji, tenaga kerja hanya memperoleh gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para tenaga kerja *outsourcing* tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan. Selain itu, tenaga kerja *outsourcing* juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan, dengan demikian tenaga kerja harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan.

Permasalahan perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dalam praktek ketenagakerjaan masih terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para tenaga kerjanya.

Dengan memperhatikan serta memahami identifikasi masalah yang diuraikan di atas, tulisan ini akan membahas mengenai “Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

## PEMBAHASAN

Pengertian perlindungan hukum dalam arti sosiologis dan antropologis adalah merupakan bagian dari kata hukum dalam pengertian hukum Negara termasuk di dalamnya peraturan perundang-undangan, peraturan daerah serta kebijakan

pemerintah dan pemerintah daerah. Perlindungan terhadap masyarakat adat terpencil khususnya dalam keterpilihan hukum Indonesia masih sekedar menganggap masyarakat adat terpencil sebagai suku terasing yang merupakan asset budaya Indonesia yang harus dilindungi tanpa melihat adanya penghormatan terhadap hak-hak masyarakat adat sebagai warga Negara Indonesia yang seharusnya mendapat porsi yang sama di mata hukum dan instrumen hukum lainnya seperti masyarakat Indonesia yang lain. Pelanggaran dan pelecehan terhadap hak-hak ulayat masyarakat adat masih sering saja terjadi, dan parahnya lagi justru hal tersebut dilakukan oleh pihak-pihak yang merasa dirinya berpendidikan dan jauh dari keterbelakangan.<sup>5</sup>

Demokrasi artinya bahwa segala proses pengambilan keputusan yang menyangkut hidup orang banyak dan kenegaraan harus melibatkan rakyat. *Rule of law* (penegakan hukum), terciptanya penegakan hukum yaitu tersedianya hukum positif yang adil dan adanya *law enforcement*. Perlindungan HAM (terjamin Hak Asasi Manusia), yaitu adanya jaminan terhadap Hak Asasi Manusia dan adanya sistem politik yang diterapkan berdasarkan standar demokrasi yang terukur. Keadilan Sosial, yaitu terlaksananya distribusi ekonomi yang menjangkau semua lapisan secara adil. Anti diskriminasi, yaitu memberlakukan semua orang sama dalam segala hal terutama di hadapan hukum.

Dalam melakukan aktivitasnya, pemerintah melakukan dua macam tindakan, tindakan biasa (*feitelijke handelingen*) dan tindakan hukum (*rechtshandelingen*). Dalam kajian hukum, yang terpenting untuk dikemukakan adalah tindakan dalam kategori kedua,

*rechtshandelingen*. Tindakan hukum pemerintahan adalah tindakan yang dilakukan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dalam rangka melaksanakan urusan pemerintahan. Tindakan pemerintahan memiliki beberapa unsur yaitu sebagai berikut:<sup>6</sup>

1. Perbuatan itu dilakukan oleh aparat Pemerintah dalam kedudukannya sebagai Penguasa maupun sebagai alat perlengkapan pemerintahan (*bestuursorganen*) dengan prakarsa dan tanggung jawab sendiri;
2. Perbuatan tersebut dilaksanakan dalam rangka menjalankan fungsi pemerintahan;
3. Perbuatan tersebut dimaksudkan sebagai sarana untuk menimbulkan akibat hukum di bidang hukum administrasi;
4. Perbuatan yang bersangkutan dilakukan dalam rangka pemeliharaan kepentingan negara dan rakyat.

Pemerintah dalam mengatur tenaga kerja mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*, namun dalam Pasal 64 secara tidak langsung disinggung mengenai *outsourcing*, yaitu "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Pengertian *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sedangkan menurut Pasal 1601b KUH Perdata perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak

---

5 Anwar M. Djumadi, MSi, Diktat Pendidikan Kewarganegaraan (Jurusan Ilmu Hubungan Internasional), Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Juli, 2003.

6 Sri Sumantri, 1999, Pengantar Perbandingan Hukum Antar Tata Negara, CV Rajawali, Jakarta, hal. 15.

pemborong dengan bayaran tertentu.

Dari pengertian di atas 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.<sup>7</sup>

Memperkerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

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.

Bila terjadi pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan pemakai tenaga kerja maka karyawan *outsourcing* ini juga tidak akan mendapatkan hak-hak normatif layaknya karyawan biasa walaupun dia

sudah lama bekerja pada perusahaan pengguna tenaga kerja tersebut. Masa kerja tidaklah merupakan faktor penentu karena tiap tahun kontrak dapat diperbaharui sehingga karyawan mulai lagi dari nol tahun. Hak lainnya seperti Pesangon pasal 156 ayat (2) UU No 13 tahun 2003, Uang Penghargaan Masa Kerja pasal 156 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003, Uang penggantian perumahan & pengobatan sesuai pasal 156 ayat (4) undang-undang yang sama, Uang Pengganti cuti tahun yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan sampai keputusan pengadilan Hubungan Industrial, semua bukan menjadi hak karyawan *outsourcing*.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam Perjanjian *Outsourcing* tidak ada yang dirugikan terutama tenaga *outsourcing* yang biasanya berada pada posisi yang lemah. Syarat-syarat tersebut dalam Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 antara lain:

1. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Sementara itu, Undang - undang Ketenagakerjaan belum menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Tetapi pengertian dari *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 UUK ini, 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

---

7 I Wayan Nedeng. Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT, PT. Lembangterang Jakarta, 2003, hal. 2.

pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

*Outsourcing* berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Dari pengertian-pengertian di atas 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.

*Outsourcing* adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri Tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu. Patut juga dikutip pendapat Rohi Senangun, bahwa pol 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 pengaruh tenaga kerja. Pendapat lain menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam (dua) bentuk, yaitu:<sup>8</sup>

1. Mengerahkan dalam bentuk pekerjaan. Misalnya : PT. A sebagai pemberi kerja, menyerahkan pekerjaannya kepada PT. B untuk melaksanakan pekerjaan pengantongan pupuk.
2. Pemberian pekerjaan oleh pihak I dalam bentuk jasa tenaga kerja Misalnya: PT. Jimmigo yang menyediakan jasa tenaga kerja yang ahli untuk dapat bekerja di PT. Conocophilips.

Model *outsourcing* dapat dibandingkan dengan bentuk perjanjian pemborongan bangunan walaupun sesungguhnya tidak sama. Perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa sedangkan *outsourcing* sendiri bukanlah 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). Pekerja Harian adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Sebagai contoh adalah kuli panggul yang mengangkat barang di pelabuhan Tanjung Mas.<sup>9</sup>

Perjanjian pemborongan bangunan akan berakhir antara pengusaha dengan pekerja 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 dikerjakan. Sedangkan dalam *outsourcing* masa bekerja akan berakhir sesuai dengan waktu yang telah disepakati antara pengusaha dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.<sup>10</sup>

---

8 Iman Sjahputra Tunggal, *Ketenagakerjaan Indonesia*, Ceakan ke-1, Havarindo, 2002, hal. 16

9 Toes Adi Widaningrat, Wawancara Pribadi tanggal 2 Agustus 2010.

10 Toes Adi Widaningrat, Wawancara Pribadi tanggal 2 Agustus 2010.

Ditinjau dari segi pengusaha adanya pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja, menguntungkan karena pengusaha dapat mengkonsentrasikan pemikirannya untuk menangani core bisnisnya sedangkan pekerjaan-pekerjaan penunjang dapat diserahkan kepada pemborong. Dengan demikian pengusaha tidak perlu memiliki organisasi yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak. Demikian juga permasalahan ketenagakerjaan dapat dieliminir dengan adanya perusahaan lain yang menangani pekerjaan penunjang, dimana hubungan kerja pekerja langsung ditangani pemborong atau penyedia jasa tenaga kerja.<sup>11</sup>

Ditinjau dari segi kepentingan pekerja, adanya pekerjaan pemborongan atau penyedia jasa tenaga kerja perlu adanya ketegasan hubungan kerja yang jelas sehingga pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan jelas penanggungjawabnya. Untuk itu pekerja harus diikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Hal ini penting karena dalam beberapa tahun terakhir ini pelaksanaan *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja (*labor cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja.<sup>12</sup>

Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakannya *outsourcing* seperti apa yang disebutkan di atas menjadi tidak tercapai, oleh karena terganggunya proses produksi barang dan jasa. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun pekerja agar senantiasa dapat hidup bersama tanpa terjadi

pertentangan kepentingan sebagai akibat dari pendapat ataupun pemikiran yang berbeda-beda, diperlukan pelaksanaan *outsourcing* yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai pedoman untuk berperilaku secara formal.<sup>13</sup>

Atas dasar tersebut di atas, bahwa gangguan pelaksanaan *outsourcing* yang melindungi hak pekerja mungkin terjadi, apabila ada ketidakserasian antara nilai, kaidah dan pola perilaku. Gangguan tersebut terjadi apabila ketidakserasian antara nilai-nilai yang berpasangan, yang menjelma di dalam kaidah-kaidah bersimpang siur, dan pola perilaku tidak terarah yang mengganggu pelaksanaan tersebut di atas. Oleh karena itu, apakah pelaksanaan *outsourcing* melindungi hak pekerja bukan semata-mata pelaksanaan perundang-undangan (*law enforcement*), namun juga ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi, antara lain:<sup>14</sup>

1. Faktor hukumnya sendiri;
2. Faktor pelaksana atau yang menerapkan hukum; yaitu perusahaan dan pekerja;
3. Faktor kebudayaan, sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Ketiga faktor di atas perlu mendapatkan perhatian dalam pelaksanaan *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan agar pekerja benar-benar mendapatkan perlindungan yang layak sesuai dengan hak yang mereka miliki. Disamping itu perlindungan bagi pekerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam rangka menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja, sehingga terwujudlah keadilan sosial yang merata di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan landasan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi pekerja

---

11 Budi Cahyono, Wawancara Pribadi tanggal 27 Agustus 2010.

12 Toes Adi Widaningrat, Wawancara Pribadi tanggal 25 Agustus 2010.

13 Sendjun H. Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hal. 27.

14 Ibid, hal 31.

tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, termasuk syarat-syarat kerja, pengupahan, dan cara pembayaran. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan para pihak yang sepakat melakukan hubungan kerja lebih mengetahui hak dan kewajiban masing-masing pihak dan mengetahui sendiri apakah ia sudah melaksanakan perjanjian tersebut dengan baik atau ia melanggar perjanjian tersebut.

Perjanjian dibuat berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara yaitu mengenai syarat sahnya perjanjian, yaitu:

1. sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Walaupun demikian di dalam pembuatan perjanjian kerja selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUHPerdara, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi, menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof. Mr. M.G. Rood, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:

1. Ada unsur *work* atau pekerjaan;
2. Adanya unsur *service* atau pelayanan;
3. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu;
4. Adanya unsur *pay* atau upah.

Hal tersebut semuanya dipersiapkan untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang para pihak. Pada saat ini telah banyak perusahaan di Indonesia menggunakan pekerja *outsourcing* dalam menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan, dan dalam hubungan kerjanya juga menggunakan perjanjian kerja.

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.<sup>15</sup>

Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.<sup>16</sup>

Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan *outsourcing*. Walaupun ada, barang kali Permen Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1993 tentang kesempatan kerja waktu tertentu atau (KKWT), yang hanya merupakan salah satu aspek dari *outsourcing*.<sup>17</sup>

Karakter dari tiap undang-undang ketenagakerjaan seharusnya adalah untuk memberikan hak-hak yang seimbang dan adil bagi kedua belah pihak yang pokok di luar PJPT yakni pekerja dan pemberi kerja. Namun biasanya ketidakseimbangan itu lebih banyak diderita oleh para pekerja lebih-lebih di jaman di mana lapangan kerja menyempit karena penurunan aktivitas ekonomi secara nasional. Mau tidak mau maka peraturan ketenagakerjaan menjadi

---

15 Ekwon Priyanto, Wawancara Pribadi tanggal 23 Agustus 2010.

16 Seto Bayu Nugroho, Wawancara Pribadi tanggal 26 Agustus 2010.

17 Budi Cahyono, Wawancara Pribadi tanggal 27 Agustus 2010.



lebih banyak mengatur hak-hak para pekerja.

Undang-undang ketenagakerjaan yakni Undang-Undang No 13 tahun 2003 yang pertama-tama diatur adalah tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Karakter undang-undang semacam ini, yang sering diprotes oleh investor asing adalah normal karena:

1. Petani dan pekerja adalah bagian terbesar dan penduduk Indonesia.
2. Perlindungan kepada tenaga kerja di dalam negeri adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintahan di negara manapun di dunia ini. Di berbagai negara maju justru politik perdagangan internasional ditujukan untuk melindungi industri dan pekerja dalam negeri terbukti dengan banyaknya proteksi, subsidi dan peraturan imigrasi yang ketat.

Khusus untuk melindungi pekerja dengan waktu tertentu atau tenaga kerja kontrak *outsourcing* maka ketentuan dalam pasal 6 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut pasal ini maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminalisasi dari pengusaha. Tinggal sekarang bagaimana realisasi dari peraturan yang baik ini.

Menurut pasal 56 maka perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Untuk waktu tidak tertentu dapat juga kita sebut sebagai pekerja tetap. Sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas:

1. Jangka waktu tertentu
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Kebanyakan dari para pekerja *outsourcing* adalah termasuk perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan

dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu misalnya mengenai pemborong pekerjaan. Ini juga merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan para pemberi kerja agar mendapat tenaga murah dan berkualitas.

Dengan demikian bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja *Outsourcing* tersebut dapat melalui pemenuhan hak dan kewajibannya sesuai dengan perjanjian kontrak kerja yang dibuat yang sesuai dengan Undang-undang 13 Tahun 2003 serta adanya pengawasan dari Pemerintah.

## KESIMPULAN

Konsep hukum hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dan ditinjau dari kajian teori hukum mengandung banyak kesalahan artinya bahwa ada penyimpangan dari ketentuan peraturan yang tidak ditepati atau dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pengertian hubungan kerja adalah hubungan kerja berdasar pada perjanjian kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah kerja. Akibat dari hal tersebut hak dari pekerja tidak terpenuhi secara utuh berdasar pada ketentuan tersebut, atau dengan kata lain adanya penyimpangan perjanjian atau dari ketentuan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003.

## SARAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perlu adanya aturan pelaksana apakah Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri maupun Peraturan Daerah yang mengatur secara tegas tentang tenaga kerja *Outsourcing*.

Sosialisasi tentang Tenaga Kerja *outsourcing* seperti tertera dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 dilakukan secara mendalam sampai pada tingkatan

yang paling rendah, sehingga para pengusaha dan semua pihak yang terkait dapat memahi secara jelas dan utuh akan maksud dan tujuannya.

Penegakan hukum dari Pemerintah sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja outsourcing dilakukan secara konsisten dan konsekuen artinya adanya penerapan sanksi bagi yang melanggarnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, Jimly, *Pembangunan Hukum Nasional di Abad Globalisasi*, Jakarta: Balai Pustaka, 1998.
- Asshiddiqie, Jimly, *Pergumulan Peran Pemerintah dan Parlemen dalam Sejarah: Telaah Perbandingan Konstitusi Berbagai Negara*, Jakarta: UI-Press, 1996.
- Asshiddiqie, Jimly, “*Penataan Kembali Bentuk dan Tata Urut Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia*”, makalah Seminar Nasional tentang Perubahan Undang-Undang Dasar 1945, Bandar Lampung: Sekretariat Jenderal MPR-RI dan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 24-26 Maret, 2000.
- Asshiddiqie, Jimly, 1999, “*Reformasi Hukum Nasional*”, makalah seminar Kelompok Kerja Nasional Reformasi Hukum Menuju Masyarakat Madani, Jakarta: Sekretariat Negara.
- Bisri, I., *Sistem Hukum Indonesia: Prinsip-prinsip dari Implementasi Hukum di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Cooter Robert, *Law and Economiuc*, Scot Foresman & Co. Illinois, 1998.
- Didi Nazmi Yunas, SH, *Konsepsi Negara Hukum*, Angkasa Raya, 1992.
- Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, , 2006.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 2003.
- Iman Sjahputra Tunggal, *Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-1, Harvarindo, 2002.
- Kelsen, H., *Essay in legal & moral philosophy*. (Terj. PT Alumni bekerja sama dengan Arief Sidharta). Bandung: PT Alumni, 2002.
- J. Pareira Mandalangi, *Dari Hukum Perburuhan Ke Hukum Kerja Dan Hukum Sosiai*, Dalam: Percikan Gagasan Tentang Hukum, Fakultas Hukum Unpar, Bandung, 1988.
- Lubis, Solly, “*Sumber Hukum Perangkat dan Peringkat Peraturan Hukum*”, makalah Seminar Nasional Perubahan UUD 1945, Bandar Lampung: Sekretariat Jenderal MPR-RI dan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 24-26 Maret 2000.
- Mohd. Syauff i dan Saparyati, SH, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Pelayanan Swasta dan Lembaga Tertentu*. LP3ES Jakarta, 2000.
- Mubarak, Z., *Mata kuliah pengembangan kepribadian terintegrasi: buku ajar II manusia, akhlak, budi pekerti & masyarakat*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2008.
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2003.
- Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1999.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Wr. Sitanggang, *Hak Mogok dan Penutupan Perusahaan*, Rajawali Press. Jakarta, 2001.