

PELAKSANAAN SISTEM KERJA OUTSOURCING DI KABUPATEN GRESIK

Oleh

R. HARI PURWANTO

ABSTRAK

Permasalahan ini dilatarbelakangi oleh induk peraturan mengenai ketenagakerjaan yang bersumber pada hukum perikatan sebagaimana termaktub pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengenai Hukum Perikatan yang kemudian terurai lagi pada Buku Ketiga Tentang Perjanjian. Pada awalnya, konsentrasi pemegang otoritas ketenagakerjaan lebih banyak tertuju pada upaya perlindungan bagi pihak yang dipandang lemah

Oleh karena itu tidak mengherankan jika pada Undang-Undang terakhir mengenai Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan muncul pengaturan khusus mengenai perikatan antar institusi yakni pada ketentuan Pasal : 64, 65 dan 66. Khusus mengenai Penyediaan Jasa Pekerja atau banyak disebut sebagai *outsourcing* dan pemborongan pekerjaan.

Dari hasil pembahasan diketahui bahwa secara legalitas banyak terjadi pelanggaran syarat-syarat *outsourcing* di Kabupaten Gresik, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal, sedangkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terkendala karena adanya kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, baik substansi, struktur maupun kulturnya.

Kata kunci : Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya ketentuan Pasal 64, 65 dan 66, fenomena Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan

Perusahaan kepada Perusahaan lain semakin marak.

Pro dan kontra atas fenomena tersebut senantiasa mengiringinya, masing-masing pihak baik yang pro dan kontra berpijak pada argumentasinya masing-masing menyatakan pendapat yang mencoba

membenarkan atas argumentasi yang dikemukakan.

Berdasarkan pada pengujian Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28 huruf D Ayat (2) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dilakukan Mahkamah Konstitusi, dimohonkan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia. Mahkamah Konstitusi memutuskan aturan untuk pekerja kontrak atau *outsourcing* dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat atau bersyarat. Berdasarkan pada pengujian Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28 huruf D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dilakukan Mahkamah Konstitusi, dimohonkan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia. Mahkamah Konstitusi memutuskan aturan untuk pekerja kontrak atau *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat atau bersyarat.

Keputusan Mahkamah Konstitusi itu ditindaklanjuti dengan Surat Edaran untuk mengatur dengan lebih tepat lagi mekanisme yang selama ini sudah berjalan, sehingga hak-hak para pekerja *outsourcing* benar-benar terjamin, Jaminan tersebut tertuang dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 itu ditujukan kepada Kepala Instansi yang bertanggungjawab di bidang

Ketenagakerjaan Provinsi di Seluruh Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Sampai sejauhmana Standarisasi Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja di Kabupaten Gresik.
- 2) Bagaimana kedudukan serta perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*?

II. STANDARISASI PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA

1. Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan

a. Pemborongan Pekerjaan

Pemborongan pekerjaan lebih banyak diorientasikan pada penyerahan pelaksanaan pekerjaan pada aspek hasil akhir dari proses penyelesaian suatu pekerjaan. Dalam hal ini yang penting adalah bagaimana suatu hasil dari proses penyerahan pelaksanaan pekerjaan dipertanggung jawabkan. Mengenai bagaimana proses diselesaikannya pekerjaan itu, tidak terlalu menjadi persoalan, bahkan tidak penting. Pemberi pekerjaan hanya mau tahu hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan. Setelah hasil pelaksanaan pekerjaan tersebut dipertanggung jawabkan dan diserahkan kembali kepada pemberi kerja, maka ia akan meminta balik sejumlah harga tertentu

dari biaya penyelesaian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

Ketentuan pemborongan pekerjaan disepakati atas dasar-dasar :

- a) Waktu Penyelesaian pekerjaan;
- b) Jenis Pelaksanaan Pekerjaan yang diserahkan; dan
- c) Harga atas penyelesaian pekerjaan itu.

Dengan kondisi-kondisi diatas, kebanyakan pemborongan pekerjaan dilakukan menurut asas-asas yang terkandung dalam ketentuan Pasal 1601 huruf b KUH Perdata, dimana pihak-pihak secara bebas saling mengikatkan diri atas dasar kesederajatan. Masing-masing pihak yang mengikat perjanjian pemborongan pekerjaan memiliki kekuatan dan daya tawar menawar yang sama, tanpa adanya keterpaksaan untuk menerima atau tidak menerima pekerjaan dari Pihak Pemborong atau penerima pekerjaan, dan membayar atau tidak membayar harga atas hasil penyerahan pelaksanaan pekerjaan dari Pihak Pemberi Kerja.

b. Penyediaan Jasa Pekerja

Dapat dikatakan bahwa terdapat latar belakang mengapa fenomena ketenagakerjaan berupa penyediaan jasa pekerja/buruh ini berkembang sedemikian rumit sampai sekarang ini. Ketika dahulu para pemilik modal masih berfikir dan

bertindak sebagai industriawan, mereka hanya tahu bahwa pola hubungan kerja hanya ada satu macam saja yakni pola hubungan kerja antara majikan dengan buruh. Majikan yang membutuhkan jasa buruh langsung memberikan perintah kepada buruhnya, dan jika perintahnya telah dilaksanakan maka majikan langsung membayar upah atas pekerjaan buruh itu. Pada saat itu majikan belum banyak memiliki dan menanggung risiko-risiko atas hubungan kerjanya dengan para buruhnya. Pada saat itu majikan dan buruh masih saling percaya mempercayai. Majikan masih dapat dengan mudah secara langsung menerima dan menyeleksi sendiri para buruh yang akan dipekerjakannya. Terjadi hubungan yang intens diantara mereka, bahkan hubungan itu mempribadi, sehingga ketulusan menjadi dasar dari hubungan antar mereka itu. Kedekatan hubungan itu mampu menekan risiko-risiko yang mungkin timbul dalam hubungan kerja itu.

Disinilah dimulainya saling tidak mengenal antara majikan dengan para buruhnya. Hubungan buruh dengan majikan

menjadi formal, keterikatan buruh dengan majikan menjadi renggang dan tidak pribadi, majikan menjadi dingin terhadap para buruhnya, dan sebaliknya buruh menjadi semakin merasa berhak menuntut majikan.

Inilah yang sekarang menjadi argumen utama mengapa majikan lebih memilih menghindari risiko dalam hubungan kerjanya dengan para buruh/pekerja sehingga lebih memilih mengalihkan atau menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan usahanya kepada para perusahaan penyedia jasa pekerja.

2. Persyaratan dan Pengaturan Outsourcing

a. Proses Perijinan.

Secara khusus di wilayah Kabupaten Gresik, pengajuan Ijin Operasional sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dilakukan dengan mengajukan Permohonan Setelah Surat Permohonan diajukan, Petugas Dinas Tenaga Kerja akan memverifikasi Berkas Pengajuan Surat Permohonan Ijin Operasional, dan jika perlu akan dilakukan peninjauan Lapangan baik ke Alamat Pemohon maupun Lokasi tempat Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja melakukan kegiatannya, apabila sudah mendapat penyerahan Pekerjaan nantinya. Setelah data dianggap memenuhi persyaratan terutama persyaratan

administratif, maka Ijin Operasional Sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja diterbitkan dengan catatan-catatan, baik mengenai ketentuan administratif lanjutan yang harus dipenuhi sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja terutama yang berkaitan dengan Ketentuan Normatif.

Beberapa catatan dapat diinformasikan dari Proses Perijinan ini. Pertama bahwa dalam klausul Surat Permohonan Ijin Operasional yang dilampiri Surat Pernyataan, para Pemohon Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh telah menandatangani Pernyataan kesanggupan untuk memenuhi setidaknya 5 (lima) hal :

- 1) Menyelesaikan Masalah Ketenagakerjaan yang mungkin timbul di kemudian hari;
- 2) Mendaftarkan setiap Kontrak dan Nota Kesepahaman dengan Pihak Pemberi Kerja;
- 3) Mendaftarkan Kesepakatan Kerja, baik Waktu Tertentu maupun Waktu Tidak Tertentu dengan Pekerja/Buruh;
- 4) Membuat dan Mengesahkan Peraturan Perusahaan; dan
- 5) Melaporkan Penyelenggaraan Kesejahteraan Pekerja setiap Tahun.

b. Pendaftaran Nota Kesepahaman.

Sebagaimana dinyatakan dalam klausul kesanggupan pemohon Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, maka setiap Pengusaha menyatakan

sanggup mendaftarkan setiap Nota Kesepahaman dengan Pihak Pemberi Kerja. Hal ini juga sejalan dengan bunyi Pasal 4 dan 5 Ketentuan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-101/MEN/VI/2004 Tentang Tatacara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja serta dipertegas lagi dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, bahwa Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang memperoleh pekerjaan dari pemberi kerja wajib membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

- 1) Jenis Pekerjaan yang akan dilakukan pekerja/buruh;
- 2) Penegasan bahwa hubungan kerja terjadi antara buruh dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, dan tanggung jawab hubungan kerja ada pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja; dan
- 3) Penegasan bahwa Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja bersedia menerima pekerja/buruh dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang mempekerjakan sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus, dalam hal terjadi penggantian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

Serta kemudian mendaftarkan Nota Kesepahaman tersebut kepada Instansi yang bertanggung jawab dalam Ketenagakerjaan baik yang meliputi wilayah Kabupaten, Provinsi maupun Nasional dimana

pelaksanaan pekerjaan pemberi kerja dilakukan.

c. Syarat Kerja

Syarat kerja merupakan pengaturan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang tidak/belum diatur dalam Ketentuan Peraturan perundang-undangan. Tidak ubahnya seperti Perusahaan lainnya yang mempekerjakan pekerja/buruh, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja juga mempunyai kewajiban-kewajiban dalam hubungan kerja, baik dalam masalah-masalah upah kerja, jam kerja, keselamatan kerja, kesejahteraan pekerja, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja. Persoalan-persoalan itu memerlukan Pengaturan dalam suatu Pedoman Hak dan Kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh, baik berupa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, maupun Perjanjian Kerja Bersama. Kesadaran Pengusaha untuk mengatur syarat kerja di Perusahaan ini diperlukan dalam rangka menciptakan kesadaran bagi seluruh pihak dalam hubungan kerja agar hak dan kewajiban dipahami sebagai kebutuhan. Pemahaman akan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja akan bermakna sebagai penghayatan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan yang pada gilirannya tentu akan memberikan berbagai kemanfaatan, bagi Pengusaha, manfaat itu berupa keuntungan financial dan produktivitas yang tinggi dari Perusahaan,

bagi Pekerja/buruh kemanfaatan itu berupa peningkatan kesejahteraan sebagai dampak dari ketenangan kerja yang dinikmatinya.

Tertibnya pengaturan syarat-syarat kerja pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja berkontribusi positif pada semakin mantapnya kondisi Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan baik di dalam internal Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh itu sendiri dan pada Perusahaan Pemberi Kerja maupun Pekerjaannya sendiri dimana saja Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja melakukan kegiatan Penyediaan Jasa Pekerja.

3. Perjanjian Kerja Perusahaan

Outsourcing

Pada hakekatnya *outsourcing* hanya dapat dilaksanakan dengan kontrol yang sangat ketat dan berkelanjutan. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengisyaratkan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut :

- a. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis;
- b. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat:
 - 1) Apabila bagian pekerjaan tersebut terpisah dari kegiatan utama;
 - 2) Bagian pekerjaan itu merupakan bagian penunjang dilakukan kegiatan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan secara keseluruhan

sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung; dan

- 3) 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.

- c. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggungjawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/buruh menjadi terlantar. Oleh karena itu berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. Dalam hal perusahaan penerima pekerjaan tidak berbadan hukum dan bagian pekerjaan yang di*outsourcing*kan tidak memenuhi syarat sebagaimana tersebut di atas, maka status hubungan kerja yang semula dengan perusahaan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan; dan
- d. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerja sekurang-

kurangnya sama dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja, dimaksudkan agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh baik di perusahaan pemberi maupun di perusahaan penerima pekerjaan karena pada hakekatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat-syarat kerja, upah, perlindungan kerja yang lebih rendah.

Untuk Kabupaten Gresik, sampai dengan akhir Juni tahun 2012, telah tercatat Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang mengajukan Ijin Operasional baru maupun perpanjangan sejumlah 149 (seratus empat puluh sembilan) Perusahaan. Lebih lengkap, data Ijin Operasional yang telah dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja sejumlah itu, baru 13 (tiga belas) Perusahaan yang tercatat pernah mengajukan Pendaftaran Nota Kesepahamannya dengan Perusahaan Pemberi kerja, selebihnya jika Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja mendapatkan pekerjaan dari pemberi kerja, mereka tidak mendaftarkan Nota Kesepahamannya kepada Dinas yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, baik Kabupaten, Propinsi, maupun Departemen, yang dengan ini mustinya atas Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja itu bisa dikenakan sanksi atau ijin Operasionalnya direkomendasikan untuk dicabut.

III. KEDUDUKAN SERTA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA OUTSOURCING

1. Pengertian *Outsourcing*

a. Apa yang dimaksud dengan *Outsourcing*?

Outsourcing terbagi atas dua suku kata, yaitu *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

b. Dasar Hukum *Outsourcing*

Dasar hukum *outsourcing* adalah ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis.

c. Pekerjaan yang dapat dialihkan dan persyaratan pengalihannya

Prinsip dasar yang perlu dipedomani dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja/buruh adalah terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai harkat, martabat dan

kontribusinya bagi produktivitas perusahaan serta terlaksananya tanggung jawab dan kewajiban semua pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja/buruh sehingga terbentuk hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Perusahaan membuat alur kegiatan proses secara keseluruhan dan menetapkan kegiatan atau pekerjaan apa saja yang dikategorikan sebagai pokok atau penunjang. Alur kegiatan ini kemudian dilaporkan kepada dinas tenaga kerja setempat sebagai landasan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada *vendor outsourcing*.

2. Kedudukan Hukum Pekerja

Outsourcing

a. Jenis Pekerjaan *Outsourcing*

Pengertian atau definisi *outsourcing* dalam hubungan kerja tidak ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, akan tetapi di dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* adalah hubungan kerja fleksibel yang berdasarkan pengiriman atau peminjaman

pekerja. Meskipun pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pengguna, akan tetapi undang-undang sebenarnya mengatur perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja dari perusahaan penyedia jasa sekurang-kurangnya sama dengan pekerja yang berstatus pekerja di perusahaan pengguna. Tidak adanya jaminan kepastian seseorang dapat bekerja secara terus menerus dalam hubungan kerja yang dilakukan secara *outsourcing* timbul karena hubungan kerja menyangkut tiga pihak yaitu perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa dan pekerja.

Dalam memberikan suatu pekerjaan bagi pekerja, perusahaan penyedia jasa sangat tergantung kepada kebutuhan perusahaan pengguna. Model kontrak *outsourcing* berpeluang memunculkan sengketa perburuhan, hal ini terjadi karena Indonesia belum memiliki perangkat hukum yang khusus mengatur mengenai status pekerja dari perusahaan penyedia jasa. Konflik hubungan kerja ini bahkan terus berlanjut hingga terjadi perselisihan hubungan industrial yang dibawa hingga tingkat kasasi. Pada umumnya dalam beberapa kasus, Pengadilan tidak dapat memenangkan pekerja *outsourcing* yang meminta dipekerjakan kembali di perusahaan pengguna maupun apabila diputus hubungannya dilakukan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja seperti

yang diatur dalam undang-undang, karena pada dasarnya secara hukum hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja, bukan dengan perusahaan pengguna. Kalaupun di dalam ketentuan undang-undang diatur bahwa apabila ternyata pekerja *outsourcing* tidak dijamin hak-haknya oleh perusahaan penyedia jasa, kedudukannya beralih menjadi pekerja di perusahaan pengguna jasa, hal ini tidak serta merta menyebabkan kedudukan mereka secara yuridis dapat berubah. Pro kontra pekerja *outsourcing* ini sampai sekarang menjadi dilematis karena di satu sisi secara efisiensi, pekerja *outsourcing* dipandang pengusaha sebagai salah satu jalan ke luar dalam mencari tenaga kerja yang aman dan di sisi lain kedudukan bagi pekerja dengan bekerja secara *outsourcing* tidak menentu terutama oleh karena hampir secara keseluruhan, pekerja *outsourcing* bekerja dengan dasar perjanjian kerja waktu tertentu.

b. Perjanjian Kerja *Outsourcing*

Bergantungnya perjanjian kerja bagi pekerja *outsourcing* dengan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, seperti dapat ditarik analogi berdasarkan hubungan *accessoir* dalam kedua perjanjian tersebut. Artinya perjanjian kerja *outsourcing* sangat bergantung pada perjanjian kerjasama perusahaan pengguna dan penyedia jasa. Apabila perjanjian

kerjasamanya berakhir sebelum waktu yang diperjanjikan, maka perjanjian kerja *outsourcing* juga dengan demikian menjadi berakhir bersamaan dengan berakhirnya perjanjian pokoknya yaitu perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa. Pengertian atau definisi *outsourcing* dalam hubungan kerja tidak ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, akan tetapi di dalam Pasal 64 undang-undang tersebut dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* adalah hubungan kerja fleksibel yang berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja. Meskipun pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pengguna, akan tetapi undang-undang sebenarnya mengatur perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja dari perusahaan penyedia jasa sekurang-kurangnya sama dengan pekerja yang berstatus pekerja di perusahaan pengguna. Tidak adanya jaminan kepastian seseorang dapat bekerja secara terus menerus dalam hubungan kerja yang dilakukan secara *outsourcing* timbul karena hubungan kerja menyangkut tiga pihak yaitu perusahaan

pengguna, perusahaan penyedia jasa dan pekerja.

c. Sistem *Outsourcing* setelah Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *outsourcing* yaitu,

Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu, tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja *outsourcing* terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau tetap.

Bergantungnya perjanjian kerja bagi pekerja *outsourcing* dengan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, seperti dapat ditarik analogi berdasarkan hubungan *accessoir* dalam kedua perjanjian tersebut. Artinya perjanjian kerja *outsourcing* sangat bergantung pada perjanjian kerjasama perusahaan pengguna

dan penyedia jasa. Apabila perjanjian kerjasamanya berakhir sebelum waktu yang diperjanjikan, maka perjanjian kerja *outsourcing* juga dengan demikian menjadi berakhir bersamaan dengan berakhirnya perjanjian pokoknya yaitu perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa.

Akan tetapi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi pekerja yang bekerja dengan dasar perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus dan demi hukum akan berubah status menjadi pekerja tetap yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu serta ketentuan mengenai pekerja *outsourcing* yang kedudukannya dapat beralih menjadi pekerja di perusahaan pengguna apabila terjadi pelanggaran ketentuan pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut mengenai *outsourcing*, mengakibatkan akal-akalan yang terjadi selama ini adalah mempekerjakan mereka kembali dengan status pekerja baru dengan memberikan masa jeda selama beberapa bulan sebelum pekerja tersebut dipekerjakan kembali. Hal tersebut tentu sangat merugikan pekerja, sebab status dan kedudukan pekerja menjadi tidak jelas serta tidak ada kepastian hukum bagi pihak pekerja itu sendiri.

Sebenarnya keluhan lain datang dari pihak perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing*. Berdasarkan pengamatan dan

penelitian penulis, hampir semua perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* mengeluhkan beberapa kemampuan dan kompetensi pekerja *outsourcing* yang rendah di samping apabila pekerja *outsourcing* dari perusahaannya melakukan tindakan pidana dalam perusahaan atau pelanggaran lain yang merugikan perusahaan pengguna, maka perusahaan *outsourcing* yang menanggungnya.

3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing

a. Hak-Hak Dasar Pekerja Outsourcing.

Melalui Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, selain melindungi juga bertujuan untuk membenahi aturan hukum ketenagakerjaan guna menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat.

Terkait dengan melindungi pekerja/buruh *outsourcing*, Pemerintah Kabupaten Gresik telah mengambil langkah-langkah seperti:

1. Melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial;
2. Mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi pekerja/buruh *outsourcing*;
3. Mengawasi penerapan norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam praktik *outsourcing*,

sehingga ada jaminan dari pengusaha untuk selalu memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh; dan

4. Menciptakan keteraturan dalam bisnis *outsourcing*, dengan memaksa pengusaha agar mematuhi ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 65 ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.

Penegakan supremasi hukum atau penegakan *rule of law* bidang ketenagakerjaan diperlukan untuk mengurangi kepincangan-kepincangan dalam praktik *outsourcing*. Penegakan hukum itu merupakan suatu usaha atau proses untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep atau keinginan-keinginan pembuat undang-undang menjadi kenyataan.

Usaha atau proses penegakan hukum itu tidak bisa berdiri sendiri melainkan harus memperhatikan faktor-faktor lain diluar hukum, diantaranya adalah keserasian hukum, mentalitas petugas penegak hukum, fasilitas pendukung penegakan hukum dan kesadaran hukum, kepatuhan dan perilaku masyarakat.

Dengan demikian usaha untuk mewujudkan idea atau nilai selalu melibatkan lingkungan serta berbagai pengaruh faktor lainnya.

c. Fungsi Pegawai Pengawas

Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, dengan sasaran meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Sebagai sebuah sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tugas pokok dan fungsi pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah melaksanakan sebagian tugas Depnakertrans di bidang perumusan, pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis pengawasan Norma Kerja dan Norma Keselamatan dan kesehatan kerja. Pegawai pengawas ketenagakerjaan juga berfungsi menyelenggarakan urusan-urusan lain yang terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

Sebagai Lembaga Penyelenggaraan Administrasi Negara dalam bidang ketenagakerjaan khususnya dalam penegakan hukum Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan suatu prinsip dan kesisteman melalui pendekatan persuasif edukatif tanpa

meninggalkan tindakan represif yustisia guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan di bidang ketenagakerjaan.

d. Peran Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Gresik bagi pekerja/buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam kamus modern serikat pekerja/serikat buruh, hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh.

Pertama, melalui undang-undang perburuhan. Melalui undang-undang buruh akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan Negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja yaitu kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun.

Kedua, melalui serikat pekerja atau serikat buruh. Karena hanya melalui serikat pekerja atau serikat buruh itulah pekerja/buruh dapat berunding untuk mendapatkan hak-hak tambahan di luar ketentuan undang-undang.

Untuk mencapai prinsip dasar berserikat dan mencapai tujuannya tersebut, pemerintah Kabupaten Gresik melalui lembaga kerjasama tripartit membina dan memberdayakan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh guna menjamin terlaksananya

perlindungan hukum bagi pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing*.

IV. PENUTUP

1. Kesimpulan

Sehubungan dengan permasalahan sebagaimana telah dibahas dalam bab terdahulu, maka pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain di Kabupaten Gresik secara umum belum mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*, karena pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan kepada perusahaan lain masih banyak merupakan bentuk-bentuk pekerjaan pokok bukan pekerjaan penunjang dan perusahaan juga menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perusahaan yang secara yuridis tidak memiliki kecakapan bertindak sebagai subyek hukum dalam praktik *outsourcing*.
- 2) Pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi, untuk itu pekerja/buruh *outsourcing* bisa mendapat perlindungan hukum dalam dua model *outsourcing* :
Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan

pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu, tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Karena itu, melalui model pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau tetap secara tertulis. Sementara model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan.

2. Saran.

Bahwa berdasarkan kesimpulan diatas, agar sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan berjalan sebagaimana mestinya, baik pihak Pemerintah, Perusahaan Pemberi Pekerjaan, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Pekerja/buruh dapat saling melaksanakan hak dan kewajiban serta tanggung jawab sesuai darmanya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Andria Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Aloysius Kwiyono. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Bashier, Achmad, 2008, *Untung Rugi Menggunakan PKWT dan Outsourcing Bagi Perusahaan*, Makalah Seminar, Gresik, LKS Tripartit Kabupaten Gresik.
- Djohan, Azwan, 2008, *Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Melalui Program Jamsostek*, Makalah Seminar, Gresik, LKS Tripartit Kabupaten Gresik.
- Edy Sutrisno Sidabutar. 2008. *Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Tangerang : Elpres
- Endang Rhokani, 2002. *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*. Jakarta : Yakoma PGI
- Emirzon, Joni, 2001. *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsolidasi, Arbitrase)*. Jakarta : Gramedia Utama
- Imam Soepomo. 2001. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Pradya Paramita
- Kusumo, Bambang S.Widagdo, 2007, *Dinamika Hak Mogok Dalam Reformasi Hubungan Industrial Indonesia*, Laros, Sidoarjo.
- Mansah, 2008, *Outsourcing - Problem dan Masalahnya*, Makalah Seminar, Gresik, LKS Tripartit Kabupaten Gresik.
- Myra M. Hanartani, 2010, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Kerja Dan Outsourcing*, Makalah Semi Loka Ketenagakerjaan.
- M. Hadi Shubhan, 2011, *Kajian Ketentuan Outsourcing Dengan Implementasinya Dalam Praktik*, Makalah Dalam Kegiatan Evaluasi Perusahaan Outsourcing Di Jawa Timur.
- Priyantono, Budi, 2008, *Pemberdayaan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP)*, Makalah Seminar, Gresik, LKS Tripartit Kabupaten Gresik.
- Puspa, Yan Pramadya, 1977, *Kamus Hukum*, Aneka Ilmu , Semarang,
- Tambusai, Muzni, 2005, *Outsourcing*, Jakarta, Ditjen PHI Depnakertrans.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan beserta Peraturan Pelaksanannya*, Dinas Tenaga Kerja - Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik