

**Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
(Outsourcing)****Legal Aspect Of Partial Duty Transfer From One Company To Another (Outsourcing)****M. FAUZI**

Dosen Fakultas Hukum Universitas Mulawarman
Jln. Ki Hajar Dewantara Kampus Gunung Kelua Samarinda 75123
0541 – 7095092

ABSTRACT

One of entrepreneur's efforts to make efficiency in their company management is applying an *outsourcing* that is giving one or several divisions of their company to another company. However, realizations of this method obtain criticisms. Because implementation of outsourcing avowed give more harm for employees. *Outsourcing* is an old system that applying in Indonesian matters pertaining to labor fields. However only now arranged in article 64, 65 and 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan and Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. The slight of rule in a code, which regulate *outsourcing*, cause many unfinished problem. The problem in labor relations, still not clear the criteria of supporting field in the some company and other problems in a row with prosperity of company management system, require regulation to secure employee rights.

Keywords: *outsourcing*, hubungan kerja (*relation*), perjanjian pemborongan, perusahaan penyedia jasa (*company of service*), pekerja/buruh (*labor*).

PENDAHULUAN**A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut para pengusaha melakukan banyak perubahan dalam pengelolaan perusahaannya. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar pengelolaan perusahaan dapat menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga dapat lebih kompetitif dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat.

Salah satu upaya yang ditempuh oleh pengusaha dalam rangka melakukan efisiensi dalam pengelolaan usahanya adalah *outsourcing* disebut juga sub-kontrak yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang

kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.

Praktek *outsourcing* yang berjalan saat ini banyak mendapat kritik, sebab praktek *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja yang terjadi selalu dalam bentuk hubungan kerja tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain, sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat semakin tidak jelasnya hubungan industrial. Kondisi ini mungkin sulit dihindari, sebab motif awal pelaksanaan *outsourcing* memang dalam rangka menekan biaya produksi.

B. Perumusan Masalah

Praktek *outsourcing* merupakan praktek lama dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia. Namun baru diatur dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Dan tidak dapat dipungkiri belum semua persoalan yang timbul dalam *outsourcing* dapat dipecahkan. Dalam tulisan ini penulis mencoba menganalisa peraturan yang berkaitan dengan *outsourcing*, model *outsourcing*, hubungan kerja yang terjadi dalam *outsourcing*, dan persoalan-persoalan disekitar *outsourcing*.

PEMBAHASAN

A..*Outsourcing*

Pengertian *outsourcing* terdapat dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit menyebutkan istilah *outsourcing*, dalam undang-undang ini menggunakan pengertian *penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain* sebagai istilah lain *outsourcing* (sub-kontrak). Praktek *outsourcing* dimaksud dalam UU ini dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu :

1. Pemborongan pekerjaan; dan
2. Penyediaan jasa pekerja/buruh.

1. Pemborongan Pekerjaan

Subekti menyebutkan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama menghendaki suatu

Risalah Hukum, Edisi Nomor 3, Juni 2006

hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan. Bagaimana caranya pemborong mengerjakannya tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut, karena yang dikehendaki adalah hasilnya, yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian (Subekti,1995:58).

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan ini harus dibuat secara tertulis. Perusahaan pemborong pekerjaan yang membuat perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perusahaan yang memborongkan pekerjaan, harus berbentuk badan hukum.

Selain itu tidak semua jenis pekerjaan dapat diserahkan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan ini. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain (perusahaan pemborong pekerjaan) tersebut harus memenuhi syarat-syarat 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.

2. Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh disebutkan bahwa perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan (pengguna jasa). Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Selain itu perusahaan penyedia jasa

pekerja/buruh harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 UU No.13 2003;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis sesuai UU No.13 2003.

Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh 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 jasa;
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan 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/buruh bersedia menerima pekerja/buruh di 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.
- d. Perjanjian tersebut harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota

tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengenal mekanisme lain yang dapat dijadikan jalan keluar bagi kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan pemberi kerja. Mekanisme tersebut adalah penempatan tenaga kerja, yang dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja (labor supplier), baik itu instansi pemerintah maupun lembaga swasta. Penempatan tenaga kerja ini diatur dalam pasal 31 sampai 38 UU No.13 tahun 2003.

Perbedaan penyediaan jasa pekerja/buruh dengan penempatan tenaga kerja dengan adalah terletak pada hubungan kerja yang terjadi. Pada penempatan tenaga kerja sepenuhnya hubungan kerja yang terjadi adalah antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Sedangkan dalam *Outsourcing* (baik pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh) hubungan kerja yang terjadi tetap antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh walaupun pekerja/buruh bekerja di perusahaan pemberi kerja (pengguna jasa).

B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (pasal 1 point 15 UU No. 13 tahun 2003)

Ada tiga pihak yang terkait dalam skema *outsourcing* ini, Perusahaan Pemberi Kerja (Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja/Buruh), Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh atau Perusahaan Pemborong Pekerjaan dan Pekerja/Buruh.

Hubungan kerja yang terbentuk dalam *penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan(outsourcing)* berdasarkan UU No. 13 tahun 2003, baik itu melalui pemborongan kerja maupun penyediaan jasa pekerja/buruh adalah tetap berdasarkan perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

Hubungan kerja tersebut dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 UU No.13 tahun 2003.

Pasal 59 UU No.13 tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pekerja/buruh tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan (pengguna jasa). Pekerja/buruh hanya mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Perusahaan pemberi pekerjaan hanya mempunyai perikatan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berdasarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, atau dengan perusahaan pemborong pekerjaan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan.

Karena hubungan kerja yang timbul dalam kerangka kerja *outsourcing* adalah antara Pekerja/buruh dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, maka peraturan perusahaan yang dipakai adalah peraturan perusahaan yang dikeluarkan oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh bukannya peraturan perusahaan dari Perusahaan Pemberi Kerja

C. Perlindungan Kerja

Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 memberikan sebuah ketentuan umum dalam Risalah Hukum, Edisi Nomor 3, Juni 2006

penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) ini. Bahwa Pekerja/buruh yang berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan di maksud antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman/satuan pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja/buruh.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan pemborong atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Segala perlindungan terhadap upah dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau perusahaan pemborong pekerjaan. Begitu juga dengan syarat-syarat kerja, serta perselisihan hubungan industrial yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau perusahaan pemborong pekerjaan.

Dalam hal ketentuan mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan dalam pemborongan pekerjaan serta syarat bentuk badan hukum bagi perusahaan pemborong tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan

Begitu juga jika ketentuan mengenai penempatan pekerja/buruh, hubungan kerja, perjanjian kerja, perjanjian antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa, bentuk usaha serta perizinan tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara

pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

D. Permasalahan Lain Dalam Pelaksanaan Outsourcing

Harus diakui bahwa peraturan perundang-undangan yang ada telah diupayakan untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja *outsourcing*. Namun tetap ada permasalahan yang timbul. Salah satunya ketentuan tentang perusahaan pemberi kerja (pengguna jasa) sebagai salah satu pihak dalam *outsourcing* tidak ditentukan harus berbentuk badan hukum. Padahal pekerja/buruh dalam *outsourcing* bekerja di perusahaan pemberi kerja. Jika terjadi suatu pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan di tempat kerja akan sulit untuk meminta tanggung jawab perusahaan tersebut.

Selain itu Pasal 65 ayat(1) point b UU No. 13 tahun 2003 mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat di serahkan ke perusahaan lain dalam pemborongan menyebutkan bahwa pekerjaan dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan. Begitu juga dalam penyediaan jasa pekerja/buruh, pekerja/buruh bekerja di bawah perintah perusahaan pemberi kerja. Kondisi ini tentu tidak sesuai dengan salah satu unsur hubungan kerja yaitu unsur perintah. Bahwa pekerja/buruh bekerja di bawah perintah pengusaha/majikan (dalam hubungan kerja). Sehingga dapat dikatakan pola hubungan kerja dalam skema *outsourcing* ini tidak memenuhi unsur-unsur sebuah hubungan kerja. Lebih lanjut kondisi ini dapat mengakibatkan eksploitasi terhadap tenaga pekerja/buruh ditempat kerja tanpa upah yang sesuai.

Ketentuan Pekerja/buruh yang berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok kecuali

Risalah Hukum, Edisi Nomor 3, Juni 2006

untuk kegiatan jasa penunjang juga masih terdapat ketidakjelasan. Pada keadaan atau jenis perusahaan tertentu tidak mudah mendefinisikan/menentukan jenis pekerjaan yang dikategorikan pekerjaan penunjang. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan adakalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Di samping itu bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dengan masuknya perusahaan multi nasional yang membawa bentuk baru pola usahanya, menambah semakin kompleksnya kerancuan tersebut.

Adanya kewajiban perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menerima pekerja/buruh di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja, selain dapat menimbulkan masalah pada proses perpindahan pekerja/buruh tersebut, definisi pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam ketentuan tersebut juga dapat menimbulkan persoalan khususnya berkaitan dengan ketentuan pekerjaan tertentu yang hanya dapat dibuat untuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Jika diperhatikan lebih lanjut pekerjaan yang ada pada perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah tergantung/didasarkan pada perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, yang bersifat tidak tetap atau hanya untuk jangka waktu tertentu. Maka jenis pekerjaan pada perusahaan tersebut (perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) adalah pekerjaan yang bersifat sementara. Sehingga tidak mengherankan jika perjanjian kerja yang ada pada kedua jenis perusahaan tersebut umumnya dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu.

PENUTUP

Praktek *outsourcing* dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu :

1. Pemborongan pekerjaan; dan
2. Penyediaan jasa pekerja/buruh.

Pekerja/buruh hanya mempunyai hubungan kerja Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau dengan skema perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan -enyedia jasa pekerja/buruh.

Ketentuan mengenai *outsourcing* dalam UU No.13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu kompleks seiring semakin berkembang dan bervariasi sistem pengelolaan perusahaan. Sehingga perlu pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan secara lebih lengkap dan komprehensif sehingga dapat menjawab permasalahan yang ada.

Kepastian hukum dalam ketenagakerjaan khususnya hubungan hukum antara para pihak dalam hubungan kerja tidak hanya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh baik menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya, tapi juga akan berpengaruh dalam perkembangan kemajuan dunia usaha, iklim investasi, serta pembangunan pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

- Asikin, Zainal Dkk**, 2004, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Husni, Lalu**, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

Khakim, Abdul, 2001, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda

Soepomo, Imam, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta.

Subekti, R., 1995, Aneka Perjanjian, Penerbit PT. Citra Aditya, Bandung

Tambusai, Muzni, 2006, Pelaksanaan *Outsourcing* Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial, <http://www.nakertrans.go.id>

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh