

PROBLEMATIKA YURIDIS DALAM PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING*

Elfiani*

Abstract: In the business world competition, it requires the companies to focus on core business. Therefore the supporting work handed over to the other companies as a jobs recipient companies through an chartering agreement jobs. The implementation of this chartering jobs is called outsourcing system.

There are three parties to this agreement, employer firms, employment services company and the workers. In this case, there is a working relationship between workers with the employment services company, but the workers doing work on employer firms.

The system is on the favorable side to the employer firms, because it can be increase the effectiveness and efficiency. However in the other side, the large number of the labor force jobs, and low competence of workers resulting in their low bargaining position, their rights are tend not to get protection. Beside that, the absence of specific legal instruments that regulate the outsourcing system, and the absence of sanctions for violations of the provisions about employment agreement, can also bring up the labor dispute. For that, there needs to be rules and assertive sanctions to protect the rights of workers.

Keywords: Juridical Problems - Outsourcing

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi memunculkan kompetisi usaha yang begitu ketat dalam semua bidang. Dalam rangka efektivitas, efisiensi dan produktivitas, perusahaan melakukan perubahan struktural dalam pengelolaan usaha. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan memborongkan satu atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan yang sebelumnya dikelola sendiri, kepada perusahaan lain sebagai perusahaan penerima pekerjaan.

* Staf pengajar STAIN Sjech. M. Djamil Djambek Bukittinggi

Dengan demikian, perusahaan lebih fokus untuk menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Pelaksanaan pemborongan pekerjaan ini disebut dengan sistem *outsourcing* atau perjanjian kerja *outsourcing*.

Perjanjian kerja *outsourcing* merupakan fenomena yang berkembang saat ini dalam dinamika dunia ketenagakerjaan Indonesia. *Outsourcing* (alih daya) diartikan sebagai pemindahan atau pengalihan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada suatu badan penyedia jasa melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam *outsourcing* terjadi proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk kepada perusahaan lain di luar perusahaan induk.

Dalam hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *outsourcing* (alih daya) diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pasal 64 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”. Salah satu syarat untuk perjanjian pemborongan pekerjaan ini adalah bahwa pekerjaan yang diborongkan merupakan kegiatan penunjang secara keseluruhan. Kegiatan penunjang adalah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan (*catering*), tenaga pengamanan (*security*), transportasi dan sebagainya.

Dalam perjanjian kerja *outsourcing* terdapat tiga pihak dengan dua kontrak (perjanjian). Para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja *outsourcing* adalah perusahaan pemberi kerja, pihak pemborong (perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh) dan tenaga kerja/buruh. Sedangkan perjanjian yang diadakan adalah *pertama*; perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. *Kedua*; perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja/buruh.

PERMASALAHAN

Mekanisme perjanjian kerja *outsourcing* dapat dijelaskan dalam contoh berikut. Yayasan Rumah Sakit Islam (Yarsi) membutuhkan tenaga kebersihan (*cleaning service*). Untuk ini, Yarsi mengadakan kontrak pemborongan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (misalnya PT Mitra Lestari). Selanjutnya PT Mitra Lestari mengadakan perjanjian kerja dengan pekerja/buruh yang akan bekerja sebagai tenaga kebersihan di Yarsi. Dengan demikian, perjanjian kerja

terjadi antara buruh dengan PT Mitra Lestari, tetapi buruh bekerja di Yarsi. Hal inilah yang merupakan kekhususan dari perjanjian kerja *outsourcing*.

Dalam perjanjian kerja *outsourcing* seakan-akan buruh mempunyai dua majikan yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pemberi kerja (perusahaan dimana buruh melakukan pekerjaan). Di samping itu, perjanjian kerja yang diadakan pada umumnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu, misalnya untuk satu tahun. Hal ini tentu saja akan menimbulkan beberapa persoalan terutama yang berkaitan dengan perlindungan terhadap buruh sebagai pihak yang berada pada posisi yang lemah. Tulisan ini akan mengulas tentang masalah-masalah hukum yang mungkin akan muncul dalam perjanjian kerja *outsourcing*, terutama menyangkut perlindungan terhadap buruh sebagai pihak yang secara ekonomi berada pada posisi yang lemah.

PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-undang hukum Perdata (KUHP), yang termasuk kelompok perjanjian untuk melakukan pekerjaan tertentu. Menurut Pasal 1601 a KUHP “Perjanjian kerja/perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Pengertian ini mengandung empat unsur dalam perjanjian kerja yaitu;

1. Ada perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh buruh.
2. Dalam melaksanakan pekerjaan, pekerja berada di bawah perintah majikan. Dengan demikian, pekerja harus tunduk kepada perintah majikan.
3. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam waktu tertentu. Artinya bahwa buruh bekerja dalam rentang waktu tertentu sesuai dengan isi perjanjian.
4. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, buruh berhak menerima upah yang merupakan kewajiban majikan.

Dalam hal ini dapat disimpulkan empat unsur pokok dari perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja yaitu, *pertama*, ada pekerjaan yang harus dilakukan, *kedua*, ada perintah, *ketiga*, ada waktu tertentu, dan *keempat*, ada upah.

Perjanjian kerja menjadi salah satu bagian dari persoalan ketenagakerjaan yang dewasa ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Definisi tentang perjanjian kerja dicantumkan dalam Pasal 1 butir (14) yang berbunyi “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”. Dalam hal ini unsur yang harus dipenuhi adalah ada pekerjaan (*work*), ada pelayanan (*service*), dan ada waktu tertentu (*time*).

Sebagai salah satu bentuk perjanjian, perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian yang ditentukan dalam Pasal 1320KUHPer yaitu;

1. Kesepakatan, artinya bahwa perjanjian terjadi berdasarkan kesepakatan secara sukarela dari para pihak, dalam hal ini pihak buruh dan pihak majikan. Kesepakatan tersebut tidak boleh mengandung cacat, yaitu tidak mengandung unsur kekhilafan, paksaan atau penipuan. Apabila kesepakatan itu terjadi karena adanya kekhilafan, paksaan atau penipuan, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Artinya bahwa salah satu pihak bisa mengajukan permintaan pembatalan tersebut kepada hakim. Jika tidak diajukan permintaan pembatalan, perjanjian itu tetap sah dan mengikat.
2. Kecakapan untuk mengadakan perikatan. Para pihak yang mengadakan perjanjian harus orang telah cakap hukum. “Cakap hukum adalah orang yang mempunyai kewenangan bertindak, yaitu kecakapan yang diakui oleh hukum untuk melakukan perbuatan-perbuatan hukum sendiri”.¹ Orang yang dipandang cakap hukum adalah orang yang telah dewasa dan berakal sehat. Dengan demikian, baik buruh sebagai pekerja maupun majikan sebagai pemberi kerja harus orang yang cakap hukum. Jika syarat ini tidak dipenuhi, maka perjanjian juga dapat dibatalkan.
3. Hal tertentu, yaitu bahwa objek perjanjian harus tertentu, atau setidaknya tidaknya dapat ditentukan. Bila objek perjanjian tersebut berupa pekerjaan, maka harus jelas apa pekerjaan yang harus dilakukan. Apabila syarat ini tidak dipenuhi, maka perjanjian batal demi hukum. Artinya bahwa perjanjian dianggap tidak pernah ada, dan oleh karenanya tidak mempunyai daya mengikat.
4. *Causa*sebab yang halal, artinya bahwa isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. “Isi dari perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan”.² Jika syarat sebab yang

halal ini tidak dipenuhi dalam suatu perjanjian, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Pada dasarnya bentuk perjanjian kerja adalah bebas. Dengan demikian, perjanjian kerja dapat diadakan secara lisan atau dibuat dalam bentuk tertulis. Jika perjanjian dibuat dalam bentuk tertulis, tujuannya adalah untuk memberikan kepastian hukum dan sebagai alat bukti jika suatu waktu timbul perselisihan di antara para pihak. Di samping itu, kebanyakan perjanjian kerja merupakan perjanjian standar (perjanjian baku).

Pengertian perjanjian standar antara lain dikemukakan oleh Hondius sebagaimana dikutip oleh Mariam Darus yaitu “Standaardvoorwaarden zijn schriftelijke concept bedingen welke zijn opgesteld on zonder orderhandeligen ontrent hun inhoud opgenomen te worden in een gewoonlijke onbepaald aantal nog te sluiten overeenkomsten van bepaald aard” (Perjanjian standar adalah konsep perjanjian tertulis yang disusun tanpa membicarakan isinya dan lazimnya dituangkan ke dalam sejumlah perjanjian tidak terbatas yang sifatnya tertentu).³

Dalam perjanjian kerja, isi dan syarat-syarat perjanjian telah ditentukan secara sepihak oleh pihak majikan. Pekerja/buruh yang pada umumnya berada pada posisi yang lemah secara ekonomi, hanya menerima saja isi perjanjian tersebut. Dalam hal ini berlaku prinsip *take it or leave it contract*. Artinya, jika buruh menyetujui syarat-syarat yang ditawarkan, maka dia akan menerima, akan tetapi jika tidak menyetujui, maka tentu saja tidak akan mendapatkan pekerjaan. Di sini tidak ada atau kecil kemungkinan untuk mengadakan perubahan terhadap isi dan syarat-syarat perjanjian tersebut. Oleh karena itu, untuk melindungi hak-hak buruh sebagai golongan ekonomi lemah, pemerintah menetapkan aturan-aturan yang harus diindahkan oleh majikan dalam mengadakan perjanjian kerja, termasuk dalam menentukan syarat-syarat perjanjian. Misalnya ketentuan tentang upah minimum, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, tentang cuti dan sebagainya.

Menurut jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, jangka waktunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut”.⁴

Perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya diadakan untuk pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, atau pekerjaan yang sifatnya musiman. Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajagan.

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian akan berakhir dengan sendirinya bila jangka waktu perjanjian berakhir, kecuali apabila diperpanjang oleh para pihak. Dalam hal ini dikatakan bahwa perjanjian kerja berakhir demi hukum.

Selanjutnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁵ Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungannya, atau pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Akan tetapi berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal demikian, pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 60 Ayat (1) dan (2) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

PENGETIHAN DAN DASAR HUKUM *OUTSOURCING*

Pengertian atau definisi *outsourcing* tidak ditemukan dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 Undang-undang tersebut hanya menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam sistem ini terdapat hubungan kerja yang fleksibel yang berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja.

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja⁶ mengatakan, “*Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company*” Dalam hal ini *Outsourcing* diartikan sebagai suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan. Pengertian ini lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak.

Selanjutnya menurut Libertus Jehani, “*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu dari suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerja sama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).⁷ Di sini pengertian *outsourcing* lebih dititikberatkan pada tujuan untuk menyerahkan sebagian beban perusahaan kepada perusahaan lain.

Menurut Mason A. Carpenter dan Wm. Gerald Sanders, sebagaimana dikutip Amin Widjaja, konsep *outsourcing* meliputi:

1. *Outsourcing is activity performed for a company by people other than its full-time employees. (Outsourcing adalah aktivitas yang dilakukan untuk suatu perusahaan oleh orang-orang selain para karyawan yang bekerja penuh-waktu).*
2. *Outsourcing is contracting with external suppliers to perform certain parts of a company's normal value chain of activities. Value chain is total primary and support value-adding activities by which a firm produce, distribute, and market a product. (Outsourcing merupakan kontrak kerja dengan penyedia/pemasok luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu dari nilai rantai aktivitas-aktivitas normal perusahaan. Rantai nilai merupakan aktivitas-aktivitas primer total dan pendukung tambahan nilai dimana perusahaan menghasilkan, mendistribusikan dan memasarkan suatu produk).⁸*

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan beberapa kriteria pokok dari perjanjian *outsourcing* yaitu;

1. Ada perjanjian kerja sama antara perusahaan pemberi kerja dengan penyedia jasa pekerja.
2. Ada perjanjian kerja antara pekerja//buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (perusahaan *outsourcing*), sehingga hubungan kerja terjadi

antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja.

3. Pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja (perusahaan pengguna).

Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Namun demikian, terdapat perbedaan pengertian antara pemborongan pekerjaan dalam KUHPerdata dengan pemborongan pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam KUHPerdata, objek pemborongan pekerjaan semata-mata adalah pekerjaan tertentu, sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, selain mengatur pemborongan pekerjaan juga mengatur penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Di samping itu, dalam pemborongan pekerjaan menurut KUHPerdata, yang diutamakan adalah hasil dari pekerjaan tersebut seperti gedung (benda), sedangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak sekedar hasil, tetapi bagaimana proses pekerjaan itu dilakukan misalnya pengamanan (jasa).

Outsourcing juga tidak sama dengan kontrak kerja biasa. Pada umumnya kontrak kerja biasa hanya sekedar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan. Sementara itu dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan.

Outsourcing atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk (perusahaan pemberi kerja) kepada perusahaan lain di luar perusahaan induk. Perusahaan di luar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* seringkali diterjemahkan sebagai sebuah strategi kompetisi perusahaan untuk fokus pada inti bisnisnya. Dalam dunia modern *outsourcing* dilakukan untuk alasan-alasan yang strategis, yaitu memperoleh keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan dalam rangka mempertahankan pangsa pasar, menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

Landasan Hukum praktik *outsourcing* terdapat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor

101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diatur dalam Pasal 64 menyebutkan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Dalam hal ini terdapat dua macam perjanjian yaitu;

Pemborongan Pekerjaan

Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menentukan bahwa: “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”. Perjanjian pemborongan pekerjaan ini terjadi antara pihak pemberi kerja (*principaal*) dengan pihak penyedia jasa tenaga kerja (*vendor*). Selanjutnya dalam Pasal 65 ayat (2) ditentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain yaitu;

1. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Syarat-syarat ini menunjukkan bahwa dalam *outsourcing*, pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan utama dari perusahaan, tetapi kegiatan penunjang seperti kebersihan, pengamanan, transportasi dan sebagainya.

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja harus berbentuk badan hukum. Hal ini sebagaimana ditentukan dalam Pasal 65 ayat (3) Undang-undang ketenagakerjaan. Bentuk badan hukum ini sebagaimana ditentukan dalam hukum positif Indonesia seperti Perseroan terbatas (PT) atau Koperasi.

Penyediaan jasa pekerja/buruh

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya menegaskan pula bahwa dalam pelaksanaan pemborongan pekerjaan tersebut diadakan perjanjian kerja secara tertulis antara pihak penerima pekerjaan

dengan buruh yang dipekerjakannya dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu, atau perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini bisa dibaca dalam ketentuan Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) yang berbunyi;

- 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

Ketentuan di atas menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* bisa merupakan karyawan tetap ataupun kontrak. Hal ini tergantung kepada sifat pekerjaannya (apakah memenuhi syarat untuk kontrak) dan juga bergantung kepada kebijakan pengelola *outsourcing* tersebut. Perjanjian kerja yang diadakan harus pula memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang sesuai dengan perlindungan kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan serta undang-undangan yang berlaku.

Perjanjian antara perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut;

1. adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh;
2. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak; c. perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut maka walaupun pekerja sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun dalam praktek, lazimnya perjanjian tersebut dilakukan dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu, karena pada umumnya mengikuti jangka waktu perjanjian kerja sama antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*) dengan pemberi kerja (pengguna jasa *outsourcing*). Dengan demikian, apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* akan mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan bisa berakhir pula kontrak kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* tersebut. Bentuk perjanjian kerja waktu tertentu ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan. Namun, tentu tidak demikian halnya dengan buruh, karena hal ini akan menyebabkan buruh selalu berada dalam ketidakpastian, baik dalam hal kontrak kerja maupun mengenai perlindungan hak-hak buruh.

PERMASALAHAN YURIDIS DALAM *OUTSOURCING*

Dewasa ini sebagian besar perusahaan industri baik kecil maupun skala besar melakukan praktik *outsourcing*. Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing*, pada umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Bagi perusahaan-perusahaan besar, *outsourcing* sangat bermanfaat untuk meningkatkan fleksibilitas dan kreativitas usahanya dalam rangka meningkatkan fokus bisnis dan menekan biaya produksi. Di samping itu dapat pula mempercepat pelayanan dalam memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompetitif serta membagi resiko usaha dalam berbagai masalah termasuk ketenagakerjaan. Sistem *outsourcing* juga memberikan peluang untuk melakukan efisiensi dan menghindari risiko ekonomis seperti tanggung jawab yang berkaitan dengan persoalan ketenagakerjaan.

Apabila ditinjau dari aspek ketenagakerjaan Indonesia, dengan kondisi angkatan kerja yang jauh lebih tinggi dari jumlah lapangan kerja, *outsourcing* bisa menjadi salah satu solusi untuk mengatasi persoalan ketenagakerjaan. Namun demikian, fakta yang tidak dapat pula dipungkiri adalah rendahnya kompetensi dan kemampuan dari pekerja, yang menyebabkan lemahnya posisi

tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh. Kesulitan memperoleh pekerja yang berkualitas secara akademis, teknis dan mental kepribadian merupakan salah satu masalah dalam *outsourcing*, karena hal ini akan membawa konsekuensi kepada jenis pekerjaan yang diberikan dan upah dari pekerja serta hak-hak pekerja yang lain.

Kemampuan pekerja yang rendah, tentu dengan sendirinya menyebabkan jenis pekerjaan yang dapat diberikan adalah yang tidak menghendaki keterampilan/keahlian khusus. Akibatnya upah pekerja juga tentu sebanding dengan kemampuan yang dimiliki, artinya bahwa upah pekerja kecil.

Selanjutnya hubungan kerja dalam *outsourcing* menyangkut tiga pihak yaitu perusahaan pemberi kerja (pengguna jasa), perusahaan penyedia jasa, dan pekerja. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa adalah perjanjian pemborongan. Sedangkan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja. Dengan demikian, meskipun pekerja bekerja pada perusahaan pengguna, namun hubungan kerjanya adalah dengan perusahaan penyedia jasa. Hal ini menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja untuk dapat bekerja terus menerus, karena perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa sangat tergantung kepada perusahaan pengguna. Apabila perusahaan pengguna tidak lagi membutuhkan tenaga kerja, tentu perusahaan penyedia jasa tidak dapat memberikan pekerjaan kepada pekerja. Pada prinsipnya dalam suatu hubungan kerja, para pihak yakni pengusaha dan pekerja punya hak untuk memulai ataupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja, hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif. Meskipun secara yuridis kedudukan buruh dan majikan adalah sama, tetapi secara ekonomis kedudukan pekerja/buruh lebih rendah dari pengusaha atau majikan, karena kehidupan mereka tergantung kepada majikan. Dengan demikian, ada kecendrungan majikan menekan buruh. Bagi pekerja dengan sistem *outsourcing* hal tersebut menjadi semakin menyulitkan karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Dalam hal ini, kedudukan pekerja sangat tergantung kepada perjanjian antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Akibatnya hak-hak pekerja pun tidak mendapat perlindungan sebagaimana mestinya.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁹

Pada umumnya Perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* dibuat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Meskipun undang-undang telah menentukan bentuk-bentuk pekerjaan yang dapat dibuat dengan PKWT, namun dalam praktek hampir semua jenis pekerjaan diadakan dengan PKWT, baik dalam bentuk kontrak maupun *outsourcing*. Khusus dalam *outsourcing* lebih besar potensi munculnya perselisihan perburuhan. Hal ini terjadi karena Indonesia belum memiliki perangkat hukum yang khusus mengatur mengenai status pekerja dari perusahaan penyedia jasa.

Praktek *Outsourcing* hingga saat ini masih menimbulkan perbedaan pendapat. Pada satu sisi, apabila dilihat dari sudut efisiensi, pekerja *outsourcing* dipandang pengusaha sebagai salah satu jalan ke luar dalam mencari tenaga kerja yang murah dan aman. Namun di sisi lain, kedudukan pekerja *outsourcing* tidak menentu, terutama oleh karena hampir semua pekerja *outsourcing* bekerja dengan dasar PKWT. Oleh karena terikat PKWT, maka tidak lagi rahasia jika pekerja *outsourcing* masuk, ke luar dan kembali lagi bekerja di perusahaan pengguna yang sama bertahun-tahun dengan sistem *outsourcing*.

Permasalahan lain dalam hubungan hukum berupa hubungan kerja adalah mengenai sanksi. UU No. 13/2003 tidak memuat mengenai sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pasal-pasal yang mengatur mengenai perjanjian kerja. Hal ini secara yuridis akan menyulitkan bagi pekerja untuk menuntut hak-haknya secara hukum, apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja dalam undang-undang tersebut. Oleh karena itu wajar apabila terjadi pekerja yang terus menerus bekerja dengan sistem kontrak yang diperbaharui, atau bahkan kemudian dialihkan menjadi pekerja *outsourcing* yang konsekuensi sanksi hukumnya lebih mudah dihindari oleh perusahaan pengguna.

PENUTUP

Kesimpulan

Perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*, atau berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu pada dasarnya tidak menyalahi ketentuan undang-undang atau merugikan pekerja, apabila hak-hak pekerja mendapatkan perlindungan sebagaimana mestinya. Permasalahannya di Indonesia, adalah;

1. Lebih besarnya jumlah tenaga kerja dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, serta rendahnya tingkat kemampuan dan kompetensi dari pekerja itu sendiri yang mengakibatkan para pekerja sulit mengadakan tawar menawar terhadap jasa yang dimilikinya. Hal ini mengakibatkan kedudukan pekerja menjadi lemah dan hak-hak mereka cenderung tidak mendapatkan perlindungan.
2. Indonesia belum mempunyai perangkat hukum yang khusus mengatur tentang status pekerja dari perusahaan penyedia jasa atau perjanjian dengan sistem *outsourcing*. Hal ini berpeluang untuk timbulnya tindakan sewenang-wenang dari majikan dan memunculkan sengketa perburuhan.
3. Undang-undang Ketenagakerjaan tidak mencantumkan sanksi apabila
4. terjadi pelanggaran terhadap ketentuan yang mengatur tentang perjanjian kerja. Hal inipun akan menyulitkan bagi pekerja untuk menuntut hak-haknya.

Saran

Dalam upaya untuk melindungi hak-hak buruh, perlu adanya aturan-aturan hukum yang khusus mengatur tentang *outsourcing*. Di samping itu perlu ditetapkan sanksi yang tegas bagi pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja. []

ENDNOTES

- ¹ Ali Achmad, *Menguak Tabir Hukum, Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*, (Jakarta: Chandra Pratama. 1996) h. 235
- ² Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta. 1990) h. 67
- ³ Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, (Bandung: Alumni, 1994) h. 47
- ⁴ Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta. 1990) h. 69-70
- ⁵ FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)
- ⁶ Amin Widjaja, *Outsourcing, Konsep dan Kasus*, (Jakarta: Harvarindo, 2008) h. 11
- ⁷ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008) h. 1
- ⁸ Amin Widjaja, *Outsourcing, Konsep dan Kasus*, (Jakarta: Harvarindo. 2008) 12
- ⁹ Abdul Hakim, *Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003) h. 61

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Ali. 1996, *Menguak Tabir Hukum, Suatu Kajian Filosofis dan Sosio-logis*, Jakarta: Chandra Pratama
- Badruzaman, Mariam Darus, 1994, *Aneka Hukum Bisnis*, Bandung: Alumni
- Djumialdji, FX, 2008. *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hakim, Abdul, 2003, *Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti
- Libertus, Jehani. 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat
- Manulang, Sendjun, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Subekti, R, dan Tjitrosudibio, 1979, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Terjemahan, Jakarta: Pradnya Paramita
- Widjaja, Amin, 2008, *Outsourcing, Konsep dan Kasus*, Jakarta: Harvarindo.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Zainal, Asikin dkk, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.