**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Negara Indonesia merupakan negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan disegala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu : Pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan, dan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi pusat dan daerah, serta fungsional lintas sektoral. Tujuannya adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja, memberikan perlindungan dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lemah/rendah.

Melihat realitas tersebut keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional, untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja di maksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain. Pekerja adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya.

Memperkerjakan karyawan dalam ikatan kerja Outsourcing nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik, atau pemimpin perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan Outsourcing yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, melakukan seleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan. Penggunaan jasa perusahaan *Outsourcing* dilakukan oleh perusahaan penyedia pekerjaan karena dapat memberikan kentungan. Diantaranya perusahaan dapat membagi beban / resiko usaha serta tercapainya efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan.

Dalam hubungan kerja harus ada keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk pengusaha dan pekerja, artinya pengusaha tidak  hanya mementingkan mencari keuntungan semata sehingga memperlakukan pekerja sebagai alat produksi. Dan sebaliknya pekerja pun tidak  hanya menuntut hak-haknya saja tanpa harus melaksanakan kewajibannya dengan baik. Hak dan kewajiban harus diatur melalui peraturan perundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan/atau perjanjian kerja bersama agar ada kepastian bagi kedua belah pihak untuk tercapainya hubungan kerja yang serasi dan harmonis antara pengusaha dan pekerja.

Demikian juga penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui *Outsourcing* telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berarti *Outsourcing* dibolehkan untuk dilaksanakan di Indonesia. Namun kebebasan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui *Outsourcing* tersebut dibatasi dalam beberapa hal antara lain menyangkut syarat pekerjaan yang dapat di *Outsourcing* dan syarat perusahaan pemborong, serta akibat hukum atas pelanggaran syarat-syarat tersebut.

Mengingat pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dari majikan yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan bahwa: “tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi pekerjanya”. Menurut pasal ini ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak untuk memperoleh kehidupan yang layak. Suatu pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi saja, tetapi juga harus mempunyai nilai kelayakan bagi manusia yang tinggi.

Suatu pekerjaan baru memenuhi semua itu bila keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelaksanaannya adalah terjamin. Dengan demikian pekerja sebagai warga negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif dalam pembangunan. Atas dasar itu, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.

Pembaharuan peraturan-peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan dari waktu ke waktu merupakan wujud komitmen pemerintah untuk terus menyempurnakan aturan-aturan normatif ketenagekerjaan untuk dapat memenuhi rasa keadilan bagi dunia ketenagakerjaan yang didalamnya terdapat pihak pengusaha dan pekerja/buruh.

Ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang dikeluarkan pemerintah bertujuan untuk mengatur kehidupan ketenagakerjaan di Indonesia, akan tetapi pemerintah pula sering mengeluarkan kebijakan aturan normatif yang tidak jelas dan tidak mengatur secara mendetil aturan-aturan tersebut sehingga menimbulkan banyak makna penafsiran oleh pihak pengusaha, hal ini tentu akan banyak menimbulkan konflik antara pengusaha dan tenaga kerja.

Saat ini masih banyak pekerja yang tidak mengerti akan hak dan kewajibannya sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjanya. Isi dari penyelenggaraan hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang bersifat memaksa ataupun yang bertentangan dengan tata susila yang berlaku dalam masyarakat, ataupun ketertiban umum. Bila hal tersebut sampai terjadi maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal.

Walaupun suatu perjanjian kerja telah mengikat para pihak, namun dalam pelakasanaannya sering berjalan tidak seperti apa yang diharapkan misalnya masalah jam masuk kerja, masalah upah, sehingga menimbulkan perselisihan paham mengenai hubungan kerja dan akhirnya terjadilah pemutusan hubungan kerja.

Adapun penulis melakukan penelitian ini dikarenakan masih kurangnya informasi yang mengatur tentang *Outsourcing* sehingga :

1. Banyak pekerja dirugikan karena kurang memahami hak dan kewajiban mereka.
2. Sering terjadinya konflik antara pekerja dengan pengusaha.
3. Pengusaha seringkali bertindak sewenang-wenang terhadap para pekarja.
4. **Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ketentuan mengenai *Outsourcing* telah diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Penjabaran ketentuan *Outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan perusahaan PT. Citra Usaha Mandiri Perkasa (PT. CUMP) ?
3. **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ketentuan *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui penjabaran ketentuan *Outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan perusahaan PT. Citra Usaha Mandiri Perkasa (PT. CUMP)

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Dapat dijadikan sebagai bahan rekomendasi dan pertimbangan pemerintah dalam kebijakan mengenai *Outsourcing* di indonesia.
2. Dapat memberikan informasi mengenai penjabaran ketentuan *Outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan PT. Citra Usaha Mandiri Perkasa.
3. **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dari penelitian ini adalah seputar ketentuan *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Penjabaran ketentuan *Outsourcing* dengan perjajanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan perusahaan PT. Citra Usaha Mandiri Perkasa (PT. CUMP).

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Pengertian Tenaga Kerja**

Dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dengan pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi memuat kata-kata baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata didalam maupun diluar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang didalam dan ada pula yang di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum.

Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Kehadiran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum perburuhan/ketenagakerjaan yakni :

1. Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja; istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
2. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (*Labour Agreement*)/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian kerja bersama yang diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.
3. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan Undang-Undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini[[1]](#footnote-2)
4. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
5. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya sanksi ini tidak diatur.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 digunakan kembali dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Oleh karena itu perlu penyesuain demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagai induknya.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya. Pengertian tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.[[2]](#footnote-3) Arti tenaga kerja menurut Undang-undang sangat luas meliputi semua orang yang mampu melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengertian tenaga kerja diatas cukup dijadikan sebagai alasan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

1. **Pengertian Pengusaha**

Dalam pasal 1 ayat 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha yakni :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengrtian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk meghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikatagorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang memperkerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun;
2. Usaha-usaha social dan usaha-usaha yang lain mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain (Pasal 1 ayat 6).
3. **Pengertian Outsourcing**

Di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *Outsourcing*. Tetapi pengertian dari *Outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, yang isinya menyatakan bahwa *Outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Menurut Pasal 1601 (b) KUH Perdata, *Outsourcin*g disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *Outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu. [[3]](#footnote-4)

*Outsourcing* berasal dari kata *Out* yang berarti keluar dan *Source* yang berarti sumber. Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *Outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.[[4]](#footnote-5)

*Outsourcing* adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi *Outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu. Menurut definisi *Maurice Greaver* tersebut, *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*Outside Provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Beberapa pakar serta praktisi *Outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *Outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *Outsourcing*).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh *Muzni Tambusai*, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *Outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *Outsourcing* yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

*Outsourcing* sebagai suatu penyediaan tenaga kerja oleh pihak lain dilakukan dengan terlebih dahulu memisahkan antara pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) dalam suatu dokumen tertulis yang disusun oleh manajemen perusahaan. Dalam melakukan *Outsourcing* perusahaan pengguna jasa *Outsourcing* bekerjasama dengan perusahaan *Outsourcing*, dimana hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang memuat antara lain tentang jangka waktu perjanjian serta bidang-bidang apa saja yang merupakan bentuk kerjasama *Outsourcing*. Karyawan *Outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *Outsourcing* untuk ditempatkan di perusahaan pengguna *Outsourcing*.

Karyawan *Outsourcing* selama ditempatkan diperusahaan pengguna jasa *Outsourcing* wajib mentaati ketentuan kerja yang berlaku pada perusahaan *Outsourcing*, dimana hal itu harus dicantumkan dalam perjanjian kerjasama. Mekanisme Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan secara internal antara perusahaan *Outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*, dimana perusahaan *Outsourcing* seharusnya mengadakan pertemuan berkala dengan karyawannya untuk membahas masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi dalam pelaksanaan *Outsourcing*.

Model *Outsourcing* dapat dibandingkan dengan bentuk perjanjian pemborongan bangunan walaupun sesungguhnya tidak sama. Perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa sedangkan *Outsourcing* sendiri bukanlah suatu kontrak. Pekerja/buruh dalam perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan pekerja harian lepas seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja NR : PER . 06 / MEN / 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas PHL). PHL adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

Perjanjian pemborongan bangunan akan berakhir antara pengusaha dengan pekerja apabila obyek perjanjian telah selesai dikerjakan. Misalnya pembangunan jembatan, dalam hal jembatan telah selesai maka masa bekerjanya pun menjadi berakhir kecuali jembatan tersebut belum selesai dikerjakan. Sedangkan dalam *Outsourcing* masa bekerja akan berakhir sesuai dengan waktu yang telah disepakati antara pengusaha dengan perusahaan penyedian jasa tenaga kerja.

1. **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Yang dimaksud hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana hubungan kerja tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.[[5]](#footnote-6)

Dari pengertian diatas jelas bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan, yang mengikatkan dirinya untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.

1. **Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms,* mempunyai beberapa pengertian, di dalam Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.[[6]](#footnote-7)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 14 memberikan pengertian yakni : “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiaban kedua belah pihak”.

Dari pengertian perjanjian kerja diatas, perjanjian kerja sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :

* 1. Adanya unsur pekerjaan atau work
	2. Adanya unsur perintah
	3. Adanya upah
1. **Syarat Sahnya Perjanjian**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

1. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun ( Pasal 1 ayat 26 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Selain itu seseorang dikatan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

1. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusah, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

1. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebut secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat komulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatan bahwa perjanjian tersebut sah. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat di pungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya membuat keterangan:

* 1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
	2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
	3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
	4. Tempat pekerjaan;
	5. Besarnya upah dan cara pembayaran;
	6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
	7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
	8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
	9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Agar prihal hak dan kewajiban tersebut, bisa lebih jelas dan rinci, maka hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dibagi sebagai berikut:

1. Kewajiban Pekerja

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban pekerja/buruh diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUH Perdata yang intinya adalah sebagai berikut :

* 1. Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizing pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulan mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan peraturan perundang-undangan jika pekerja mininggal dunia, maka hubungan kerjaberakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum)
	2. Pekerja/buruh wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan pekerja/buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
	3. kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika pekerja/buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.
1. Kewajiban Pengusaha
2. Kewajiban membayar upah; adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan ini jelas ditegaskan dalam Pasal 1602 KUH Perdata yang berbunyi: “majikan wajib membayar upah kepada pekerja/buruh pada waktu yang ditentukan”
3. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil.
4. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (Pasal 1602 KUH Perdata).
5. Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini berdasarkan pada ketentuan Pasal 1602 (a) KUH Perdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan tanda tangan majikan/pengusaha. Dengan bermodal surat keterangan tersebut, si pekerja dapat membuktikan atas pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian-keahlian yang telah dimiliki.
6. Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita; majikan dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja tidak boleh membedakan antara calon pekerja wanita dan pria. Baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah.
7. **Asas Hukum**

Dari uraian di atas seperti dari perjanjian-perjanjian lain pada umumnya, maka menurut KUH Perdata dalam suatu perjanjian juga menganut azas yaitu:

* + 1. Azas Konsensualisme

Azas ini dapat disimpulkan dari Pasal 1320 KUH Perdata bahwa suatu perjanjian sudah lahir sejak tercapainya kata sepakat dari para pihak mengenai hal-hal pokok yang di perjanjikan. Menurut Subekti, sepakat atau juga dinamakan ”perizinan”, maksudnya adalah ”kedua subjek (para pihak yang mengadakan perjanjian) harus bersepakat, setuju atau seiya-sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan”.

* + 1. Azas Kebebasan Berkontrak

Azas ini tercermin dalam Pasal 1338 KUH Perdata ayat 1 yang berbunyi: Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi yang membuatnya meliputi:

1. Kebebasan untuk membuat suatu perjanjian
2. Kebebasan untuk mengadakan perjanjian dengan siapapun
3. Kebebasan untuk menentukan isi dari perjanjian
4. Kebebasan untuk menentukan bentuk dari perjanjian,apakah secara tertulis atau lisan.
5. Azas Kepribadian

Yaitu suatu azas yang menyatakan seseorang hanya boleh melakukan perjanjian untuk dirinya sendiri Akan tetapi kebebasan dalam berkontrak bukan berarti tidak ada batasannya. Yang menjadi batasannya adalah selama perjanjian itu tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku,ketertiban umum,dan kesusilaan maka dapat dikatakan sah.

1. Azas *Pacta Sunt Servanda*

Azas ini tercermin dari rumusan Pasal 1338 KUH Perdata yang berbunyi: “Semua persetujuan yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Maksud dari azas ini adalah memberikan akibat hukum bagi para pihak yang saling mengikatkan dirinya dalam perjanjian tersebut, artinya jika para pihak telah membuat perjanjian yang sah, maka isi perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagaimana Undang-undang bagi mereka yang mengadakan perjanjian. Dengan demikian kepentingan dari para pihak akan terlindung, baik dari tindakan salah satu pihak.

1. Azas Itikad Baik

Azas itikad baik dapat tercermin juga dari Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata yang menyatakan bahwa “perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Artinya, para pihak dalam membuat perjanjian, sampai dengan pelaksanaan perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh serta kemauan maupun niat yang baik.

1. Azas *Obligatoir*

Azas *Obligatoir* suatu kontrak maksudnya bahwa setelah sahnya suatu kontrak, kontrak tersebut sudah mengikat tetapi baru sebatas menimbulkan hak dan kewajiban diantara para pihak.

Dalam perjanjian kerja *Outsourcing* ini menggunakan asas konsensualisme. Arti asas konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas.

1. **Pendapat Sarjana**

Menurut *iman soepomo*, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, system pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban social kemasyarakatan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.[[7]](#footnote-8)

*Soebekti* memberi definisi tentang pengertian perjanjian kerja adalah “perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh orang lain”.[[8]](#footnote-9)

*G. kartasapoetra*, mengatakan bahwa diadakan perjanjian adalah “buruh dalam perjanjian kerja telah mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, buruh harus mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya, ia harus melakukan sesuatu berupa jasa-jasanya kepada majikan sebagai suatu kewajiban yang tidak boleh dilalaikan”.[[9]](#footnote-10)

*R.Djokopranoto* dalam materi seminarnya menyampaikan bahwa :“Dalam teks Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi Undang-undang tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang di *Outsourcing* umumnya (tidak semuanya) adalah kegiatan penunjang, sedangkan kegiatan pokok pada umumnya tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri.

*Maurice F. Greaver II* mendefinisikan *outsourcing*  sebagai berikut:[[10]](#footnote-11) *“Outsourcing is the act of transferring some of a company’s recurring internal activities and decision rights to outside provider, as set forth in a contract. Because the activities are recurring and a contract is used, outsourcing goes beyond the use of consultants. As a matter of practise, not only are the activities transferred, but the factor of production and decision rights often are, too. Factors of production are the resources that make the activities occur and include people, facilities, equipment, technology, and the other asset. Decision rights are the responsibility for making decisions over certain elements of the activities transferred”.*

Artinya : “*Outsourcing* adalah tindakan mentransfer beberapa kegiatan berulang perusahaan internal dan hak keputusan untuk penyedia luar, sebagaimana diatur dalam kontrak. Karena kegiatan yang berulang dan kontrak yang digunakan, *outsourcing* melampaui penggunaan konsultan. Sebagai soal praktek, bukan saja kegiatan ditransfer, tetapi faktor hak produksi dan keputusan sering juga. Faktor-faktor produksi adalah sumber daya yang membuat kegiatan terjadi dan termasuk orang, fasilitas, peralatan, teknologi, dan aset lainnya. Hak Keputusan adalah tanggung jawab untuk membuat keputusan atas unsur-unsur tertentu dari kegiatan ditransfer”

Patut juga dikutip pendapat *Rohi Senangun*, bahwa pola perjanjian kerja dalam bentuk outsourcing secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau pengerah tenaga kerja[[11]](#footnote-12).

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Agar penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan jawaban sekaligus suatu pemecahan yang sejalan dengan pokok-pokok permasalahan. Maka metode penelitian yang digunakan adalah metode normatif. Penelitian normatif adalah suatu pendekatan yang di dalam membahas permasalahan, berpedoman pada literatur dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti khususnya mengenai asas-asas dan norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan dan juga mengkaji dari teori-teori hukum, dan pendapat para ahli hukum yang terdapat dalam berbagai bahan kepustakaan atau literatur.

1. **Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pendekatan peraturan perundang-undangan *(Statute Approach)*

Pendekatan peraturan perundang-undangan *(Statute Approach)* adalah pendekatan yang memperhatikan dan mengkaji berbagai pertauran perundang-undangan yang menyangkut hukum perlindungan konsumen yang merupakan pengkhususan dari Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

1. Pendekatan konseptual *(Conceptual Approach)*

Pendekatan konspetual *(Conceptual Approach)* adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah atau berpedoman dengan literatur-literatur dan pendapat para sarjana dan para ahli yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

1. Pendekatan Kasus (*case Approach*)

Yaitu pendekatan berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus pada PT. Citra Usaha Mandiri Perkasa.

1. **Sumber dan Jenis Bahan Hukum**

Dalam penelitian ini bahan hukum yang digunakan bersumber dari kepustakaan yang terdiri dari:

1. Bahan hukum primer dalah bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti antara lain: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang meliputi pendapat-pendapat para ahli, buku-buku, artikel-artikel yang berkaitan dengan Perusahaan dan Kepailitan.
3. Bahan hukum tersier

Antara lain berupa bahan hukum yang bersifat menunjang bahan-bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, kamus bahasa, artikel-artikel pada Koran/surat kabar dan majalah-majalah dan situs internet.

1. **Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum**

Teknik dan alat pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen, dimana dokumen ini merupakan data kepustakaan yang dikumpulkan dengan cara mengumpulkan peraturan Perundang-Undangan, literatur dan karya tulis yang berhubungan dengan permasalahan.

1. **Analisis Bahan Hukum**

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah metode analisi deduktif yaitu menguraikan hal-hal yang bersifat umum dan mengerucut kepada hal-hal yang bersifat khusus, kemudian diambil suatu konklusi/simpulan untuk menjawab permasalahan yang diangkat

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Ketentuan Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *Outsourcing* di Indonesia, membagi *Outsourcing* menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Outsourcing* mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub *Contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.[[12]](#footnote-13) Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan *Outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan *Outsourcing* dalam UU No.13 tahun 2003. Dalam UU No.13 tahun 2003, yang menyangkut *Outsourcing* (Alih Daya) adalah Pasal 64, Pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan Pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Pasal 64adalah dasar dibolehkannya *Outsourcing*. Dalam Pasal 64 dinyatakan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Pasal 64

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

Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

1. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);
2. pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang 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;
	4. tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat 2)
3. perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3);
4. perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
5. perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri (ayat 5);
6. hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)
7. hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);
8. bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).

Pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa :

* + 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.

* + 1. 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 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;
	4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
		1. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
		2. 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.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.[[13]](#footnote-14) Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), 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.[[14]](#footnote-15)

Berdasarkan Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 *Outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. R.Djokopranoto dalam materi seminarnya menyampaikan bahwa :

“Dalam teks UU no 13 tahun 2003 tersebut disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi UU tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang di outsource umumnya (tidak semuanya) adalah kegiatan penunjang (*non core business*), sedangkan kegiatan pokok (*core business*) pada umumnya (tidak semuanya) tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri. Namun ada potensi masalah yang timbul. Potensi masalah yang timbul adalah apakah pembuat dan penegak undang-undang di satu pihak dan para pengusaha dan industriawan di lain pihak mempunyai pengertian dan interpretasi yang sama mengenai istilah-istilah tersebut.”[[15]](#footnote-16)

Kesamaan interpretasi ini penting karena berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan *Outsourcing* (Alih Daya) hanya dibolehkan jika tidak menyangkut *core business*. Dalam penjelasan Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003, disebutkan bahwa : ”Yang dimaksud dengan kegiatan 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.” Interpretasi yang diberikan undang-undang masih sangat terbatas dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini dimana penggunaan *Outsourcing* (Alih Daya) semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.

Interpretasi kegiatan penunjang yang tercantum dalam penjelasan UU No.13 Tahun 2003 condong pada definisi yang pertama, dimana *Outsourcing* (Alih Daya) dicontohkan dengan aktivitas berupa pengontrakan biasa untuk memudahkan pekerjaan dan menghindarkan masalah tenaga kerja. *Outsourcing* (Alih Daya) pada dunia modern dilakukan untuk alasan-alasan yang strategis, yaitu memperoleh keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan dalam rangka mempertahankan pangsa pasar, menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

*Outsourcing* untuk meraih keunggulan kompetitif ini dapat dilihat pada industri-industri mobil besar di dunia seperti Nissan, Toyota dan Honda. Pada awalnya dalam proses produksi mobil, *core business* nya terdiri dari pembuatan desain, pembuatan suku cadang dan perakitan. Pada akhirnya yang menjadi *core business* hanyalah pembuatan desain mobil sementara pembuatan suku cadang dan perakitan diserahkan pada perusahaan lain yang lebih kompeten, sehingga perusahaan mobil tersebut bisa meraih keunggulan kompetitif.[[16]](#footnote-17) Dalam hal *Outsourcing* yang berupa penyediaan pekerja, dapat dilihat pada perkembangannya saat ini di Indonesia, perusahaan besar seperti Citibank banyak melakukan *Outsource* untuk tenaga-tenaga ahli, sehingga *Interpretasi Outsource* tidak lagi hanya sekadar untuk melakukan aktivitas-aktivitas penunjang seperti yang didefinisikan dalam penjelasan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Batasan pengertian *core business* perlu disamakan lagi interpretasinya oleh berbagai kalangan. Pengaturan lebih lanjut untuk hal-hal semacam ini belum diakomodir oleh peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Perusahaan dalam melakukan perencanaan untuk melakukan *Outsourcing* terhadap tenaga kerjanya, mengklasifikasikan pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang ke dalam suatu dokumen tertulis dan kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat.[[17]](#footnote-18)

Pembuatan dokumen tertulis penting bagi penerapan *Outsourcing* di perusahaan, karena alasan-alasan sebagai berikut :

* + - * 1. Sebagai bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan tentang ketenagakerjaan dengan melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat;
				2. Sebagai pedoman bagi manajemen dalam melaksanakan *Outsourcing* pada bagian-bagian tertentu di perusahaan;
				3. Sebagai sarana sosialisasi kepada pihak pekerja tentang bagian-bagian mana saja di perusahaan yang dilakukan *Outsourcing* terhadap pekerjanya;
				4. Meminimalkan risiko perselisihan dengan pekerja, serikat pekerja, pemerintah serta pemegang saham mengenai keabsahan dan pengaturan tentang *Outsourcing* di Perusahaan.

Ketentuan lain mengenai *Outsourcing* diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata buku ketiga bab 7A bagian keenam tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan, yaitu :[[18]](#footnote-19)

* 1. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.
	2. Dalam perjanjian pekerjaan tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemborong dengan perusahaan yang memborongkan sebab dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur “upah” sebagai salah satu syarat adanya hubungan kerja. Jadi yang ada harga borongan.
	3. Hubungan antara pemborong dengan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan maka penyelesaiannya dilaksanakan melalui Pengadilan Negeri.
	4. Perjanjian/perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata Pasal 1338 jo Pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
	5. Untuk sahnya suatu perjanjian/perikatan harus dipenuhi 4 syarat yaitu :
1. sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.
	1. Dalam hal pemborong juga harus menyediakan bahan-bahannya dan hasil pekerjaanya kemudian karena apapun musnah sebelum diserahkan maka kerugian tersebut dipikul oleh pemborong kecuali yang memborongkan lalai untuk menerima hasil pekerjaan tersebut.
	2. Dalam hal pemborong hanya harus melakukan pekerjaan dan hasil pekerjaan tersebut musnah maka pemborong hanya bertanggung jawab atas kemusnahan tersebut sepanjang hal itu terjadi karena kesalahan pemborong.
	3. Jika hasil pekerjaan diluar kelalaian dari pihak pemborong, musnah sebelum penyerahan dilakukan dan tanpa adanya kelalaian dari pihak yang memborongkan untuk memeriksa dan menyetujui hasil pekerjaan tersebut maka pemborong tidak berhak atas harga yang dijanjikan kecuali jika barang itu musnah karena bahan-bahannya ada cacatnya.
	4. Jika pekerjaan yang diborongkan dilakukan secara potongan atau ukuran, maka hasil pekerjaan dapat diperiksa secara sebagian demi sebagian.
	5. Perjanjian pemborongan pekerjaan berakhir karena meninggalnya pemborong.
	6. Jika pemborong meninggal dunia maka yang memborongkan pekerjaan wajib membayar kepada ahli waris pemborong hasil pekerjaan yang telah selesai dan harga bahan bangunan yang telah diselesaikan menurut perbandingan dengan harga yang telah diperjanjikan asal hasil pekerjaan itu atau bahan bangunan tersebut ada manfaatnya bagi pihak yang memborongkan.
	7. Pemborong bertanggung jawab atas tindakan pekerja yang diperkerjakan.
	8. Pekerja yang memegang barang milik orang lain untuk mengerjakan sesuatu pada barang itu berhak menahan barang tersebut sampai biaya dan upah dibayar seluruhnya, kecuali telah dikeluarkan tanggungan secukupnya

Perjanjian dalam *Outsourcing* juga tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai Pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu UU No.13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu :

a. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh; Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :[[19]](#footnote-20)

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

Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

b. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan. Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut :[[20]](#footnote-21)

1. adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
2. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak.
3. perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut maka walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan *Outsourcing* dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)[[21]](#footnote-22).

Perjanjian kerja antara karyawan *Outsourcing* dengan perusahaan *Outsourcing* biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *Outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa *Outsourcing* hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *Outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan *Outsource*. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam *Outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Karyawan *Outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna *Outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *Outsourcing*. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan *Outsourcing* dengan perusahaan pengguna *Outsourcing* harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan *Outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *Outsourcing*. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna *Outsourcing* sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh karyawan *Outsourcing*.

*Outsourcing*  dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *Outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam [Undang](http://en.wikipedia.org/wiki/Undang)-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).

Sistem outsourcing dalam pelaksanaanya memiliki kelebihan dan kekurangan, yaitu :

Kelebihannya adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat fokus pada kegiatan usaha dan kegiatan produksi karena tidak terganggu oleh proses perekrutan karyawan;
2. *Outsourcing* memberikan akses kepada perusahaan pemberi kerja berupa kemajuan teknologi dan pengalaman personil
3. Pelaksanaan outsourcing tidak mengubah struktur organisasi dari suatu perusahaan karena pekerja hanya brfungsi sebagai tenaga penunjang dalam suatu perusahaan
4. Dapat memenuhi kebutuhan perusahaan akan tenagakerja

Adapun kelemahan *Outsourcing* antara lain :

1. Tenagakerja outsourcing tidak menjamin akan mampu menangani permasalahan-permasalahan yang unik dalam perusahaan
2. Kemungkinan dapat ditiru oleh pesaing lain bila aplikasi yang di*outsourcing*kan adalah aplikasi strategi
3. Kesepakatan dari kontraktual *outsourcing* harus berjangka waktu lama untuk menjamin keamanan data dan kelanggengan sistem yang sudah berjalan
4. Memerlukan waktu, kordinasi dan biaya dalam melakukan perubahan terhadap isi dari kesepakatan kerja sebelumnya
5. Adanya kecenderungan tenagakerja untuk merahasiakan sistem yang digunakan dalam membangun sistem informasi bagi pelanggannya agar jasanya tetap digunakan.
6. **Penjabaran Ketentuan Outsourcing Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Dengan PT. Citra Usaha Mandiri Perkasa (PT. CUMP).**

Hukum melindungi kepentingan manusia dengan mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut. Pengalokasian kekuasaan dilakukan secara teratur dalam arti ditentukan keleluasaan dan kedalamannya. Kekuasaan yg demikian itulah yang disebut hak. Dengan demikian tidak setiap kekuasaan dalam masyarakat tersebut hak, melainkan kekuasaan tertentu saja yaitu yang di berikan oleh hukum kepada seseorang. Suatu kepentingan merupakan sasaran hak bukan hanya karena di lindungi oleh hukum, tetapi juga karena adanya pengakuan terhadapnya, dan kepentingan, melainkan kehendak.[[22]](#footnote-23)

Hukum mengatur pergaulan hidup manusia secara damai. Perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda dari yang merugikan. Hukum mempertahankan perdamaian dalam masyarakat dengan mengenyimbangkan kepentingan yang berbeda-beda.

Dengan demikian antara hukum dan hak asasi manusia sesungguhnya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena yang namanya hukum sudah pasti melindungi kepentingan manusia agar eksistensi kemanusiaannya terjaga atau tidak di ganggu oleh manusia lainnya. Hukum mengatur kehidupan manusia agar berjalan tertib, damai dan teratur, karena itu tidak dapat disebut hukum jika substansinya tidak mengatur kehidupan manusia dalam rangka mencapai ketertiban dan keteraturan tersebut. HAM di Indonesia tidak hanya berupa dokumen dalam konvenan internasional, tetapi juga telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan termasuk pembentukan kelembagaan berupa Pengadilan HAM yang secara ontologis dapat disebut Hukum HAM yakni semua aturan hukum yang mengatur mengenai hak kodrati manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan oleh Negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang.

Sebagai mahluk yang berakal budi manusia harus diatur secara normatif sehingga dalam bertingkah laku harus mempedomani aturan yang ada, bukan menuruti kehendaknya sendiri. Demikian dengan ciri kejasmaniannya, manusia membutuhkan sandang , pangan, dan papan untuk mempertahankan hidupnya. Selanjutnya sebagai mahluk social manusia hanya dapat hidup bersama dengan manusia lainnya. Salah satu pengaturan hak-hak para pekerja sesuai dengan HAM seperti yang dijelaskan di atas diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan istilah *Outsourcing* yang ada adalah kontrak kerja yang pada intinya adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Namun di dalam praktek digunakan istilah *Outsourcing* yang seperti dijelaskan sebelumnya dan ada beberapa definisi mengenai istilah *Outsourcing,* di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *Outsourcing*. Tetapi pengertian dari *Outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, yang isinya menyatakan bahwa *Outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Menurut Pasal 1601 (b) KUH Perdata, *Outsourcin*g disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *Outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu. [[23]](#footnote-24)

Hubungan kerja yang terjadi pada *Outsourcing* adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau tetap dan bukan kontrak, akan tetapidapat pula dilakukan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) kontrak apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian maka hubungan kerja pada *Outsourcing* tidak selalu dalam bentuk PKWT/Kontrak, apalagi akan sangat keliru kalau ada yang beranggapan bahwa *Outsourcing* selalu dan atau sama dengan PKWT.

Salah satu bentuk dari *Outsourcing*, harus dibedakan dengan lembaga penempatan tenaga kerja swasta (*Labour Supplier*). Sebagaimana diatur dalam Pasal 35, 36, 37, dan 38 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu apabila tenaga kerja telah ditempatkan, maka hubungan kerja yang terjadi sepenuhnya adalah pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja bukan dengan lembaga penempatan tenaga kerja swasta tersebut. Dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan dimaksud antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*Cleaning Service*), pengemudi (*Driver*), satuan pengamanan (*security*), CSO (*Costumer Service Officer*), pemeliharaan radio, penyambungan kembali.

Berbagai kemungkinan permasalahan yang dapat terjadi dalam kegiatan *Outsourcing* antara lain :[[24]](#footnote-25)

1. Definisi pekerjaan dan tanggung jawab yang kurang jelas dan rinci dalam perjanjian yang dapat mengakibatkan perbedaan persepsi dilapangan. Misalnya mengenai hal yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja. Harus dengan jelas dicantumkan apa atau kondisi apa yang mengakibatkan karyawan *Outsourcing* dapat dikembalikan kepada perusahaan *Outsourcing*. Misalnya seorang sales diangkat dalam kontrak 3 bulan dengan target tertentu yang kalau tidak tercapai dapat menjadi sebab berakhirnya hubungan kerja
2. Pemahaman mengenai “*Full outsourcing*”, dimana semua tanggung jawab dan wewenang dilakukan oleh vendor dengan hasil kerja yang disepakati bersama, atau “*Labor Supply*” dimana vendor hanya menyediakan tenaga kerjanya dan semua tanggung jawab dan wewenang pekerjaan dilakukan oleh user.
3. Penggelapan uang. Jika ini terjadi maka masalah pidana melekat pada diri pelaku, ia yang bertanggung jawab untuk mengembalikan uang tersebut atau dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Jika perusahaan terbukti terlibat baru dapat dimintakan tanggung jawabnya. Yang harus dilakukan vendor adalah mengurus masalah ini secara tuntas, baik penyelesaian secara internal maupun penyelesaian secara hukum.
4. Menggunakan nama / logo perusahaan user untuk kepentingan pribadi. Biasanya dilakukan dengan membuat surat keterangan sendiri dengan kop surat perusahaan untuk kepentingan karyawan pribadi.
5. Kehadiran / disiplin kerja. Biasanya hal ini dapat diatasi dengan kontrol yang ketat dari vendor dengan menyediakan mesin absensi. Cantumkan juga misalnya dalam perjanjian jika tidak masuk dalam hitungan hari tertentu, maka dapat dikenakan sanksi bahkan bisa dianggap mengundurkan diri
6. Diberikan kewenangan oleh *User* diluar kewenangannya. Dilapangan bisa saja terjadi atasan langsung dari pihak user memberikan kewenangan yang melebihi apa yang dicantumkan dalam kontrak. Jika terjadi suatu kesalahan atau kerugian, maka lihat kembali kontrak kerja apakah ini diatur. Jika tidak maka kesalahan tidak bisa sepenuhnya dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan.
7. *Sharing Password*. Kesalahan prosedur yang termasuk kedalam kategori pelanggaran berat ini dapat saja terjadi, seorang atasan yang memberikan passwordnya kepada karyawan *Outsourcing* atau sebaliknya karyawan *Outsourcing* yang mencuri *password* atasannya dapat dikeluarkan dan dikenakan pidana jika berakibat adanya kerugian
8. Pelaksanaan jam lembur dan perhitungannya. Ada perusahaan yang menentukan jumlah rupiah tertentu untuk mengganti jam lembur, misalnya setiap jam dibayar Rp 10.000,- Ini bertentangan dengan UU, sebaiknya lembur dibayarkan sesuai dengan perhitungan yang telah ditetapkan pemerintah.atau jangan disebut lembur tapi tunjangan jika bekerja di atas jam 5-7 maka akan diberikan, misalnya Rp 20.000,-
9. Ada juga user yang memberlakukan jam kerja yang sangat panjang melebihi aturan jam lembur yang telah ditetapkan, jika ini terjadi maka dianggap pelanggaran

Terminologi *Outsourcing* terdapat dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yg lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu. Sementara dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 secara eksplisit tidak ada istilah *Outsourcing* tetapi praktek *Outsourcing* dimaksud dalam UU ini dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

Praktek *Outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut :

* + 1. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat.
		2. Apabila bagian pekerjaan yang tersebut dapat di lakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
		3. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan. Semua persyaratan diatas bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat di *Outsourcing.*

Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/buruh menjadi terlantar. Oleh karena itu berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindari tanggung jawab. Dalam perusahaan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerja sekurang-kurangnya sama dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekrja/buruh baik di perusahaan pemberi maupun perusahaan penerima pekerjaan karena pada hakekatnya bersama-sam untuk mencapai tujaun yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat-syarat kerja, upah, perlindungan kerja yang lebih rendah.

Pelaksanaan sistem *Outsourcing* di PT. CUMP didasarkan atas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun Pasal-pasal yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem *Outsourcing* adalah Pasal 64, 65 dan 66. Dalam hal ini perusahaan pemberi kerja (PT. PLN) melimpahkan wewenang kepada perusahaan penyedia tenaga kerja untuk melakukan perekrutan pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan pemberi kerja (PT. PLN) Proses perekrutan itu sendiri dilakukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja melalui tes tulis dan wawancara.

Setelah proses perekrutan selesai dan jumlah pekerja yang dibutuhkan sudah terpenuhi maka diadakanlah kesepakatan antara PT. PLN dengan tenaga kerja yang diperantarai oleh perusahaan penyedia tenaga kerja yang dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis. Hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja tersebut adalah :

1. Hak-hak pekerja;

Yang termasuk dalam hak-hak pekerja adalah :

1. Upah pokok;
2. Bantuan transportasi;
3. Program Jamsostek;
4. Tunjangan Hari Raya;
5. Uang Kebijakan Perusahaan;
6. Pakaian dinas kerja; dan
7. Hak cuti.
8. Potongan;
9. Kewajiban pekerja;
10. Larangan;
11. Sanksi;
12. Pemutusan hubungan kerja;
13. Finalti;
14. Penyelesaian perselisihan;
15. Jangka waktu; dan
16. Penutup.

 Isi rumusan perjanjian antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pekerja hanya ditentukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja, sedangkan pekerja tidak dilibatkan dalam perumusan perjanjian tersebut.

Dalam perjanjian kerja tersebut, diatur juga tentang perpanjangan jangka waktu bekerja bagi pekerja yamg masa kerjanya telah habis namun dari pihak pemberi kerja (PT. PLN) masih membutuhkan tenaga dari pekerja tersebut. Dalam perjanjian tersebut, jangka waktu bekerja seseorang dapat diperpanjang atas kesepakatan antara perusahaan penyedia tenaga kerja dan pekerja itu sendiri. Namun dalam perjanjian itu tidak diatur mengenai batas perpanjangan kontrak bagi seorang pekerja.

Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Sedangkan terdapat beberapa tenaga kerja *Outsorcing* yang telah bekerja selama lebih dari 3 tahun di PT. PLN. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pertentangan antara peraturan yang ada dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

Perusahaan penyedia tenaga kerja PT. Citra Usaha Mandiri Perkasa (PT. CUMP) mempekerjakan pekerja di PT. PLN baik di Wilayah, Area, Rayon dan Sektor sejumlah 73 pekerja yang di mana masing-masing pekerja di bidang : usaha pelayanan kebersihan (*Cleaning Service*), pengemudi (*Driver*), satuan pengamanan (*security*), CSO (*Costumer Service Officer*), pemeliharaan radio, penyambungan kembali.

Salah satu hal yang diatur dalam perjanjian kerja tersebut adalah mengenai hak-hak pekerja dalam hal upah atau pun tunjangan untuk pekerja. Yang menjadi hak-hak pekerja adalah:

* + - 1. Upah pokok sebesar Rp. 1.564.000,- ;
			2. Bantuan transportasi sebesar Rp. 240.000,-
			3. Program jaminan social tenaga kerja;
			4. Tunjangan hari raya (THR) sebesar 1 kali upah pokok ; dan
			5. Uang kebijakan perusahaan.

Berdasarkan dokumen yang di dapatkan PT. Citra Usaha Mandiri Perkasa, upah pokok yang diberikan untuk pekerja *Outsorcing* didasarkan atas Upah Minimum Regional (UMR) di Kota Mataram sejumlah Rp. 1.120.000.[[25]](#footnote-26)

**BAB V**

**PENUTUP**

* 1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

* + - * 1. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan yang menyangkut *Outsourcing* ditemukan pada Pasal 64, Pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan Pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Namun di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut tidak menyebutkan secara tegas mengenai pengaturan *Outsourcing*. Pada *Outsourcing* sifat pekerjaannya adalah pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan pokok perusahaan, tetapi pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus sesuai dengan jangka waktu pejanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja/buruh dengan perusahaan *Outsourcing*.
				2. Penjabaran ketentuan *Outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dengan perusahaan PT. Citra Usaha Mandiri Perkasa dituangkan dalam Perjanjian Kerja Tertulis, perjanjian kerja tersebut mengatur mengenai hak-hak pekerja (upah pokok, bantuan transportasi, program jamsostek, tunjangan hari raya, uang kebijakan perusahaan, pakaian dinas kerja dan hak cuti), potongan, kewajiban pekerja, larangan, sanksi, pemutusan hubungan kerja, finalti, penyelesaian perselisihan, jangka waktu dan penutup. Hubungan kerja tersebut berbentuk PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau tetap dan bukan kontrak, akan tetapi dapat pula dilakukan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) kontrak apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian maka hubungan kerja pada *Outsourcing* tidak selalu dalam bentuk PKWT/Kontrak, apalagi akan sangat keliru kalau ada yang beranggapan bahwa *Outsourcing* selalu dan atau sama dengan PKWT.
	1. **SARAN**

Pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengenai *Outsourcing* harusnya dapat ditinjau kembali, karena jiwa Pasal-pasal tersebut tidak sesuai dengan Pasal 27 (ayat 2) UUD 1945, dan dibuat suatu peraturan pelaksana yang didalamnya menyebutkan secara tegas tentang kualifikasi dari suatu pekerjaan penunjang bagi pekerja outsourcing, dimana pekerjaan yang bersifat pokok atau yang berhubungan langsung dengan proses produksi hendaknya tidak dimasukkan di dalam pola kerja *Outsourcing.*

Dalam pelaksanaan sistem outsourcing perlu ada ketegasan dalam peraturan perundang-undangan bahwa setelah kontrak pertama atau kedua berakhir, pekerja *Outsourcing* harus diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan tersebut. Sehingga dapat melindungi hak atau kepentingan pekerja *Outsourcing* serta mengakomodir kepentingan pengusaha yang bersangkutan

**DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU**

Amiruddin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* Jakarta, Raja Grafika Persada.

Khakim Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

Kartasapoetra G. dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico Bandung, Cetakan pertama.

Husni Lalu, 2005, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Edisi Revisi, Jakarta, Rajawali Pers.

Indrajit Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta, Grasindo.

Nedeng I Wayan, 2003, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jakarta, PT. Lembangtek.

Soepomo Iman, 1985, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja.* Jakarta, Djambatan.

**UNDANG – UNDANG**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang Undang No 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang No 3 Tahun 1992, Tentang Jamsostek

**INTERNET**

[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)

www.RohiSenangun-Sekretaris-FSPSI-DPD-Tingkat-I-Sumatera-Selatan-diakses-melalui-website.com, tanggal 28 November 2012

[www.Perburuhan-tenagakerja-istilah-kesejahteraan-JPGK22-UndangUndang.com](http://www.Perburuhan-tenagakerja-istilah-kesejahteraan-JPGK22-UndangUndang.com), diakses tanggal 13 Januari 2013

1. www.Perburuhan-tenagakerja-istilah-kesejahteraan-JPGK22-UndangUndang.com, diakses tanggal 13 januari 2013 [↑](#footnote-ref-2)
2. Lalu Husni*, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2005), hlm.17 [↑](#footnote-ref-3)
3. I Wayan Nedeng*,: Outsourcing Dan PKWT, PT. Lembangtek,* Jakarta, 2003, hlm. 2. [↑](#footnote-ref-4)
4. *Lalu Husni, Op.cit, hal.17*  [↑](#footnote-ref-5)
5. Iman Soepomo *, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Djambatan.* Jakarta: hlm.1 [↑](#footnote-ref-6)
6. R. Subekti dan R. Tjitrosudibio*, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pradnya Paramita.* Jakarta. 2003.hlm.391 [↑](#footnote-ref-7)
7. Iman Soepomo*. Op. cit, hlm.82* [↑](#footnote-ref-8)
8. Soebekti*. Aneka Perjanjian.* Bandung Alumni: 1985. hlm.52 [↑](#footnote-ref-9)
9. G. Kartasapoetra*. Op. cit. hlm.73* [↑](#footnote-ref-10)
10. Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing, Grasindo,* Jakarta, 2003, hlm. 2. [↑](#footnote-ref-11)
11. www.RohiSenangun-Sekretaris-FSPSI-DPD-Tingkat-I-Sumatera-Selatan-diakses-melalui-website.com, tanggal 28 november 2012 [↑](#footnote-ref-12)
12. *Draft Revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.* [↑](#footnote-ref-13)
13. Pasal 66 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 [↑](#footnote-ref-14)
14. Pasal 66 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 [↑](#footnote-ref-15)
15. R.Djokopranoto, Outsourcing (Alih Daya) dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha), World Trade Center Jakarta, 2005, hlm.5. [↑](#footnote-ref-16)
16. *Ibid*  [↑](#footnote-ref-17)
17. *Pelaporan dokumen tentang pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang diatur pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 tahun 2012 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh., Di akses melalui website www.hukumonline.com.* [↑](#footnote-ref-18)
18. *Ibid*  [↑](#footnote-ref-19)
19. *Pasal 65 ayat (2) UU No.13 tahun 2003*  [↑](#footnote-ref-20)
20. *Pasal 66 ayat 2) butir a,b dan c UU No.13 tahun 2003*  [↑](#footnote-ref-21)
21. *Mengenai PKWT dan PKWTT lihat pasal 56-60 UU No.13 Tahun 2003* [↑](#footnote-ref-22)
22. Paton dalamSatjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti Bandung, 2000, hal. 54. [↑](#footnote-ref-23)
23. I Wayan Nedeng*,:Loc.Cit*, hlm. 2. [↑](#footnote-ref-24)
24. Di akses melalui [file:///D:/masalah-masalah-dalam-pelaksanaan-outsourcing.htm](file:///D%3A/masalah-masalah-dalam-pelaksanaan-outsourcing.htm), pada tanggal 10 Maret 2013 [↑](#footnote-ref-25)
25. Dokumen PT. Citra Usaha Mandiri Perkasa (PT. CUMP) tanggal 13 Maret 2013 [↑](#footnote-ref-26)