

Outsourcing Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Berkat Sama Hulu, Rochim

Mahasiswa STIH Profesor Gayus Lumbunn Jakarta
berkatsamahulu@stih-pgl.ac.id, rochim@stih-pgl.ac.id

ABSTRACT

The employment relationship that occurs between workers and employers which arises due to the existence of a work agreement is actually theoretically the right of the entrepreneur and the right of the worker to start or end it. However, for workers, the legal relationship with employers is always in a subordinate relationship or a relationship where the worker's position is lower than that of the entrepreneur or employer. For outsourcing workers, this becomes even worse because the workers do not have a working relationship with the employing company. The implementation of outsourcing several years after the issuance of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower still experienced various weaknesses, mainly due to the lack of regulations issued by the Government as well as injustice in the implementation of work relations between employers and workers. However, basically the practice of outsourcing cannot be avoided by employers, let alone workers. This is because entrepreneurs with the enactment of Articles 64 to Article 66 of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, legalized implementing outsourcing practices without paying attention to things prohibited by law. This research aims to find out how the implementation of Law no. 13 of 2003 concerning Employment in outsourcing practices and the implementation of work protection and work conditions for outsourced workers/laborers after Constitutional Court Decision No. 27/PUU-IX/2011. The method used is a normative juridical approach. The normative juridical research method is legal research that uses secondary data sources. As juridical legal research using labor protection legal principles, especially in Law Number 13 of 2003 concerning Employment. The results of this research state that the outsourcing practice of handing over part of the work implementation to another company through a work contract agreement generally does not implement the terms and conditions of outsourcing as regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and in the considerations and decisions in the case. Application No. 27/PUU-IX/2011, the Constitutional Court did not declare the outsourcing system as a prohibited system in business relations and work relations between workers/laborers and entrepreneurs so that Article 64 of Law no. 13 of 2003.

Keywords: *Outsourcing, Employment Law*

ABSTRAK

Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya 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. Pelaksanaan *outsourcing* dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan, terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian, pada dasarnya praktek *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha apalagi oleh pekerja. Hal tersebut

dikarenakan pengusaha dengan berlakunya Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh undang-undang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam praktik *outsourcing* dan pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Metode yang digunakan ialah pendekatan yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif ialah penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder. Sebagai penelitian hukum yuridis dengan menggunakan kaidah-kaidah hukum perlindungan tenaga kerja, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Praktik *outsourcing* dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara umum tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dalam pertimbangan dan amar putusannya dalam Perkara Permohonan No. 27/PUU-IX/2011, MK tidak menyatakan sistem *outsourcing* sebagai sistem terlarang dalam relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Kata Kunci : *Outsourcing, Hukum Ketenagakerjaan*

PENDAHULUAN

Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya 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.

Pelaksanaan *outsourcing* dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan, terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian, pada dasarnya praktek *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan pengusaha dengan berlakunya Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh undang-undang.

Persoalan hukum dalam pelaksanaan *outsourcing* antara lain disebabkan 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).

Pemahaman mengenai pekerja *outsourcing* sebenarnya mulai terbit sejak diaturnya masalah *outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan walaupun di dalam undang-undang tersebut tidak pernah disebutkan mengenai istilah *outsourcing*. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Ketentuan tersebut merupakan pilihan bebas sehingga sebenarnya penggunaan pekerja *outsourcing* tergantung kepada pengusaha. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Akan tetapi tidak semua pekerjaan dapat diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan lainnya, melainkan harus memenuhi syarat-syarat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi.

kerja, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Sedangkan syarat lain yang harus dipenuhi adalah perusahaan pemborong harus berbadan hukum serta perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan tersebut harus sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Problema *outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Di tengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh.

Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatarbelakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek. Bagi yang setuju berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat, sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijaksanaan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Aksi menolak legalisasi sistem *outsourcing* dilatarbelakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang mengeksploitasi pekerja/buruh.

Legalisasi *outsourcing* memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektivitas hukum, di mana berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju. Nyatanya legalisasi sistem *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat, karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan

Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) yang selama ini menghendaki perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka.

Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan finansial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (alih daya), sehingga dalam praktiknya yang di-*outsource* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di-*outsource* mengakibatkan pekerja/ buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang.
2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/ perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *principal* dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa:
 - a. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *vendor* tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon.
 - b. *Vendor* membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh.
 - c. Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

- d. Pekerja/buruh *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- e. Secara umum *vendor* tidak menerapkan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pekerja/buruhnya.
- f. Sebagai pekerja kontrak, maka pekerja/buruh *outsourcing* tidak ada *job security* dan jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, tidak memperoleh THR dan tidak diberikan pesangon setelah di-PHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya sebelum, selama dan setelah pekerja/buruh bekerja.

Dalam konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negatif dari praktik *outsourcing*. Karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* hanyalah kepentingan pengusaha dan pemilik modal saja. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman. Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai instrumen nilai yang independen saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif ialah penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder. Sebagai penelitian hukum yuridis dengan menggunakan kaidah-kaidah hukum perlindungan tenaga kerja, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis, yaitu pendekatan yuridis formal dan yuridis empiris

Objek penelitian ini adalah kaidah-kaidah hukum, oleh sebab itu metode penelitian yang dipergunakan adalah metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum dengan menggunakan data sekunder. Yang menyangkut kaidah-kaidah hukum perlindungan tenaga kerja, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja Menurut KUHPerdara dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerduta, mengenai perjanjian disebutkan bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah (R. Subekti dan R. Tjitrosudibio: 1979).

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga dikemukakan oleh seorang pakar hukum perburuhan Indonesia, yaitu R. Iman Soepomo, yang menerangkan bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah (Imam Soepomo: 1981).

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, dikemukakan pula oleh Subekti yang mengatakan, bahwa:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (bahasa Belanda, *dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (Subekti: 1977).

Setelah diuraikan tentang beberapa pengertian mengenai seorang majikan, perjanjian kerja, kalimat “di bawah perintah”, merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian yang lain.

Perihal ketentuan “di bawah” mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lain, atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada wewenang perintah. Dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Maka dengan adanya ketentuan ini, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah majikan. Hal tersebut berdasarkan pada Pasal 1603 b KUH Perdata.

Ketentuan tersebut di atas, menunjukkan bahwa kedudukan pihak yang satu yaitu pekerja/buruh, adalah tidak sama dan di bawah. Jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak pengusaha/majikan, dengan demikian dalam pelaksanaan hubungan hukum atau kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Demikian juga dengan ketentuan di atas jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu pada ketentuan yang termuat dalam Pasal 1313 KUHPerduta bahwa kedudukan antara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang.

Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja pada Pasal 1601 a KUHPerduta. Dalam ketentuan pasal tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri dan hanya satu pihak ini pula yang di bawah perintah orang lain, pihak

ini adalah pihak pekerja/buruh. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan diri dan berhak memerintah pada orang lain adalah pihak majikan atau pengusaha, jelaslah bahwa perumusan ketentuan tersebut terasa kurang adil.

Adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja, merupakan kenyataan yang tidak dapat dihindari. Hal ini disebabkan karena dalam suatu perjanjian antara pihak yang membuat perjanjian mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang, yang akhirnya menciptakan kondisi dan derajat yang sama pula. Kondisinya yang terjadi tidak demikian, dalam ketentuan mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi karena banyak aspek yang mengelilinginya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut, menjadi tidak sama dan seimbang.

Menurut Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa yang dimaksud "Perjanjian Kerja" adalah hubungan kerja terajdi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pasal 51, Perjanjian Kerja dalam ayat (1) ialah: Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pasal 51 ayat (2): Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Industrial

Dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka timbullah hak dan kewajiban pada masing-masing pihak secara timbal balik sebagaimana perjanjian menurut hukum perdata.

Hak dan Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pokok dari pengusaha hubungan kerja adalah membayar upah kepada pekerja/buruh menurut Pasal 1602 KUHPperdata. Berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, tercatat sepuluh kewajiban pengusaha terhadap pekerja selama dalam hubungan kerja. Kewajiban tersebut yaitu: 1) membayar upah, 2) memberikan pemberian lain yang bukan upah, 3) melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), 4) membuat peraturan perusahaan bila di perusahaan belum ada perjanjian kerja bersama (PKB), 5) membentuk lembaga kerja Bipartit, 6) memasukkan pekerja ke dalam program Jamsostek, 7) memberi kesempatan beribadah, 8) menyediakan fasilitas kesejahteraan, 9) bertindak sebagai pengusaha yang baik, dan 10) memberikan surat keterangan bila diminta pekerja (Mohd. Syafii Syamsuddin: 2003)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), kebijakan upah di samping harus memperhatikan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, diarahkan juga kepada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan peningkatan daya beli golongan yang mendapat upah rendah. Bila pengupahan dan penggajian yang didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga, maka sistem upah tidak akan menimbulkan kesenjangan sosial. Dengan demikian, upah merupakan salah satu sarana peningkatan produktivitas, serta menghasilkan ketenangan kerja bagi tenaga kerja dan kepastian usaha bagi pengusaha/majikan.

Ketenagaan kerja dan kepastian usaha ini, merupakan salah satu syarat yang tidak dapat dikesampingkan demi tercapainya kemajuan perusahaan yang pada gilirannya

dapat memperluas lapangan kerja. Tujuan tersebut memang tidak mudah dicapai, karena masih terdapat berbagai macam hambatan yang dapat menimbulkan keadaan yang tidak seimbang antara penawaran dan permintaan tenaga kerja atau pencari kerja jauh lebih besar dari kesempatan kerja yang tersedia. Karena itu, penentuan tingkat upah cenderung dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. Penentuan upah secara sepihak seringkali menjadi penyebab tingkat upah menjadi sangat rendah, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan minimum tenaga kerja.

Selama ini perselisihan ketenagakerjaan/perburuhan yang terjadi justru berkaitan dengan masalah upah. Pada hakikatnya, masalah pengupahan ditimbulkan oleh perbedaan dasar pandangan, baik dari tenaga kerja maupun dari pihak pengusaha serta pemerintah terhadap upah. Bagi pengusaha, upah merupakan komponen biaya produksi, sementara upah menurut pekerja, upah merupakan pokok penghasilan yang tersedia untuk menjamin kelangsungan hidupnya maupun keluarganya, serta untuk meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai warga masyarakat. Oleh karena itu, menurut pemerintah rumusan upah dapat menciptakan iklim usaha dan iklim sosial yang baik, agar kepentingan masyarakat dapat dipadukan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah:

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Jadi, jelas tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap tidak boleh dimasukkan ke dalam upah minimum.

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 sebagai berikut:

- a. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
 1. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
 2. Indeks Harga Konsumen (IHK);
 3. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;
 4. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antardaerah;
 5. Kondisi pasar kerja;
 6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.
- b. Untuk penetapan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan kemampuan perusahaan sektor.

Hak dan Kewajiban Buruh

Dengan adanya perjanjian kerja maka timbullah kewajiban pekerja/buruh yaitu bekerja pada pihak lain, berarti melakukan suatu pekerjaan tertentu di bawah pimpinan

majikan. Oleh sebab itu pekerja/buruh berkewajiban melakukan suatu pekerjaan tertentu menurut petunjuk pengusaha/majikan sebatas yang ditentukan sebelumnya di dalam perjanjian kerja, hukum yang berlaku dan kebiasaan untuk itu. Di samping itu, kewajiban tersebut diperjanjikan hak-hak pekerja/buruh dalam pelaksanaan hubungan kerja, seperti menerima upah, waktu istirahat, dan lain sebagainya.

Sebagai perjanjian timbal balik yang memberikan hak dan kewajiban kepada para pihak, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, selain mengatur kewajiban pengusaha juga mengatur kewajiban pekerja, yaitu bagaimana sebaiknya sikap seorang pekerja yang baik. Kewajiban pekerja/buruh tersebut pada mulanya secara umum diatur dalam Pasal-pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603d KUHPerduta. Dalam ketentuan ini diatur beberapa kewajiban pekerja/buruh, yaitu untuk bekerja dengan baik, melakukan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya, mentaati peraturan dan tata tertib perusahaan, apabila bertempat tinggal pada pengusaha wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

Hubungan kerja yang timbul karena adanya perjanjian kerja itu sifatnya adalah pribadi bagi pekerja/buruh bahwa pelaksanaan isi perjanjian kerja ini harus dilaksanakan oleh pekerja/buruh itu sendiri, tidak boleh digantikan oleh orang lain (Pasal 1603 (j) KUHPerduta), tetapi jika majikan berhalangan atau meninggal dunia maka kedudukan majikan dalam hubungan kerja diwakili/diganti oleh orang lain atau ahli warisnya.

Menurut Pasal 1602 (c) KUHPerduta, dalam hal-hal tertentu pekerja/buruh tetap berhak mendapatkan upah walaupun tidak bekerja atau tidak dapat melaksanakan tugasnya (misalnya sakit atau kecelakaan). Dalam suatu hubungan kerja, pekerja/buruh wajib mentaati segala aturan (norma) tentang hal melakukan pekerjaan yaitu aturan yang ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha/majikan sejauh tidak bertentangan dengan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan yang ada maupun dengan ketentuan hukum yang berlaku guna mengaturnya. Waktu berlakunya suatu hubungan kerja biasanya ditetapkan di dalam perjanjian kerja, tetapi bila tidak ditentukan batas waktu kerja tersebut, maka hubungan kerja adalah sah menurut hukum, kecuali ada suatu tuntutan dari salah satu pihak dengan alasan yang cukup untuk itu.

Apabila di dalam waktu masa kerja yang sah menurut perjanjian yang ada atau menurut ketentuan peraturan-peraturan, salah satu pihak menarik persetujuannya (Pasal 1338 ayat (2) KUHPerduta), maka pihak yang merasa dirugikan itu dapat menuntut ganti rugi.

Perjanjian Kerja Sistem *Outsourcing*

Outsourcing adalah suatu proses di mana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai pengganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan. Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses "Alih Daya" dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak. Sementara menurut Libertus Jehani:

"*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian

kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*)” (Libertus: 2008).

Outsourcing juga berbeda dengan kontrak kerja biasa. Kontrak kerja biasa umumnya sekadar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan.

Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan.

Dalam praktik *outsourcing* terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak *principal* (perusahaan pemberi kerja), pihak *vendor* (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja) dan pihak pekerja/buruh, di mana hubungan hukum pekerja/buruh bukan dengan perusahaan *principal* tetapi dengan perusahaan *vendor*.

Penentuan sifat dan jenis pekerjaan tertentu yang dapat di-*outsource* merupakan hal yang prinsip dalam praktik *outsourcing*, karena hanya sifat dan jenis atau kegiatan penunjang perusahaan saja yang boleh di-*outsource*, *outsourcing* tidak boleh dilakukan untuk sifat dan jenis kegiatan pokok.

Konsep dan pengertian usaha pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang (*non cor business*) adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Ketetapan akan sifat dan jenis pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan saja yang boleh di-*outsource* ini berlaku dalam dua jenis *outsourcing*, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja/buruh.

Pengaturan *Outsourcing*

Dasar hukum praktik *outsourcing* adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans No. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64 yang menyebutkan bahwa:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Manfaat *Outsourcing*

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, 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. Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan, namun dalam perkembangannya ternyata *outsourcing* sudah diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis.

Bagi perusahaan-perusahaan besar *outsourcing* sangat bermanfaat untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas usahanya dalam rangka meningkatkan fokus bisnis, menekan biaya produksi, menciptakan produk unggul yang berkualitas, mempercepat pelayanan dalam memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompetitif serta membagi risiko usaha dalam berbagai masalah termasuk ketenagakerjaan.

Dengan *outsourcing* memberi peluang kepada pengusaha untuk melakukan efisiensi dan menghindari risiko/ekonomis seperti beban yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

“Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan melakukan *Outsourcing*”. (Sehat Damanik:2007)

Kompleksitas *Outsourcing*

Praktik *outsourcing* tidak jauh berbeda dengan eksploitasi oleh kaum kapitalis terhadap pekerja/buruh, karena berkaitan dengan ekspresi proses jual beli tenaga kerja. Harry Braverman berargumen bahwa konsep “kelas kerja” tidak menggambarkan sekelompok orang atau pekerjaan secara spesifik, namun justru merupakan ekspresi proses jual beli tenaga kerja. Dalam kapitalisme modern, hampir tidak seorangpun yang memiliki sarana produksi. Dengan demikian, banyak orang, termasuk yang bekerja di sektor jasa dan kerah putih, terpaksa menjual kerja mereka kepada beberapa orang yang menggunakannya.

Perilaku bisnis antara *principal* dan *vendor* secara ekonomi menghendaki adanya keuntungan-keuntungan, *principal* memperoleh keuntungan berdasarkan manfaat *outsourcing*, sementara *vendor* sebagian besar memperoleh keuntungan berdasarkan nilai-surplus sebagaimana konsep sentral Marx. Nilai-surplus didefinisikan sebagai perbedaan antara nilai produk ketika dijual dan nilai-nilai elemen-elemen yang digunakan untuk membuat produk tersebut (termasuk kerja para pekerja). Angka nilai-surplus merupakan ekspresi yang paling tepat bagi tingkat eksploitasi pekerja/buruh oleh *vendor*, atau eksploitasi para pekerja oleh kapitalis.

Keinginan untuk memperoleh lebih banyak keuntungan dan lebih banyak nilai surplus untuk ekspansi, mendorong kapitalisme pada apa yang disebut Marx dengan *hukum umum akumulasi kapitalis*. Kapitalis berusaha mengeksploitasi para pekerja semaksimal mungkin: “Tendensi konstan kapitalis adalah untuk memaksa ongkos kerja kembali ke angka nol”. Berdasarkan pandangan Marx bahwa kerja merupakan sumber nilai, kapitalis digiring untuk meningkatkan eksploitasi terhadap proletariat yang kemudian mendorong terjadinya konflik kelas antara borjuis dan proletar.

Menurut Pan Mohamad Faiz, secara garis besar permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan *outsourcing* di Indonesia sebagai berikut:

- a. Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (alih daya)?
- b. Bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (alih daya) dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*?

- c. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa bila ada karyawan *outsource* yang melanggar aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja?

Kompleksitas *outsourcing* mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan dan sosial-politik. Dari segi dimensi ekonomis karena mencakup kebutuhan pasar kerja, perluasan kesempatan kerja, pertumbuhan ekonomi dan peningkatan daya beli masyarakat serta pertumbuhan dunia usaha. Dari segi sosial kesejahteraan karena mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, hubungan kerja, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial serta peningkatan produktivitas perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Praktik *outsourcing* dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara umum tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti: persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja, waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa dalam pertimbangan dan amar putusannya dalam Perkara Permohonan No. 27/PUU-IX/2011, MK tidak menyatakan sistem *outsourcing* sebagai sistem terlarang dalam relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tetap sah sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan *outsourcing*-nya, dan MK tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh, yaitu tentang kelangsungan bekerja saat berakhirnya perjanjian pemborongan dan jaminan penerimaan upah tidak lebih rendah dari perusahaan. Meskipun MK memberikan norma baru bagi kepentingan perlindungan pekerja/buruh *outsourcing*, MK tidak menjelaskan kapan Putusan No. 27/PUU-IX/2011 mulai berlaku, sehingga putusan tersebut tidak mengikat terhadap perjanjian *outsourcing* yang dibuat sebelum putusan MK.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, (2027) Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Cet. 2, Jakarta: DSS Publishing.
- Djumadi, (2008), *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet. 3, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jehani, Libertus, (2008), *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat.

Satrio, J., *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya, tanpa tahun.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamuji, (1994), *Metode Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada..

Soepomo, Imam, (1981), *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.

Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio, (1979), *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cet. Ke-12, Jakarta: Pradnya Paramita.

Subekti, R., (1997), *Aneka Perjanjian*, Cet. 12, Bandung: Alumni.

_____, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Cet. 31, Jakarta: PT. Internusa, 2003.

Syamsuddin, Mohd. Syafii, (2003), *Perjanjian-perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada.

Perundang-undangan

Indonesia, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Indonesia, Undang-Undang No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Indonesia, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Indonesia, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Indonesia, Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

Indonesia, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Indonesia, Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Indonesia, Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, LN No. 39.

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 4 Nomor 2 (2022) 258-271 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807

DOI: 10.47476/assyari.v4i2.1679

Keputusan Menteri No. 101/MEN-VI/2004.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-220/MEN-IX/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-102/MEN-VI/2004.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1960 tentang Pengelompokan Komponen Upah.