

## BAB I

### PENDAHULUAN

Perjanjian *outsourcing* telah diperkenalkan di Indonesia pada tahun 2003, yaitu melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis UUK). Istilah *outsourcing* diatur dalam Pasal 64-66 UUK dan peraturan-peraturan pelaksanaan lainnya. Berikut dijabarkan isi dari Pasal 64-66 UUK.

1. Pasal 64 UUK dasar dibolehkannya *outsourcing*, menyatakan bahwa :  
“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis”
2. Pasal 65 UUK menyatakan bahwa :
  - a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
  - b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
    - 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
    - 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
    - 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
    - 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung.
  - c. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
  - d. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - e. Perubahan dan/ atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
  - f. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/ buruh yang dipekerjakannya.
  - g. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian

kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

- h. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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.
  - i. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/ buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).
3. Pasal 66 UUK menyatakan bahwa :
- a. 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.
  - b. Penyedia jasa pekerja/ buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
    - 1) adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh;
    - 2) 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;
    - 3) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh; dan
    - 4) 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.
  - c. Penyedia jasa pekerja/ buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
  - d. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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.

Dari penjelasan beberapa pasal diatas penulis berpendapat bahwa

seperti diatur yang diatur di dalam Pasal 1601b KUHPerdara yang menyatakan bahwa “Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu (si pemborong), mengikatkan dirinya untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain (pihak yang memborongkan), dengan menerima suatu harga yang ditentukan”

Dari Pasal 64 UUK, hubungan antara pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh ada pada perjanjian secara tertulis yang berisi syarat dan ketentuan serta pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh pemberi pekerjaan kepada penyedia pekerja/ buruh. Sedangkan hubungan antara perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh dengan pekerja/ buruh adalah pada perjanjian kerja yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia pekerja/ buruh. Dalam hal ini, perjanjian kerja bisa berupa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan di mana perjanjian kerja antara keduanya berlaku hanya sampai batas waktu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Ketentuan-ketentuan PKWT adalah<sup>1</sup> :

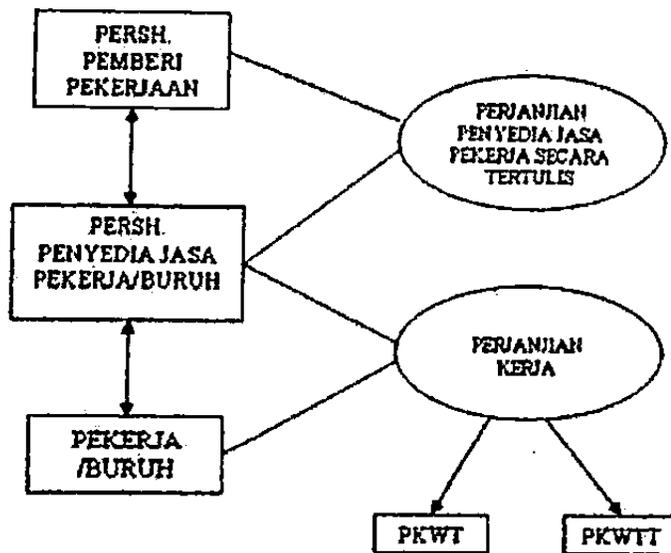
- a. PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin
- b. PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila dalam PKWT disyaratkan masa percobaan kerja maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

---

<sup>1</sup> Sumber : <http://ilham.bashirudin@krakatausteel.com/outsourcing-pro-kontra-dan-solusinya>, diunduh pada hari Kamis 25 Mei 2018, pukul 08.00 WIB

- c. Dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis pekerjaannya sekali selesai atau sifatnya sementara dan diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan menyangkut produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjangkauan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus dapat diperpanjang atau diperbaharui.

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan di mana perjanjian kerja antara keduanya berlaku tidak dibatasi waktu, namun bisa saja perjanjian tersebut tidak berlaku jika memenuhi ketentuan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Jadi, pekerja/ buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh bisa merupakan karyawan tetap (PKWTT) ataupun karyawan kontrak (PKWT) dari perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh. Hubungan antara pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh dan pekerja/ buruh dapat digambarkan di bawah ini 2.



Gambar 1 : Hubungan antara pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh dan pekerja/ buruh

Dari penjelasan gambar diatas penulis berpendapat bahwa pada dasarnya tidak ada hubungan hukum langsung antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan karena perjanjian kerja dibuat antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pemberi kerja. Hubungan hukum hanya terjadi antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh. Namun demikian, pekerja *outsourcing* dalam hal ini juga harus mentaati peraturan perusahaan yang berlaku dalam perusahaan pemberi kerja.

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini dan dengan adanya persaingan yang kompetitif sehingga

kompetitif sehingga pengusaha dituntut untuk dapat merespon dengan cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan pelanggan. Hal ini menyebabkan pengusaha harus dapat mengatur strategi dalam menjalankan usahanya agar tetap dapat bersaing dalam mempertahankan roda usahanya. Pengelolaan perusahaan harus dilakukan secara efektif dan efisien dengan tetap mengedepankan tercapainya peningkatan hasil produksi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Tetapi, hal ini tidaklah mudah untuk dilakukan karena banyak faktor yang harus diperhatikan salah satunya biaya operasional perusahaan.

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah “*outsourcing*.”<sup>3</sup>

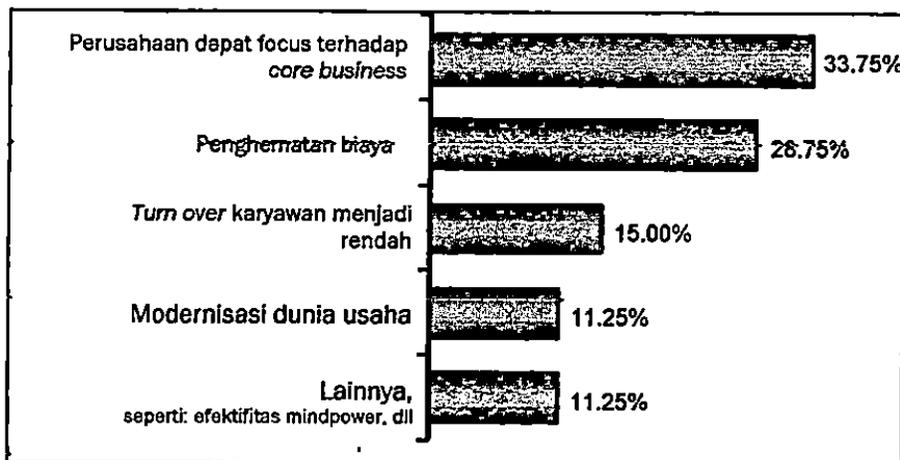
Dari hasil survei Divisi Riset PPM Manajemen pada tahun 2008 dapat dilihat, terdapat beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan *outsourcing* yaitu antara lain, mempertahankan dan mengurangi biaya operasional, perusahaan menyadari bahwa perusahaan penyedia jasa lebih kompeten melakukan pekerjaan yang merupakan pekerjaan utamanya, meningkatkan

---

<sup>3</sup> Sumber : <http://www.wordpress.com/outsourcing-sebagai-solusi-dunia>, diunduh pada

produktivitas dan fleksibilitas, berbagi resiko, dan dapat melepaskan kepemilikan aset yang tidak efisien.<sup>4</sup>

**Tabel 1 : Alasan Perusahaan Menggunakan *Outsourcing***



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Berdasarkan fakta dan pendapat di atas terlihat bahwa penekanan biaya pekerja/ buruh merupakan salah satu alasan utama mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing*. Pekerja/ buruh dapat diupah dengan gaji tetap bahkan di bawah standar upah minimum sehingga hal ini sangat merugikan pekerja/ buruh.<sup>5</sup>

*Outsourcing*, tidak terlepas dari perusahaan penyedia (provider) jasa tenaga *outsource*. Perusahaan harus memilih provider yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dimana perusahaan *outsourcing* tersebut harus teruji kualitas

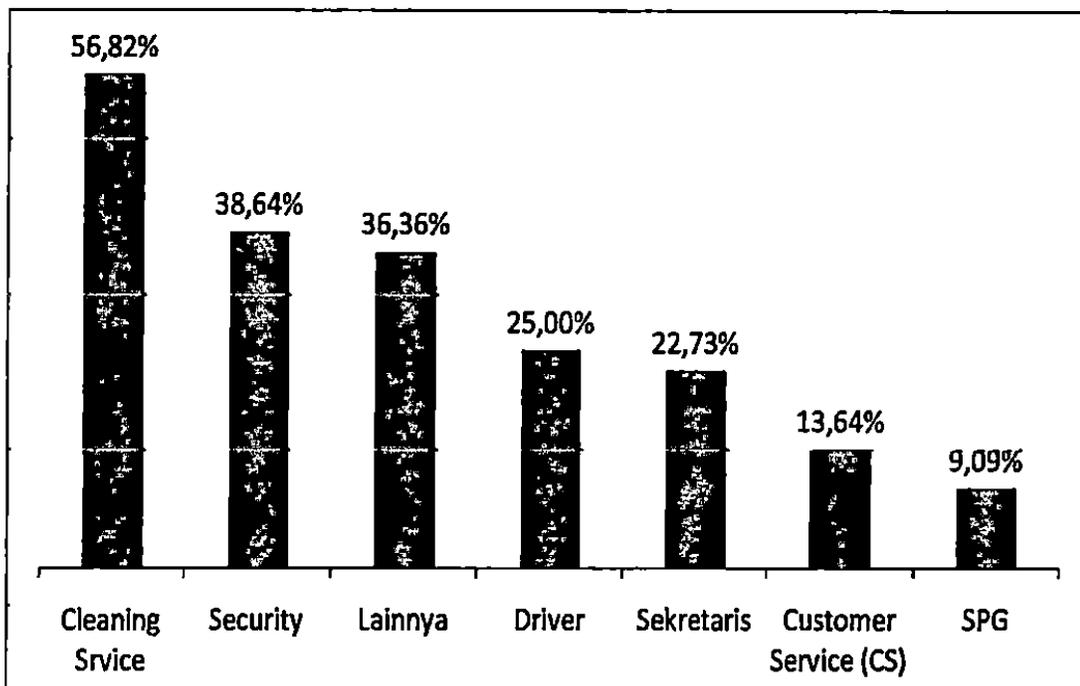
<sup>4</sup> Divisi Riset PPM Manajemen, 2008, *Paper Outsourcing Final*, Jakarta, Divisi Riset PPM Manajemen, hlm. 10

<sup>5</sup> Yuniardi, 2004, "Sistem Kerja Subkontrak, Enteng bagi Pengusaha Berat bagi Pekerja", *Hot News/News*, <http://www.adikawinda.com>, diunduh pada hari minggu, 21 Februari 2010 jam

yang dijanjikan, serta adanya kesempatan untuk membuat hubungan jangka panjang.<sup>6</sup>

Berdasarkan survei yang sama, Divisi Riset PPM Manajemen memperoleh data-data tentang pekerjaan-pekerjaan apa saja yang saat ini di-*outsource*-kan.<sup>7</sup> Hasil survei tentang pekerjaan yang di-*outsource*-kan dapat dilihat dari Tabel 2:

**Tabel 2 : Jenis Pekerjaan Yang Menggunakan Tenaga *Outsource***



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Penerapan *outsourcing* dalam pengelolaan perusahaan memberikan keuntungan yang signifikan bagi pengusaha, hal ini dapat dilihat dari contoh berikut, misalnya untuk kebersihan, PT. A tidak perlu menyediakan alat-alat kebersihan dan bahan-bahan kimia pembersih. Selain itu, PT. A juga tidak

<sup>6</sup> Sumber: "Kesulitan *Outsourcing* di Indonesia." <http://rahard.wordpress.com>, diunduh pada hari minggu, 21 Februari 2010, jam 17.35 WIB

<sup>7</sup> Divisi Riset PPM Manajemen, 2008. *Report Outsourcing Final*. Jakarta: Divisi Riset PPM

dibebani dengan biaya rekrutmen, pelatihan, sampai biaya PHK seandainya buruh tidak produktif.<sup>8</sup>

Keuntungan yang diperoleh pengusaha ternyata tidak dirasakan oleh pekerja/ buruh. Sebab, pekerja/ buruh cenderung untuk merugi karena mereka dipekerjakan dengan upah yang rendah, tidak mendapatkan jaminan sosial yang cukup, dan juga tidak ada jaminan kelangsungan karir. Apalagi dengan minimnya aturan yang mengatur perlindungan hukum bagi diri pekerja/ buruh.

Kurangnya pengaturan ini merupakan celah bagi pengusaha untuk mengatur tentang pelaksanaan kerja di dalam perjanjian antara pekerja/ buruh. Sehingga ada kecenderungan bagi pengusaha untuk melakukan kesewenangan yang dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja/ buruh. Padahal pengusaha penyedia jasa haruslah menyadari bahwa pekerja/ buruh merupakan faktor produksi utama. Karena bagi pemberi pekerjaan, apa yang dikerjakan oleh pekerja/ buruh bukanlah pekerjaan utama. Apalagi *outsourcing* ada yang mengatakan sebagai *Human Trafficking* atau perbudakan modern, buruh dianggap barang dagangan yang dapat diperjual-belikan. Hal ini dinyatakan oleh ahli hukum Aloysius Uwiyono, beliau mengatakan bahwa pada dasarnya ada dua bentuk *outsourcing* yang hendak diperkenalkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu, bentuk pertama *outsourcing* pekerja (Pasal 66 UUK) dan bentuk kedua *outsourcing* pekerjaan (Pasal 65 UUK). Menurut Aloysius Uwiyono bentuk yang pertama dapat dipandang sebagai *Human Trafficking* (perdagangan manusia). Hal ini didasarkan pada asumsi dengan adanya

---

<sup>8</sup> Yuniardi, 2003, "Pergunaan Perusahaan Outsourcing yang Mendukung Kelancaran

perjanjian, dimana perusahaan penyedia jasa menyediakan tenaga kerja dan perusahaan pengguna (*user*) menyerahkan sejumlah uang, maka seolah-olah terjadi penjualan tenaga kerja. Sedangkan untuk bentuk yang kedua, Uwiyono menyatakan tidak terjadi *Human Trafficking* (Perdagangan Manusia). Menurutnya dalam bentuk kedua ini, pekerja/ buruh masih mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemborong. Sehingga, yang terjadi di antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pemborong hanya terkait pada pemborongan kerja.<sup>9</sup>

Keberadaan pekerja/ buruh sebagai tenaga kerja *outsourcing* tidak dapat diabaikan begitu saja. Kesewenangan yang terjadi harus diberikan tindakan oleh pemerintah sebagai bentuk perlindungan, tetapi tugas ini tidak hanya dibebankan kepada pemerintah tetapi juga pengusaha, baik pengusaha pengguna jasa sebagai rasa pertanggung jawaban maupun pengusaha penyedia jasa.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh C.V Tridaya Perkasa ?

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini meliputi yaitu:

#### A. Tujuan Objektif

Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh C.V Tridaya Perkasa.

---

<sup>9</sup> Yuniardi, 2005, "Outsourcing Tenaga Kerja Dapat Dianggap Human Trafficking", Berita, <http://www.hukumonline.com>, diunduh pada hari minggu, 21 Februari 2010 jam 17:26 WIB.

## B. Tujuan Subjektif

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka penulisan hukum sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Adapun penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat :

### 1. Manfaat Teoritis :

Memberikan gambaran yang jelas mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh CV. Tridaya Perkasa.

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi masyarakat adalah memberikan pengetahuan yang jelas mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*, sehingga apabila melakukan kontrak kerja dengan perusahaan, masyarakat faham apa yang menjadi hak dan kewajibannya.

Manfaat praktis bagi perusahaan adalah agar perusahaan atau instansi lain memperlakukan pekerja *outsourcing* sebagaimana mestinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.