

KONTRADIKSI PENGATURAN KERJA KONTRAK DAN OUTSOURCING DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG- UNDANG DASAR 1945

Ni Ketut Bagiastuti

Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali
Kampus Bukit Jimbaran, Bali. Telp. +62 361 701981 ext 196
e-mail :utie_72mrt@yahoo.com, Hp. 087860122646

***ABSTRACT.** Labor is basically the backbone of national development, because without workers the development can not run smoothly. This is why the government pays great attention on labor by issuing Law No. . 13 Year 2013 on Employment . In Act No. . 13 In 2013 it is set the protection of labor. One is the arrangement of outsourcing and contract labor. But it turns out in field the arrangement of outsourcing and contract labor undergo many irregularities . The arrangement of outsourcing and contract labor was contrary to several articles in the 1945 Constitution as the basic law of the highest in Indonesia . The purpose of this study is to conduct an inventory and analysis of the implementation of the Employment Act especially with regard to outsourcing and contract labor force as opposed to the sound of some articles of the 1945 Constitution . The goal is for the perfection of the Employment Act , namely Law No. 13 of 2003.*

KEYWORDS : *Laws, contradiction, outsourcing and labor contracts*

PENDAHULUAN

Perlindungan tenaga kerja pada dasarnya sangat mendapat perhatian dari pemerintah yang telah dituangkan dalam Hukum Ketenagakerjaan. Hal ini mengingat tenaga kerja adalah tulang punggung pembangunan nasional. Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sesuai peraturan yang berlaku.

Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja yang secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan di mana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Bagi pekerja *outsourcing* hal

tersebut menjadi semakin parah karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, maka perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah “*outsourcing*.” Sistem *outsourcing* ini diterapkan sebagai solusi menghadapi iklim perusahaan yang sedmikian ketat, karena dengan *system outsourcing* ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai tenaga kerja yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. (Divisi Riset PPM Manajemen: 2008)

Outsourcing (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. *Outsourcing* sebenarnya adalah sistem yang sudah diterima secara global di negara-negara lain, akan tetapi disebabkan kurangnya pengawasan pemerintah membuat banyak perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* melenceng dari aturan semestinya.

Outsourcing dipakai perusahaan sebagai jalan keluar untuk mengurangi upah buruh, sehingga mengarah ke perbudakan modern. Dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan haruslah membuat suatu perjanjian. Kerja. Menurut Shamad (1995 : 55) perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah (Abdul Khakim : 2003). Perjanjian kerja ini memiliki fungsi agar tenaga kerja mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya. Hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourcing* untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerjaannya.

Keberadaan hukum ketenagakerjaan sangat strategis dan mendasar, hal ini terjadi karena muatannya bukan hanya teknis semata, tetapi juga penuh dengan muatan sosial, ekonomi, dan politik yang juga berkaitan dengan masalah hak asasi manusia. Dalam kenyataannya ada beberapa kalangan pekerja dan pengusaha masih berbeda pandangan sehingga masalah kerja kontrak dan *outsourcing* masih merupakan masalah yang perlu

diselesaikan oleh pemerintah. Adapun usaha yang dilakukan serikat pekerja/buruh untuk mendapat perlindungan dan haknya yaitu melakukan demonstrasi besar-besaran di berbagai daerah serta melakukan pemberitaan-pemberitaan di media cetak dan elektronik yang pada intinya serikat pekerja/buruh menuntut pemerintah untuk memperhatikan nasib mereka dan juga menuntut kepada pemerintah agar menghentikan sistem *outsourcing*, dikarenakan sistem seperti ini hanya untuk merugikan pekerja dalam jenjang karir mereka karena tidak ada peningkatan jabatan dalam kerja dengan kata lain mereka akan menjadi budak selama mereka bekerja di perusahaan. (Leila Nagib, 2013). Disamping itu pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003 ternyata tidak sesuai dengan apa yang menjadi tujuan Bangsa Indonesia sebagaimana diatur dalam beberapa pasal dalam UUD 1945.

Beranjak dari latar belakang diatas perlu kiranya dilihat bagaimana kontradiksi pengaturan kerja kontrak dan *outsourcing* sebagaimana terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pasal dalam UUD1945. Berdasarkan uraian rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penulisan ini adalah untuk melakukan inventarisasi dan analisis tentang pelaksanaan dari Undang-Undang Keteagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan tenaga *outsourcing* dan tenaga kontrak yang kontradiksi dengan bunyi beberapa pasal dalam UUD 1945. Tujuannya adalah untuk kesempurnaan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris. Atau sering disebut dengan penelitian lapangan yang mengkaji pelaksanaan dan implementasi ketentuan perundang-undangan di lapangan (Abdulkadir : 2004). Menurut Soerjono Soekanto, dalam penelitian lazimnya mengenal tiga jenis alat pengumpul data, yakni studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau *interview*. Dalam penelitian ini jenis alat pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen, pengamatan atau observasi.

PEMBAHASAN

Persoalan hukum dalam pelaksanaan *outsourcing* antara lain disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan oleh para pihak. Pada praktek *outsourcing*, terdapat tiga pihak yang berhubungan hukum yaitu perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima kerja dan pekerja *outsourcing* itu sendiri. Kepentingan ketiga pihak dalam *outsourcing* tersebut berbeda-beda. Pemberi kerja mengharapkan kualitas barang atau jasa yang tinggi dengan harga yang serendah-rendahnya. Sedangkan penerima pekerjaan mengharapkan kualitas barang atau jasa

yang terendah dengan harga yang tertinggi. Pada sisi lain, pengusaha mengharapkan pekerja agar melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan produksi yang maksimal, sebaliknya pekerja mengharapkan kerja yang ringan dengan penghasilan atau upah yang tinggi (Sehat Damanik, 2007).

Kontradiksi Pengaturan Outsourcing dan Kerja Kontrak dalam UU Ketenagakerjaan dengan UUD 1945

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan pemborong memiliki hubungan kerja dengan pekerja, sedangkan hubungan antara perusahaan pengguna dan perusahaan pemborong hanyalah terkait dengan pekerjaan yang diborongkan tersebut (Lalu Husni : 2004). Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan pemborong memiliki hubungan kerja dengan pekerja, sedangkan hubungan antara perusahaan pengguna dan perusahaan pemborong hanyalah terkait dengan pekerjaan yang diborongkan tersebut (Much.Nurachmad : 2009). Pada dasarnya terdapat dua jenis tenaga kerja yaitu tenaga kerja *outsourcing* dan tenaga kerja kontrak

Tenaga Kerja Outsourcing

Outsourcing (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja *Outsourcing* atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bias berupa *vendor*, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan biasa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*. (Tunggal. Iman Sjahputra, 2009)

“Outsourcing is subcontracting a process, such as product design or manufacturing, to a third-party company. The decision to outsource is often made in the interest of lowering firm costs, redirecting or conserving energy directed at the competencies of a particular business, or to make more efficient use of land, labor, capital, (information) technology and resources. Outsourcing became part of the business lexicon during the 1980s.” (Sumber :<http://en.wikipedia.org/wiki/Outsourcing>).

Outsourcing atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa *vendor*, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non--core business unit*) atau secara praktek semua lini

kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*. (“Seputar Tentang Tenaga *Outsourcing*”, <http://malangnet.wordpress.com>)

Dasar Hukum diterapkannya *outsourcing* terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003 dimana dalam Pasal 64 disebutkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis” Sedangkan dalam Pasal 66 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan Perusahaan penyedia pekerja/buruh harus memenuhi syarat yaitu: (a) Adanya hubungan kerja pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ; (b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; (c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lalu Husni : 2004).

Selain itu, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh disebutkan bahwa apabila perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat: (a) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa; (b) Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud huruf a hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; (c) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja,

dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Lalu Husni : 2004).

Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pada intinya menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Perjanjian yang dimaksud disini adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Adanya *outsourcing* karena adanya perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja.perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan dan telah memperoleh pengesahan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis berdasarkan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan (Lalu Husni : 2004).

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis tersebut harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani, sedangkan hubungan kerjanya tidak terjadi antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, melainkan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jadi, pekerja *outsourcing* itu bisa berstatus sebagai karyawan tetap atau karyawan kontrak di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Berdasarkan Permenaker No. 19 Tahun 2012 pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh meliputi lima bentuk pekerjaan yaitu (a) usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); (b) usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*); (c) usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan); (d) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan (e) usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Dari ketentuan tersebut dapat kita lihat bahwa tidak semua pekerjaan dapat diberlakukan tenaga kerja *outsourcing*. Perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi buruh *outsourcing* harus sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 5 ayat 1 UU Ketenagakerjaan). Akan tetapi di lapangan ketentuan ini sering sekali menyimpang. Banyak kita lihat sistem kerja *outsourcing* diterapkan pada pekerjaan utama (*core bussines*).

Outsourcing menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu, terdapat pro dan kontra terhadap penggunaan *outsourcing*, berikut beberapa penjabarannya dalam Tabel 1 (Divisi Riset PPM Manajemen: 2008).

Tabel 1. Pro – Kontra Penggunaan *Outsourcing*

| Pro-Outsourcing | Kontra-Outsourcing |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - <i>Business owner</i> bisa fokus pada <i>core business</i>. - <i>Cost reduction</i>. - Biaya investasi berubah menjadi biaya belanja. - Tidak lagi dipusingkan dengan oleh <i>turn over</i> tenaga kerja. - Bagian dari modernisasi dunia usaha (Sumber : Pekerjaan Waktu Tertentu dan “<i>Outsourcing</i>”, www.sinarharapan.co.id) | <ul style="list-style-type: none"> - Ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja. (Sumber: www.hukumonline.com) - Perbedaan perlakuan <i>Compensation and Benefit</i> antara karyawan internal dengan karyawan <i>outsourc</i>e. (Sumber: “<i>Outsourcing</i>, Pro dan Kontra” http://recruitmentindonesia.wordpress.com) - <i>Career Path</i> di <i>outsourcing</i> seringkali kurang terencana dan terarah. (Sumber: “<i>Outsourcing</i>, Pro dan Kontra” http://recruitmentindonesia.wordpress.com) - Perusahaan pengguna jasa sangat mungkin memutuskan hubungan kerjasama dengan <i>outsourcing</i> provider dan mengakibatkan ketidakjelasan status kerja buruh. (Sumber: “<i>Outsourcing</i>, Pro dan Kontra” http://recruitmentindonesia.wordpress.com) - Eksploitasi manusia (Sumber : Pekerjaan Waktu Tertentu dan “<i>Outsourcing</i>”, www.sinarharapan.co.id) |

(Sumber: Divisi Riset PPM Manajemen, 2008)

Tenaga Kerja Kontrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT/kontrak) terdapat dalam Pasal 57 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Menurut Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2013, dalam PKWT tidak mengenal adanya masa percobaan kerja. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Bila PKWT diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maka statusnya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pasal lain dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang PKWT adalah Pasal 59 yang pada intinya menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu (a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ; (b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; (c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau (d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Jika setelah PKWT habis masa berlakunya, kemudian perusahaan menetapkan pekerja yang semula PKWT menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerja kontrak dan *outsourcing* dalam skema pasar buruh lentur diterjemahkan melalui pasal 56-60, 64-66. Berikut rumusan sebagian pasalnya yang perlu dicermati:

Tabel 2. Skema Aturan Kerja Kontrak dan *Outsourcing*

| Kerja kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003 | <i>Outsourcing</i> (Kerja Pendorongan) |
|--|---|
| Pasal 56 (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. | Pasal 64 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian <u>pendorongan pekerjaan</u> atau <u>penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.</u> |

| | |
|---|---|
| Pasal 59 (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. | Pasal 65 (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung. |
| Pasal 60 (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. | Pasal 65 (7) <u>Hubungan kerja</u> sebagaimana dimaksud pada ayat (6) <u>dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu</u> apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. |
| Pasal 60 (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. | Pasal 66 (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh <u>tidak boleh</u> digunakan oleh pemberi kerja untuk <u>melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi</u> , kecuali untuk kegiatan <u>jasa penunjang</u> atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. |
| Pasal 66 (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh <u>beralih</u> menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. | |

(Sumber : Wiratraman, 2006)

Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam beberapa pasalnya memasung hak fundamental pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh, bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan (Agusmidah, 2011).

Bagian lain dari UUD 1945 yang disimpangi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan ini adalah Pembukaan UUD 1945 dimana disebutkan bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum. Tapi dalam kenyataannya sistem *outsourcing* dan kontrak ini ternyata membuat tenaga kerja tidak sejahtera. Hal ini bisa dilihat dengan sistem *outsourcing* dan kontrak seorang tenaga kerja pasti akan mengetahui bahwa pada suatu saat hubungan kerjanya akan putus dan harus mencari kembali pekerjaan. Kehilangan pekerjaan tentunya akan membuat masyarakat tidak dapat memenuhi kebutuhan

hidup dalam arti tidak sejahtera seperti amanat Pembukaan UUD 1945. Demikian juga Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 33 ayat 1 UUD 1945 tidak sesuai dengan penerapan sistem tenaga kerja *outsourcing* dan kontrak. Pasal 27 ayat 2 menyebutkan bahwa Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sedangkan Pasal 33 ayat 1 UUD 1945 mengamanatkan kemerdekaan setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas dasar kekeluargaan (ekonomi kerakyatan) bukan berwatak perekonomian bebas. Pasal kerja kontrak dan *outsourcing* jelas mencerminkan adanya pemberian peluang kepada pemodal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dengan biaya murah. Lebih jauh dapat kita kaji bahwa konsekuensi kerja *outsourcing* telah secara langsung mengurangi hak-hak tenaga kerja baik itu hak terhadap tunjangan, jaminan sosial maupun keamanan kerja, Status dan hak antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak adalah jelas berbeda, utamanya menyangkut dua hal tersebut. Banyak ditemukan fakta bahwa pementingan efisiensi secara berlebihan untuk semata-mata meningkatkan investasi akan mendorong kebijakan upah buruh murah dan berakibat pada berkurangnya jaminan sosial dan keamanan bekerja bagi buruh (Standing, 1999).

Apabila dilihat dari definisi Hubungan Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003, pasal 1 ayat (15) yang menyatakan: hubungan kerja adalah hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan. Namun, dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a dinyatakan bahwa antara perusahaan penyedia jasa pekerja dipersyaratkan harus ada hubungan kerja. Padahal antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja hubungan hukumnya tidak memenuhi unsur perintah, pekerjaan dan upah. Tetapi dalam Pasal 66 ayat (2) diharuskan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia jasa pekerja. Penerapan hubungan kerja yang inkonsisten demikian sesungguhnya – sekali lagi - tidak sesuai dengan model demokrasi ekonomi dan prinsip kebersamaan sebagaimana tercantum dalam pasal 33 ayat (4) UUD 1945. (Wiratraman, 2006)

Konsekuensi lain yang dapat ditimbulkan dari praktek *outsourcing* ini adalah tenaga kerja akan sangat mudah dipecat dan direkrut. Ini disebabkan buruh ditempatkan sebagai faktor produksi semata. Hal yang tidak dapat dihindari dari praktek *outsourcing* ini adalah konflik. Paradigma hukum seharusnya dijadikan dasar di dalam pembentukan suatu undang-undang, yaitu paradigma kemitraan (*partnership*), tentunya dengan landasan UUD 1945 pasal 33. Namun dalam kenyataannya UU No. 13 Tahun 2003 justru bukan menerapkan paradigma kemitraan yang harus dijadikan landasan teoritis untuk menyusun undang-undang, melainkan paradigma konflik (Uwiyono, 2003).

SIMPULAN

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan tenaga kerja pada dasarnya harus dilandasi dengan perjanjian. Sesuai dengan yang diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 bahwa tujuan nasional Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum, salah satunya dengan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja karena tenaga kerja merupakan tulang punggung pembangunan nasional. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur salah satunya dibenarkan sistem *outsourcing* dan tenaga kontrak. Akan tetapi pasal-pasal ketenagakerjaan kontradiktif dengan beberapa pasal dalam UUD 1945 sebagai dasar hukum tertinggi di Indonesia. Tetapi dalam kenyataannya sistem *outsourcing* dan kontrak ini ternyata membuat tenaga kerja tidak sejahtera. Hal ini bisa dilihat dengan sistem *outsourcing* dan kontrak seorang tenaga kerja pasti akan mengetahui bahwa pada suatu saat hubungan kerjanya akan putus dan harus mencari kembali pekerjaan. Kehilangan pekerjaan tentunya akan membuat masyarakat tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup dalam arti tidak sejahtera seperti amanat Pembukaan UUD 1945. Demikian juga Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 33 ayat 1 UUD 1945 tidak sesuai dengan penerapan sistem tenaga kerja *outsourcing* dan kontrak. Pasal 27 ayat 2 menyebutkan bahwa Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sedangkan Pasal 33 ayat 1 UUD 1945 mengamanatkan kemerdekaan setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas dasar kekeluargaan (ekonomi kerakyatan) bukan berwatak perekonomian bebas. Pasal kerja kontrak dan *outsourcing* jelas mencerminkan adanya pemberian peluang kepada pemodal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dengan biaya murah. Lebih jauh dapat kita kaji bahwa konsekuensi kerja *outsourcing* telah secara langsung mengurangi hak-hak tenaga kerja baik itu hak terhadap tunjangan, jaminan social maupun keamanan kerja, Status dan hak antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak adalah jelas berbeda, utamanya menyangkut dua hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Agusmidah, (2011). *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik*. Medan: Penerbit: PT. Sofmedia.
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, (2010). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ariswan, (2008) *outsourcing-sebagai solusi-dunia*, diakses dari <http://ariswan.wordpress.com/2008/05/23/outsourcing-sebagai-solusi-dunia>
- Bahder Johan Nasution, (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus (2008) *Outsourcin*.

- Guy Standing (1999) *Global Labour Flexibility*
<http://www.surabayapost.info/kolom.php?id=42555&klom=Opini&kolomid=5>.
- KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh
- Khakim Abdul, (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Lalu Husni, (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Leila Nagib, (2012), *Sistem Outsourcing Melenceng Dari Tujuan*, diakses 14 Januari 2013 dari <http://www.tempo.com> Pada Tanggal.
- Much Nurahmad, (2009), *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Visimedia.
- ”PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Pekerja,” diakses 20 November 2007 dari <http://www.pemantauperadilan.com>.
- Sehat Damanik, (2007). *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Cetakan ke-2. Jakarta: DSS Publishing
- Shamad, Yunus, (1995), *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Sumber-daya Manusia.
- Sjahputra, Tunggal Iman, (2009). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo.
- Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Uwiyono, Aloysius. (2003) “Keterangan sebagai Saksi Ahli”, *Sidang Mahkamah Konstitusi dalam Judicial Review UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta
- Wiratraman, R. Herlambang (2006c) “Hak Buruh, Revisi UU 13/2003 dan Imperialisme Global” *Surabaya Post*, 1 Mei 2006, diakses 10 Maret 2007 dari-