

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN KHUSUSNYA TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI INDONESIA<sup>1</sup>**

Oleh : Dwi Putro Santosa<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaturan tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana tinjauan hukum terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, maka disimpulkan: 1. Pengaturan tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Perusahaan lain harus berbentuk badan hukum dan hubungan kerja diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dan didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan. 2. Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 menyatakan Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap sah sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan *outsourcing*, kecuali Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b). Pengusaha dapat menerapkan sistem *outsourcing* dengan status PKWT sepanjang PKWT memuat klausul yang memberi jaminan perlindungan hak pekerja/buruh bahwa hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan akan dilanjutkan pada perusahaan berikutnya, dalam hal objek kerjanya tetap ada. Bila objek pekerjaan itu tetap ada sedangkan syarat pengalihan

perlindungan hak tidak diatur di dalam PKWT, maka hubungan kerja pekerja/buruh berupa PKWTT. Secara teknis, syarat PKWT bisa diatur pada bagian penutup perjanjian, agar dapat diketahui bentuk hubungan kerja, PKWT atau PKWTT.

Kata kunci: Tenaga kerja, *outsourcing*

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengarahkan dan pengusaha dalam kegiatan tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranann yang penting. Melalui perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang aspiratif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak.<sup>3</sup>

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan dalam hubungan kerja. Secara sosial-ekonomis kedudukan pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh sangat bertolak belakang hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya diatur oleh hukum, yaitu hukum yang adil. Namun menjadi persoalan rumit untuk dijawab, rasa keadilan mana yang harus didahulukan apakah keadilan pekerja/buruh ataukah adil menurut kaum pengusaha/majikan. Jawaban yang diharapkan adalah keadilan menurut kedua belah pihak, namun jawaban tersebut akan menghadapi benturan dalam pelaksanaannya, manakalah kedua belah pihak tidak mau saling menerima dan manakalh kedua belah pihak tidak saling menerima dan memberikan rasa keadilan untuk dapat dinikmati bersama tanpa harus mengedepankan konflik".<sup>4</sup>

Menciptakan hukum yang benar-benar mampu mengakomodir kedua kepentingan

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ronald J. Mawuntu, SH, MH; Dientje Rumimpunu, SH, MH.

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 110711423

<sup>3</sup>Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Ed. 1. Cet. 1, PT. RajaGrafinod, Jakarta, 2004, hal. 20.

<sup>4</sup>Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011, hal. 120.

yaitu pekerja/buruh dan pengusaha/majikan diharapkan akan menjadikan iklim usaha di Indonesia menjadi kondusif sehingga investor tidak segan untuk menginvestasikan modalnya di negara kita. Untuk menciptakan hukum yang akomodatif maka tentu saja diperlukan modal utama dalam pembentukan suatu peraturan ketenagakerjaan yaitu aspirasi untuk mendapatkan konsensus. Karena bagaimana konsensus merupakan syarat mutlak untuk dapat diterimanya peraturan tersebut dalam masyarakat".<sup>5</sup>

Hukum ketenagakerjaan dalam rangka pembinaan hukum nasional tidak dapat dilepaskan dari tuntutan konstitusi mengenai hak setiap warga negara atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Tentunya apa yang digariskan oleh konstitusi ini untuk pelaksanaannya meliputi hal yang kompleks, mulai kondisi di tempat kerja harus memenuhi unsur kelayakan dari sisi kemanusiaan (*humanity*), kesehatan (*hygiene*), maupun keamanan dan keselamatan, hingga mengenai upah dan lainnya".<sup>6</sup>

Tujuan pembangunan hukum ketenagakerjaan untuk mencapai tiga tujuan hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum dan juga dalam rangka pembinaan hukum nasional. Tujuan tersebut dapat terlaksanakan apabila pembentukan peraturan perundangan ketenagakerjaan menggunakan pendekatan sistem, karena melalui pendekatan sistem politik hukum yang digariskan akan mengandung keseimbangan baik politik hukum dalam dimensi *basic policy* maupun dalam dimensi *enactment policy*. Dengan pendekatan sistem tahap pembentukan hukum harus memperhatikan paradigma dasar utamanya keadilan dan kesejahteraan sosial dengan mengsinergikannya dengan potensi nasional dan situasi kondisi lingkungan baik nasional, regional maupun global yang berkembang di masyarakat. Selain itu dalam pendekatan sistem maka titik berat pembentukan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai tujuan hukum terutama hukum yang bermanfaat bagi para pihak (hukum yang akomodatif).<sup>7</sup>

<sup>5</sup> *Ibid*, hal. 121.

<sup>6</sup> *Ibid*, hal. 138.

<sup>7</sup> *Ibid*, hal. 174.

Hukum ketenagakerjaan dalam pembentukannya tunduk pada prosedur atau mekanisme yuridis formal yang ditetapkan berikut ini menyangkut pembentukan peraturan perundang-undangan. Sebagai negara yang mendasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, segala aspek kehidupan dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan, termasuk pemerintahan harus senantiasa berdasarkan atas hukum.<sup>8</sup>

Tenaga kerja dalam kedudukannya sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih trampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus-menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan, perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan bathin, selaras, serasi dan seimbang.<sup>9</sup>

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana tinjauan hukum terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia ?

## C. Metode Penelitian

<sup>8</sup> *Ibid*.

<sup>9</sup> *Ibid*.

Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan meneliti data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan hukum yang terdiri seperti bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan berkaitan dengan ketenagakerjaan. Bahan Hukum sekunder yaitu: buku-buku, literatur dan karya-karya ilmiah hukum. Bahan hukum tersier, terdiri dari : kamus-kamus hukum. Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dan normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dewasa ini peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tingginya risiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.<sup>10</sup>

Pengaturan *Outsourcing* menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur dalam Pasal 64. Pasal 65 dan Pasal 66. Pasal 64: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 65 ayat:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (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.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
  - (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
  - (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
  - (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
  - (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
  - (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

<sup>10</sup>Lalu Husni, 2008.*Op.Cit*, hal. 158.

Pasal 66 ayat:

- (1) Pekerja/buruh 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.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi 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 sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu 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; dan
  - d. 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 dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (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 beralih menjadi hubungan kerja antara

pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Penjelasan Pasal 66 ayat (1) Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Ayat (2) Huruf (c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.<sup>11</sup>

Bila merujuk pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *Outsourcing* (Alih Daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada Pasal 64, 65 dan 66. Dalam dunia Psikologi Industri, tercatat karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*. Awalnya, perusahaan *outsourcing* menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak memperdulikan jenjang

---

<sup>11</sup>Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

karier. Seperti operator telepon, *call centre*, petugas satpam dan tenaga pembersih atau *cleaning service*, namun saat ini, penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.<sup>12</sup>

Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan, sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Meski menguntungkan perusahaan, namun sistem ini merugikan untuk karyawan *outsourcing*. Selain tak ada jenjang karier, terkadang gaji mereka dipotong oleh perusahaan induk. Presentase potongan gaji ini bisa mencapai 30 persen, sebagai jasa bagi perusahaan *outsourcing*. Tidak semua karyawan *outsourcing* mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan *outsourcing* atas jasanya memberi pekerjaan di perusahaan lain itu.<sup>13</sup>

Sistem perekrutan tenaga kerja *outsourcing* sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan karyawan pada umumnya. Perbedaannya, karyawan ini direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga jasa, bukan oleh perusahaan yang membutuhkan jasanya secara langsung, nantinya, oleh perusahaan penyedia tenaga jasa, karyawan akan dikirimkan ke perusahaan lain (klien) yang membutuhkannya. Dalam sistem kerja ini, perusahaan penyedia jasa *outsourc* melakukan pembayaran terlebih dahulu kepada karyawan. Selanjutnya mereka menagih ke perusahaan pengguna jasa mereka. Karyawan *outsourcing* biasanya bekerja berdasarkan kontrak, dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, bukan dengan perusahaan pengguna jasa.<sup>14</sup> Sebelum menanda tangani perjanjian kerja, ada baiknya diperhatikan sejumlah hal-hal berikut ini:

1. Jangka waktu perjanjian.

Pastikan perjanjian sesuai dengan masa kerja yang ditawarkan. Perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa

dengan perusahaan pemberi kerja. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pemberi kerja hendak mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan penyedia jasa, maka pada waktu yang bersamaan, berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja.

2. Jam kerja.

Peraturan tentang jam mulai bekerja dan berakhir, dan waktu istirahat .

3. Gaji dan Tunjangan

Jumlah yang akan diterima serta waktu pembayaran sesuai dengan yang telah disepakati, tidak dipotong oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.

Pastikan posisi dalam perusahaan dan apa saja tugas serta tanggung jawab selama bekerja di perusahaan lain. Pastikan bahwa penempatan di perusahaan klien sudah sesuai kesepakatan.<sup>15</sup>

Penyelesaian Perselisihan dalam Outsourcing (Alih Daya) Problematika mengenai outsourcing memang cukup bervariasi, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan outsourcing maupun adanya perselisihan antara karyawan outsourcing dengan karyawan lainnya. Menurut Pasal 66 ayat 2 huruf (c) Undang Undang No.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Jadi walaupun yang dilanggar oleh karyawan *outsourcing* adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa. Tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pemberi kerja dengan karyawan *outsourcing* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (user).<sup>16</sup>

Hak pekerja yaitu:

1. Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:

- a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;

<sup>12</sup> [http://www.gajimu.com/main.Untung Rugi Sistem "Outsourcing"](http://www.gajimu.com/main.Untung+Rugi+Sistem+Outsourcing) .Diunduh 13 November 2015.

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> *Ibid.*

- b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih;
  - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
  - d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
2. Diberikan perlindungan sebagai berikut:
- a. Diikutsertakan dalam program Jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan;
  - b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama.
  - c. Menangadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
  - d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke pengadilan hubungan industrial apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>17</sup>

Kewajiban pekerja, yaitu:

1. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
2. Melaksanakan pekerjaan secara baik;
3. Mematuhi Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.<sup>18</sup>

Hak pengusaha, yaitu:

1. Memberikan perintah kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian;
2. Mendapatkan hasil pekerjaan yang baik sesuai yang telah diprogramkan.

Kewajiban pengusaha, yaitu:

1. Membayar upah atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja;
2. Menyediakan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja;
3. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya yang terkait dalam hubungan kerja.<sup>19</sup>

## B. Tinjauan Hukum Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Khususnya Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia

Upaya buruh melawan sistem *outsourcing* dan kerja kontrak tidak pernah berhenti. Buktinya, tuntutan untuk menghapus sistem *outsourcing* dan buruh kontrak kembali memasuki gedung MK. Dalam register permohonan No 27/PUU-IX/2011 tercatat Didik Supriadi mewakili Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2MLI) mengajukan *judicial review* terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Lembaga pengawal konstitusi itu mengabulkan permohonan Didik Supriadi untuk sebagian dan menolak permohonan atas Pasal 59 dan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Secara eksplisit MK menyatakan kedua ketentuan itu tidak bertentangan dengan UUD 1945. Serikat pekerja/serikat buruh menyambut putusan MK itu dengan argumen tak yang tidak sama. Kelompok yang menerima berasumsi bahwa MK telah menyatakan *outsourcing* dan PKWT sebagai praktik *illegal*. Asumsi lain menyimpulkan, MK telah menghapus sistem *outsourcing* dan PKWT. Kelompok yang tidak menerima mengatakan putusan MK melegalisasi dan mengkonstitusionalkan sistem *outsourcing* dan PKWT.<sup>20</sup>

Berikut adalah beberapa catatan terkait dengan amar dan pertimbangan hukum MK di atas:

- a. MK menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) UU No. 13 tahun 2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Artinya, ketentuan selain ayat (7) pada Pasal 65 dan ayat (2) huruf (b) pada Pasal 66 tetap berlaku sebagai hukum positif. Dengan demikian, pengusaha tetap boleh menyerahkan atau memborongkan pekerjaannya kepada perusahaan lain sehingga sistem *outsourcing* tetap bisa dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan pertimbangan MK yang menyatakan “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui

<sup>17</sup>Soedarjadi, *Op.Cit*, hal. 23-24.

<sup>18</sup>*Ibid.* hal. 24.

<sup>19</sup>*Ibid.*

<sup>20</sup>*Ibid.*

- perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha.”
- b. MK tidak menyatakan sistem *outsourcing* sebagai sistem terlarang dalam relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam posisi itu, Pasal 64 UU No 13 Tahun 2003 tetap sah sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan *outsourcing* dan Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) sebagai teknis hubungan kerja dalam perusahaan *outsourcing*.
  - c. Yang tidak mengikat dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU No 13 Tahun 2003 hanya mengenai frasa ‘perjanjian kerja waktu tertentu’ sepanjang tidak mengatur syarat jaminan pengalihan perlindungan hak pada perusahaan pemenang tender berikutnya. MK tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh tetapi hal itu dapat dipahami meliputi dua hal: (a) jaminan kelangsungan bekerja saat berakhir perjanjian pemborongan; (b) jaminan penerimaan upah tidak lebih rendah dari perusahaan sebelumnya;
  - d. Pengusaha dapat menerapkan sistem *outsourcing* dengan status PKWT sepanjang PKWT memuat klausul yang memberi jaminan perlindungan hak pekerja/buruh bahwa hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan akan dilanjutkan pada perusahaan berikutnya, *dalam hal objek kerjanya tetap ada*. Bila objek pekerjaan itu tetap ada sedangkan syarat pengalihan perlindungan hak tidak diatur di dalam PKWT, hubungan kerja pekerja/buruh berupa PKWTT. Secara teknis, syarat PKWT bisa diatur pada bagian penutup perjanjian. Pada akhirnya, klausul itu berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai bentuk hubungan kerja, apakah berbentuk PKWT atau PKWTT;
  - e. Amar putusan MK tidak secara eksplisit menyatakan perjanjian kerja pekerja/buruh dalam lingkungan perusahaan *outsourcing* harus dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Di dalam pertimbangan

hukumnya MK menawarkan PKWTT sebagai salah satu model *outsourcing*. Sesuai uraian di atas, MK tidak mengharuskan perusahaan menerapkan PKWTT. Status PKWTT dalam perusahaan hanya terjadi bila: (a) PKWT tidak mensyaratkan pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada; atau (b) perusahaan sejak awal menerapkan PKWTT.<sup>21</sup>

Berkaitan dengan PKWT dalam *outsourcing*, amar putusan MK mempertahankan dua bentuk hubungan kerja yang selama ini dikenal dalam UU Ketenagakerjaan, yakni PKWT dan PKWTT. Penegasan lain dari putusan MK adalah memperkenalkan sekaligus membolehkan dua macam PKWT, yaitu PKWT bersyarat dan PKWT tidak bersyarat. Termasuk PKWT bersyarat adalah PKWT yang mengharuskan perusahaan *outsourcing* mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila objek kerjanya tetap ada meskipun perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diganti. Adapun PKWT tanpa syarat adalah PKWT yang dilaksanakan tanpa mensyaratkan adanya pengalihan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagaimana disebutkan di atas.<sup>22</sup>

Ada banyak alasan mengapa banyak perusahaan yang memutuskan untuk mengalihkan setidaknya satu atau dua pekerjaan perusahaan dengan sistem *outsourcing*. Perusahaan umumnya menyadari bahwa merekrut dan mengkontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit, banyak membuang waktu, pikiran dan dana yang cukup besar serta dapat menghambat konsentrasi mereka untuk mengembangkan bisnis utama (*core bussines*) perusahaannya.<sup>23</sup>

Indonesia telah mengadopsi sistem ini dengan dengan beberapa pengecualian yang disesuaikan dengan kondisi objektif di Tanah

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> <http://www.kompasiana.com/latest. outsourcing di Indonesia, peluang dan Tantangan. 01 Mei 2013 04:45:35>  
Diperbarui: 24 Juni 2015 14:20:06 Dibaca : Komentar :  
Nilai : sumber replubikaonline.

Air. Kondisi objektif dimaksud antara lain tingginya angka pengangguran, terbatasnya lapangan kerja, melimpahnya tenaga kerja berpendidikan rendah dan *skill* kurang memadai. Itulah sebabnya, ketentuan tentang *Outsourcing* yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain secara tegas mengatur sejumlah pembatasan.<sup>24</sup>

Di antaranya, tenaga *outsourcing* hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (*outsourcing* tenaga kerja) dan bagian pekerjaan perusahaan yang boleh diborongkan kepada perusahaan *outsourcing* tidak berhubungan dengan *core business* atau bisnis inti (*outsourcing* pekerjaan). Dengan demikian, maka perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* pun hanya dibatasi pada lima bidang usaha saja, yaitu: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*); usaha tenaga pengamanan (*security/satuan pengamanan*); usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/ buruh. (vide Pasal 64, 65 dan 66 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 17 ayat (3) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012).<sup>25</sup>

Pada dasarnya, masalah penggunaan *outsourcing* ini tidak diharamkan secara normatif karena perusahaan diperbolehkan untuk mengalihkan pekerjaannya ke perusahaan lain berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2004 Pasal 64, 65, dan 66. Ketetapan ini dilakukan dengan tujuan untuk menarik investor untuk berinvestasi di Indonesia. *Outsourcing* sendiri merupakan sistem pemindahan buruh atau operasi dari sebuah perusahaan ke perusahaan lain dengan sistem perekrutan yang tidak berbeda dengan sistem perekrutan karyawan yang umum dilakukan. Buruh *outsourcing* direkrut oleh perusahaan yang menyediakan tenaga jasa atau yang sering disebut agen

*outsourcing*. Karyawan akan dikirim ke perusahaan yang membutuhkan. Pembayaran pada buruh dilakukan oleh agen *outsourcing* terlebih dahulu dan agen *outsourcing* akan menagih pembayaran pekerja pada perusahaan klien. Dengan kata lain, pekerja menandatangani kontrak dengan perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing*.<sup>26</sup>

Ada keuntungan dan kerugian yang diberikan oleh sistem *outsourcing* ini khususnya bagi pekerjanya. Tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan keuntungan berupa kesempatan untuk memberikan segala kemampuan dalam bekerja. Selain itu, buruh juga akan mendapatkan kemudahan dalam mencari kerja sebelum mendapatkan pekerjaan tetap karena agen akan menyalurkan tenaga kerja ke perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing*, akan tetapi, buruh *outsourcing* juga harus menghadapi beberapa kekurangan yang salah satunya adalah ketidakpastian dalam keberlanjutan pekerjaan yang akan didapatkan. Sistem kontrak yang dilakukan dengan agen *outsourcing* membuat buruh mengalami kesulitan dalam menentukan masa berlaku kontrak yang disesuaikan dengan perjanjian awal. Tidak ada serikat pekerja/buruh yang membawahi buruh *outsourcing* sehingga akan mengalami kesulitan ketika ada perselisihan baik dengan perusahaan maupun pekerja lain. Buruh *outsourcing* tidak memiliki jenjang karier dan mereka juga mendapatkan upah yang terbilang rendah. Upah mereka sering kali tak jarang juga dipotong oleh agen *outsourcing*.

Banyak perusahaan memilih menggunakan buruh *outsourcing* dengan mempertimbangkan beberapa keuntungan yang didapat dibandingkan dengan mempekerjakan karyawan tetap. Sistem *outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk fokus pada kompetensi inti dalam bisnis perusahaan demi mendapatkan kepuasan pelanggan dan juga peningkatan laba perusahaan. Dengan menggunakan sistem *outsourcing*, perusahaan juga bisa melakukan penghematan serta pengendalian dalam hal biaya operasional. Agen *outsourcing* mempunyai kompetensi yang bisa dimanfaatkan untuk menemukan sumber

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> [http://solidaritas.net/Penggunaan Tenaga Kerja Outsourcing](http://solidaritas.net/Penggunaan_Tenaga_Kerja_Outsourcing). Diunduh 13 November 2015.

dan kemampuan yang lebih baik di bidang tertentu menurut kebutuhan perusahaan. Perusahaan juga bisa mengurangi risiko karena sistem *outsourcing* memberikan kesempatan pada perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dalam jumlah yang lebih sedikit dan selain itu, risiko perselisihan yang terjadi antara perusahaan dan karyawan ketika keputusan PHK harus diambil bisa dihindari. Sistem kerja *outsourcing* menguntungkan pengusaha, tapi di sisi lain merugikan buruh.

Pemerintah perlu melakukan pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar tidak merugikan pihak pekerja/buruh. Hal ini telah ditegaskan dalam dasar pertimbangan sehingga diberlakukannya undang-undang tersebut.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Pengaturan tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Perusahaan lain harus berbentuk badan hukum dan hubungan kerja diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dan didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan.
2. Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 menyatakan Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap sah sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan *outsourcing*, kecuali Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b). Pengusaha dapat menerapkan sistem *outsourcing* dengan status PKWT sepanjang PKWT memuat klausul yang memberi jaminan perlindungan hak pekerja/buruh bahwa hubungan kerja

pekerja/buruh yang bersangkutan akan dilanjutkan pada perusahaan berikutnya, dalam hal objek kerjanya tetap ada. Bila objek pekerjaan itu tetap ada sedangkan syarat pengalihan perlindungan hak tidak diatur di dalam PKWT, maka hubungan kerja pekerja/buruh berupa PKWTT. Secara teknis, syarat PKWT bisa diatur pada bagian penutup perjanjian, agar dapat diketahui bentuk hubungan kerja, PKWT atau PKWTT.

### B. SARAN

1. Hak-hak tenaga kerja *outsourcing* perlu dipenuhi oleh perusahaan sebagaimana telah diperjanjikan secara tertulis baik perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu khususnya mengenai upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan yang timbul dan menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
2. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia memerlukan pengawasan dan penindakan dari pihak pemerintah karena dalam pelaksanaannya perusahaan yang membuat perjanjian kerja dengan tenaga kerja *outsourcing* harus memenuhi hak-hak tenaga kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat. Apabila hak-hak tenaga kerja tidak dipenuhi maka perusahaan perlu dikenakan sanksi hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011.
- Cassese Antonio, *Hak Asasi Manusia Di Dunia Yang Berubah, (Human Rights in a Changing World)* (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin, Ed.1, Cet, 1, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Damanik Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing. Jakarta. 2006.

- Davies Pieter, *Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai*, (Penerjemah) A, Rahman Zainuddin, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Ibrahim, Zulkarnain H. *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, (Internet : Simbur Cahaya No. 27 Tahun X Januari 2005).
- Irawan Chandra, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution)* di Indonesia, Cetakan Kesatu. CV. Mandar Maju. Bandung, 2010.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1. Edisi III, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Ed. 1. Cet. 1, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2004.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008.
- Marbun Rocky, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Cet. 1. Visimedia, Jakarta, 2010.
- Masriani Tiena Yulies, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Garfika, November 2009.
- Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Cet. 1 (Penyunting) Agung. S. Visimedia, Jakarta, 2009.
- Nedeng, Wayan I. *Lokakarya Dua Hari : Outsourcing Dan PKWT*. PT. Lembangtek. Jakarta.2003.
- Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) Widy Octa & Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Cetakan I. Yogyakarta, 2008.
- Syamsuddin M.S., *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta. 2004.
- Umum-Outsourcing.html. 01 April 2012. Diunduh 13 November 2015.  
<http://www.gajimu.com/main.Untung> Rugi Sistem "Outsourcing". Diunduh 13 November 2015.  
<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f4b372fe9227/legalitas-ioutsourcing-i-pasca-putusan-mkbr-oleh--juanda-pangaribuan#dvKomentar>. Diunduh 13 November 2015.  
<http://www.kompasiana.com/latest.outsourcing> di Indonesia, peluang dan Tantangan. 01 Mei 2013 04:45:35 Diperbarui: 24 Juni 2015 14:20:06 Dibaca : Komentar : Nilai : sumber replubikaonline.  
<http://solidaritas.net/Penggunaan> Tenaga Kerja Outsourcing. Diunduh 13 November 2015.

#### INTERNET

Johantara Hafiyah Harish Blog.htm. /tenaga kerja outsourcing/ artikel\_detail-44296-