

ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING

Oleh

Titi Herwati Soeryabrata
Fakultas Hukum UNTAG Semarang

ABSTRAK

Pada dasarnya setiap orang membutuhkan pekerjaan agar dapat memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarganya.

Era globalisasi yang disertai kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi membawa akibat disemua bidang kehidupan, termasuk bidang usaha, yang mengakibatkan banyak perusahaan mengurangi pekerja tetap dan mengganti dengan pekerja outsourcing yang aturannya tersirat dari pasal 64 UU Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Disisi pengusaha keuntungannya adalah menghemat biaya operasional, karena tidak ada kewajiban memberi pesangon bilamana mengeluarkan pekerja outsourcing.

Disisi pekerja outsourcing terdapat banyak kelemahan, yaitu tidak ada jenjang karier, masa kerja tidak jelas, kesejahteraan yang berbeda dengan pekerja tetap dll. Adapun keuntungan bagi pekerja outsourcing adalah mudah mencari pekerjaan bila melalui perusahaan penyedia jasa.

Sebagai salah satu hak asasi yang dimiliki oleh setiap orang, maka Pemerintah harus serius menangani masalah ketenagakerjaan, mulai dari pemberdayaan, penempatan, perlindungan dan pengawasan.

Kata Kunci : perlindungan hukum, pekerja outsourcing, hak asasi manusia

ABSTRACT

Basically, everyone needs a job in order to earn income to get the living needs of himself and his family. The era of globalization accompanied by advancements in the field of science and technology has had an effect in all areas of life, including business, which has resulted in many companies reducing permanent workers and replacing with outsourcing workers whose rules are implied from Article 64 of Law Number 13 of 2003 concerning Labour.

On the side of businessman, the advantage is saving operational costs, because there is no obligation to provide severance pay when removing outsourcing workers. On the side of outsourcing workers there are many weaknesses, namely there is no career path, unclear tenure, different welfare with permanent workers, etc. The advantage for outsourcing workers is that it is easy to find work if through a service provider company.

As one of the human rights possessed by everyone, the Government must seriously deal with labour issues, starting from empowerment, placement, protection and supervision.

Keywords: Legal Protection, Outsourcing workers, Human right.

A. Pendahuluan

Ketika Odysseus memimpin tentara Yunani menggunakan sebuah kuda kayu raksasa (kemudian dikenal sebagai “Kuda Troya”) untuk bisa masuk ke kota bangsa Troy, musuhnya, tanpa perlawanan untuk kemudian menghancurkannya dari dalam, bisa jadi ia tidak membayangkan bahwa strategi yang sama juga digunakan di dunia bisnis global saat ini. Sang Kuda Troya, berupa sistem Buruh Kontrak dan *Outsourcing*, masuk ke pabrik-pabrik dan perusahaan-perusahaan, di dunia maju maupun dunia berkembang, dengan disambut secara meriah.¹

Baru belakangan buruh sadar, ‘kontrak bisnis’ itu bukanlah kontrak bisnis biasa. Ia membawa pengaruh yang luar biasa, khususnya pada status kerja mereka, dan kemudian kesejahteraan mereka, juga keluarganya. Kehadiran buruh kontrak dan *outsourcing*, yang bisa berbeda bisa sama persis

melakukan apa yang biasa mereka lakukan, memberi keuntungan lebih pada pengusaha. Pengusaha tidak perlu lagi pusing memikirkan tunjangan kesehatan maupun hari tua bagi buruhnya. Walaupun pengusaha sudah tidak perlu buruh lagi, mereka pun tidak perlu pusing memikirkan uang pesangonnya. Upah dan tunjangan yang mereka peroleh pun biasanya lebih rendah, dibanding buruh tetap. Tanpa jaminan kerja, tanpa kepastian kerja.²

Sepanjang hidupnya, manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam yang harus dipenuhinya dengan jalan bekerja, karena dengan bekerja ia memperoleh penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi semua kebutuhannya.

Dalam Alinea Ke-empat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya akan disebut UUD 1945) antara lain dinyatakan :

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia.....,

¹ Celia Mather, *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing*, TURC (Trade Union Rights Center), Jakarta, 2008, hlm. 5.

² Ibid

dan untuk memajukan kesejahteraan umum.....dst”

Kalimat “dan untuk memajukan kesejahteraan umum” menunjukkan bahwa Negara berkeinginan kuat untuk terciptanya suatu masyarakat yang sejahtera, sehingga tugas yang beratpun berada dipundak pemerintah untuk mewujudkan keinginan negara tersebut.

Sehubungan dengan adanya kewajiban negara dalam melaksanakan hak konstitusional tersebut, maka negara diwajibkan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan seluas-luasnya kepada masyarakat. Dalam rangka upaya memajukan kesejahteraan umum, didalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 ditegaskan bahwa :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang dimiliki oleh seseorang, disamping hak-hak asasi yang lain. Di era reformasi, konsep hak asasi manusia secara tegas dan

jelas diakui keberadaannya didalam UUD 1945 dalam Perubahan Kedua, yaitu dicantumkan dalam pasal 28 D ayat 2 yang berbunyi :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Bertitik tolak dari Pasal 28 D ayat 2 UUD 1945, maka hak bekerja merupakan salah satu dari hak asasi manusia yang harus dihargai dalam pelaksanaannya.

Era globalisasi dengan kemajuan bidang teknologi menuntut adanya pemenuhan hak asasi manusia tanpa diskriminasi, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 3 ayat 1 Undang-undang Nomer 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya akan disebut UU Nomer 39 Tahun 1999 Tentang HAM) yang berbunyi :

“ Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar

manusia tanpa diskriminasi.”

Perlindungan terhadap hak asasi manusia diperjelas dalam Pasal 38

ayat 1, 2, 3 dan 4 UU Nomer 39 Tahun 1999 Tentang HAM) yang pada intinya melindungi semua warga negara untuk bekerja, bebas memilih pekerjaan yang disukainya, tanpa membedakan pria dengan wanita, dengan upah dan syarat-syarat perjanjian kerja yang sama. Aturan tersebut adalah dalam rangka pelaksanaan hak **ayat?** kesejahteraan.

Hak pekerja adalah memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 yang merupakan hak konstitusional warga negara (the citizens constitutional rights), yaitu hak yang dijamin dalam dan oleh UUD 1945. Ini artinya negara mengeluarkan kebijakan-kebijakan, baik berupa undang-undang (legislative policy) maupun peraturan-peraturan pelaksanaan (bureaucracy policy).

Semua orang yang bekerja tentu mengharapkan menjadi pekerja tetap yang nantinya bilamana selesai masa kerjanya akan mendapatkan tunjangan pensiun. Namun kenyataan

menunjukkan bahwa tidak semua orang menjadi pekerja tetap. Pertumbuhan jumlah penduduk yang berimbas pada bertambahnya jumlah penduduk yang memasuki usia kerja tidak seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang dapat memberikan pekerjaan tetap bagi yang membutuhkannya.

Kondisi tersebut menyebabkan munculnya pekerjaan dengan sistem outsourcing. Outsourcing berasal dari bahasa Inggris, out yang berarti “luar” dan source yang berarti “sumber”. Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, outsourcing adalah “alih daya”. Outsourcing mempunyai nama lain, yaitu “contracting out” merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Outsourcing dapat disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan.³

Outsourcing atau contracting out atau kontrak luar adalah suatu bentuk kontrak yang terjadi ketika sebuah perusahaan melakukan

³ Damanik, Sehat, Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 3

kontrak komersial dengan perusahaan lain untuk menyediakan layanan tertentu dalam suatu jangka waktu.⁴

Di satu sisi orang membutuhkan pekerjaan yang sifatnya tetap, karena akan tetap mendapatkan perlindungan setelah tidak bekerja lagi. Disisi yang lain orang dihadapkan pada pilihan untuk tidak bekerja atau mau menerima pekerjaan dengan sistem outsourcing yang meletakkan tenaga kerja pada posisi yang lemah. Sedangkan disisi pengusaha, outsourcing memberikan berbagai keuntungan karena dapat mendukung tujuan usahanya. Pekerjaan dengan sistem outsourcing ini menarik untuk dikaji regulasi dan penerapannya agar dapat melindungi hak tenaga kerja.

B. Permasalahan

- a. Apa kelebihan dan kekurangan penggunaan pekerja dengan sistem outsourcing?
- b. Bagaimana perlindungan yang diberikan oleh Pemerintah

terhadap pekerja dengan sistem outsourcing?

C. Pembahasan

Ketenagakerjaan adalah bagian yang sangat penting dari masalah ekonomi, sehingga pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari pembangunan ekonomi. Dulu pembangunan hanya berorientasi pada aspek pertumbuhan dan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan yang memberikan bekal ketrampilan agar para pencari kerja dapat diterima di dunia kerja dengan mudah.

Bekerja, dapat berarti seseorang bekerja pada orang lain, akan tetapi juga dapat berarti menjadi wirausaha.

Bekerja pada orang lain tersebut berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga

⁴ Celia Mather, *ibid*, hlm.32.

kerja dan antara tenaga kerja dengan penguasa.⁵

Menurut Molenaar, Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh (pekerja) dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.⁶

Di Indonesia tentang ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 dan Pasal 28 huruf D ayat 2 UUD 1945.

Pasal 28 UUD 1945 berbunyi :

“ Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-undang. “

Lebih lanjut Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28 UUD 1945 dilaksanakan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(selanjutnya disebut UU Nomor 13 Tahun 2003). Beberapa pertimbangan diterbitkannya UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual;
- b. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. Bahwa diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya

⁵ Sendjun H. Manullang, SH, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta, Rineka Cipta, 1990, hlm. 1

⁶ Kunarto, Materi Kuliah Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, Universitas 17 Agustus 1945, Semarang, Fakultas Hukum, 2015, hlm. 2

dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Selanjutnya Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa :

“ Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. “

Dari uraian diatas, nampak bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai keterkaitan yang sangat luas, yang dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah

tidak bekerja lagi, yang kesemuanya itu mempunyai keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Pembangunan ketenagakerjaan berkaitan dengan berbagai kepentingan tersebut.

Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain, mencakup perkembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.⁷

Pasal 1 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa :

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.”

Sedangkan Pasal 1 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan :

“Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima

⁷“lihat penjelasan UU RI No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan”

upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Saat ini mayoritas tenaga kerja Indonesia adalah buruh/pekerja outsourcing. Sistem kerja outsourcing merupakan sebuah sistem yang sering digunakan oleh perusahaan-perusahaan tidak saja di Indonesia, tetapi juga di berbagai negara.

Di Indonesia sistem kerja outsourcing dilakukan oleh perusahaan berdasarkan Pasal 64 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

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

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, yang dimaksud dengan pemborongan pekerjaan adalah :

“Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan

bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.” Dibandingkan dengan KUH Perdata yang tidak membatasi jenis pekerjaan yang dapat diborongkan, maka UU Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan aturan yang sangat jelas tentang jenis pekerjaan apa yang dapat diborongkan, yaitu pekerjaan yang tidak merupakan pekerjaan utama dalam suatu perusahaan.

Kaitannya dengan ketenagakerjaan, dalam pemborongan pekerjaan ini terdapat 2 (dua) jenis perusahaan, yaitu :

1. Perusahaan utama, yaitu perusahaan yang menyerahkan pekerjaan, disebut outsourcer; dan
2. Perusahaan yang menerima pekerjaan dari perusahaan utama untuk dilaksanakan, yang disebut outsourcee.

Dengan adanya sistem outsourcing tersebut, muncul “perusahaan penyedia jasa” yang melakukan fungsi jasa yang dahulu pernah menjadi bagian tak

terpisahkan dari perusahaan. Perusahaan penyedia jasa ini kemudian disebut dengan istilah “vendor”, sedangkan perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada vendor kemudian disebut dengan istilah “user”. Vendor melakukan rekrutmen calon pekerja dengan berbagai cara, misalnya dengan memasang iklan di surat kabar dan kantor pos karena kantor pos operasional sampai di kota-kota kecil. Bahkan vendor bekerjasama dengan sekolah-sekolah kejuruan (SMK) untuk mencari bibit-bibit unggul.

Perkembangan baru, untuk menghemat biaya sekarang ini banyak perusahaan mencari sendiri calon pekerja ke SMK-SMK tanpa melalui vendor. Ini adalah pola kemitraan yang dijalankan oleh perusahaan dengan SMK, namun tetap nanti statusnya bukan pekerja tetap.

Pengertian outsourcing adalah hubungan kerja dimana pekerja/ buruh yang dipekerjakan disuatu perusahaan dengan sistem kontrak tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan

pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja. Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/ pekerja (penyedia), perusahaan pengguna tenaga kerja/ pekerja (pengguna), dan tenaga kerja/ pekerja.⁸ Outsourcing adalah usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.⁹

Hubungan kerja dengan sistem outsourcing ini menyebabkan kedudukan para pihak menjadi tidak seimbang dan menimbulkan rasa kekhawatiran pada pekerja, sehingga pekerja berada disisi yang lemah. Bagi pekerja, suatu hubungan kerja sangat bermakna selama

⁸ Abdul Khakim, S.H., M. Hum, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 64

⁹ Tunggal, Iman Sjahputra, 2009, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta : Harvarindo.

menjalankan pekerjaan, karena disamping sebagai jalan menuju kesejahteraan juga sebagai jalan untuk mendapatkan status, sehingga suasana kerja yang nyaman sangat menentukan apakah seseorang dapat bekerja dengan maksimal atau tidak, karena pada akhirnya nanti akan menguntungkan perusahaan.

Posisi pekerja yang lemah dapat terjadi karena pengusaha menggunakan perjanjian kerja yang harus ditandatangani oleh pekerja sebagai alasan untuk menghindari kewajiban-kewajiban yang menjadi tanggung jawab perusahaan. Dalam praktek, perjanjian kerja dengan sistem outsourcing yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha menciptakan ketidakseimbangan dalam pelaksanaannya.

Adapun pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain (vendor) adalah :

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.¹⁰

UU Nomer 13 Tahun 2003 telah mengatur bidang-bidang tertentu yang memungkinkan untuk dioutsorce, yaitu bagian-bagian yang tidak berhubungan dengan kegiatan utama. Dengan adanya pengaturan tersebut banyak perusahaan mulai mengganti tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama perusahaan, misalnya satpam, sopir, cleaning servis, dll.

Pada awalnya fungsi jasa yang dikontrakkan kepada pihak luar adalah bidang kebersihan dan catering. Lama kelamaan bidang keamanan, transportasi dan lain-lain. Bahkan kemudian masuk ke pabrik-pabrik, yaitu pada bagian produksi. Pada bidang jasa keamanan, di kota Semarang ada perusahaan-perusahaan (vendor-vendor) yang menyediakan jasa satuan pengamanan (Satpam) yang

¹⁰ Lihat pasal 5 UU Nomer 13 Tahun 2003

tergabung dalam sebuah organisasi yang bernama ABUJAPI (Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan Indonesia).

Dalam pelaksanaan tugasnya di bidang keamanan tersebut, vendor melakukan pekerjaan mencari calon-calon tenaga keamanan dengan syarat tertentu, misalnya tinggi badan, kesehatan dan mempunyai ketrampilan bela diri. Perusahaan jasa keamanan ini bekerja sama dengan aparat yang berwajib, yaitu pihak kepolisian, secara berkala mengadakan pelatihan kepada para anggota satuan pengamanan (Satpam) untuk meningkatkan ketrampilan dalam menjaga keamanan.

Beberapa tahun yang lalu mulai berkembang pula penggunaan pekerja outsourcing untuk menjalankan fungsi administrasi di dunia perbankan. Hubungan kerja dalam outsourcing diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara vendor dan pekerja. Hubungan kerja tersebut dibuat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Dalam praktek, sistem outsourcing membuat vendor membatasi kewajibannya untuk membatasi hak dari pekerja, misalnya dalam pemberian upah dibawah upah minimum, tidak memberikan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, tidak ada hak cuti, tidak adanya pesangon dan lain-lain. Pekerja berada pada posisi yang lemah karena sangat membutuhkan pekerjaan, sehingga menerima saja apa yang dipersyaratkan oleh vendor. Pekerja hanya menandatangani saja perjanjian yang disodorkan oleh vendor tertentu.

Penggunaan pekerja outsourcing sudah banyak dilakukan di perusahaan-perusahaan, tetapi regulasinya belum memadai, dan ini memunculkan permasalahan yang cukup bervariasi.

Pasal 64 UU Nomer 13 Tahun 2003 dianggap oleh banyak orang sebagai memberikan kelonggaran kepada pengusaha untuk menggunakan pekerja outsourcing, karena didalamnya diperbolehkan adanya penyerahan

pekerjaan kepada perusahaan lain sepanjang bukan pekerjaan utama. Walaupun didalam UU Nomer 13 Tahun 2003 tidak terdapat satupun istilah outsourcing, namun dalam kenyataannya UU Nomer 13 Tahun 2003 menjadi dasar realita baru yang mengatur dan melegalkan masalah outsourcing.

Dalam sistem outsourcing, hubungan kerja hanya terjadi antara pekerja dengan perusahaan lain (vendor), sedangkan antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang menggunakan tenaga outsourcing (user) tidak ada hubungan kerja. Sebelum ditempatkan di perusahaan user, para pekerja outsourcing ini sudah melalui tes masuk, tes kesehatan dan pelatihan secukupnya dari vendor.

Alasan perusahaan menggunakan pekerja outsourcing karena terkait dengan banyak hal, diantaranya adalah pasang surutnya dunia usaha. Artinya ketika usaha sedang surut user tinggal menghubungi vendor untuk menarik pekerjaannya dengan alasan sudah tidak membutuhkan pekerja

lagi dan vendor akan menarik pekerja tersebut kembali ke vendor. Masih beruntung kalau pekerja tersebut kemudian ditempatkan di perusahaan user yang lain, karena kadang-kadang terjadi penarikan tanpa memberikan pekerjaan pengganti.

Beberapa ahli berpendapat, bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja ada empat unsur penting, yaitu :

- a. Adanya pekerjaan
- b. Adanya perintah orang lain
- c. Adanya upah
- d. Adanya waktu tertentu.¹¹

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹² Unsur-unsur itulah yang menjadi dasar untuk adanya hubungan kerja dalam sistem outsourcing.

Di dalam hubungan kerja ada hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan kerja tersebut, kewajiban para pihak

¹¹ Abdul Khakim, SH, M. Hum, op.cit, hlm. 39-40.

¹² Lihat Pasal 1 angka 5 UU Nomer 13 Tahun 2003.

berlangsung secara timbal balik.
Artinya “ kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh” dan sebaliknya “kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha.”

Dalam sistem outsourcing, pasang surut dunia usaha sangat berpengaruh dan memaksa pengusaha mengurangi pekerja. Perusahaan utama (user) dengan mudah akan mengembalikan pekerja kepada vendor bilamana dirasa tidak membutuhkan lagi dengan tanpa pesangon, walaupun masa perjanjian kerjanya belum habis, untuk minta penggantian pekerja yang baru.

Globalisasi yang melanda dunia didukung oleh kemajuan teknologi memadatkan jarak dan waktu, sehingga menciptakan persaingan ketat di dunia usaha. Perusahaan tidak dapat mengurangi biaya produksi dan distribusi, misalnya mengurangi pemakaian air dan listrik. Yang dapat dilakukan adalah memberhentikan pekerja atau menggunakan pekerja outsourcing, yang tentu saja tidak

ada kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan pesangon.

Tingginya angka jumlah penduduk yang memasuki usia kerja dengan tidak tersedianya lapangan kerja yang mencukupi, membuat banyak orang dihadapkan pada pilihan untuk menerima pekerjaan dengan sistem outsourcing daripada tidak bekerja.

Para pekerja dengan sistem outsourcing mempunyai hak yang sama dengan bekerja sebagai pekerja tetap. Mereka juga berhak bergabung dalam serikat pekerja yang ada di perusahaan. Pasal 28, Pasal 28C dan Paal 28F UUD 1945 menjadi dasar hukum untuk pembentukan serikat pekerja di perusahaan, yang kemudian dilaksanakan dengan UU Nomer 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna

memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹³

Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai kewajiban, antara lain :

- 1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.¹⁴

Pasal 28, Pasal 28C dan Pasal 28F UUD 1945 memang menjadi dasar bagi terbentuknya Serikat Pekerja, namun kebebasan ini harus dimaknai sebagai kebebasan yang tidak tanpa batas, karena ada rambu-rambu yang harus dipatuhi. Banyak serikat pekerja yang harus mau menerima pekerja outsourcing dengan potensi kehilangan anggota, terlebih pekerja outsourcing perorangan sering berganti.

Di dalam satu perusahaan bisa saja banyak vendor yang

terlibat memasok pekerja outsourcing, sehingga menyulitkan serikat pekerja untuk melakukan kesepakatan atau koordinasi dengan masing-masing vendor.

Perlindungan yang diberikan oleh Pemerintah terhadap Pekerja dengan sistem outsourcing

Merujuk pada kalimat “memajukan kesejahteraan umum” dalam Alinea Ke-empat Pembukaan UUD 1945 yang kemudian dijabarkan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, nampak bahwa para pendiri Negara (the founding fathers) mengakui adanya hak bekerja yang dimiliki oleh setiap orang, dan pada saat itu tidak ada yang mengkaitkan antara hak bekerja dengan hak asasi manusia oleh karena didalam UUD 1945 memang tidak ada pengaturan tentang hak asasi manusia.

Berikutnya pada tanggal 10 Desember 1948 Majelis Besar Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mempermaklumkan Pernyataan Umum Hak-Hak Manusia (Universal Declaration of Human Rights) yang didalam Pasal 23 menyatakan :

¹³ Lihat pasal 1 ayat 17 UU Nomer 13 Tahun 2003.

¹⁴ Abdul Khakim,SH.,M.Hum, op.cit, hlm. 212.

- 1) Setiap orang berhak untuk mendapat pekerjaan, untuk memiliki pekerjaan secara bebas, akan syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan kepadanya dan perlindungan terhadap pengangguran.
- 2) Setiap orang dengan tiada perbedaan apapun, berhak mendapat upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- 3) Setiap orang yang bekerja berhak supaya mendapat upah yang adil dan cukup yang menjamin kepadanya sendiri dan keluarganya suatu penghidupan yang sesuai dengan martabat manusia, serta ditambah jika perlu dengan lain cara perlindungan sosial.
- 4) Setiap orang berhak untuk mendirikan dan menyertai serikat-serikat sekerja untuk melindungi kepentingan-kepentingannya.

Sedangkan Pasal 24 menyatakan :

“Setiap orang berhak untuk beristirahat dan mendapat waktu liburan termasuk pembatasan yang pantas dari jam kerja dan hari

liburan pada waktu yang tetap dengan (terus mendapat) upah.”

Pada tanggal 28 September 1950 Indonesia menjadi anggota PBB ke- 60 yang ditetapkan dengan Resolusi Majelis Umum PBB Nomer A/RES/491 (V) tentang “Penerimaan Republik Indonesia Dalam Keanggotaan Di Perserikatan Bangsa-Bangsa”, kurang dari satu tahun setelah pengakuan kedaulatan Indonesia oleh Belanda dalam Konferensi Meja Bundar di Den Haag.¹⁵ Namun bermacam hak asasi manusia yang terdapat dalam Pernyataan Umum Hak-Hak Manusia (Universal Declaration of Human Rights) tersebut belum terakomodir dalam peraturan perundangan di Indonesia, hingga terjadinya era reformasi pada tahun 1998 yang melakukan beberapa kali perubahan terhadap UUD 1945.

Dalam perubahan Kedua terhadap UUD 1945 hak asasi manusia dicantumkan dalam Bab X A tentang Hak Asasi Manusia, yaitu dalam Pasal 28 A, 28 B, 28 C,

¹⁵ Lite.id.m.wikipedia.org.

28 D, 28 E, 28 F, 28 G, 28 H, 28 I, dan Pasal 28 J.

Didalam pasal-pasal tersebut berbagai macam hak asasi manusia yang dilindungi oleh Negara, salah satunya adalah hak bekerja yang dicantumkan dalam pasal 28 D ayat 2.

Dari bunyi Pasal 28 D ayat 2 nampak jelas bahwa hak bekerja adalah salah satu dari hak asasi manusia yang dilindungi oleh Negara, artinya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan.

Dengan adanya hak bekerja tersebut Pemerintah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 6 UU Nomer 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Dengan bekerja ini para pekerja memperoleh perlindungan atas :

a. Upah (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan).

Dalam hal ini upah yang diberikan kepada pekerja adalah upah minimum yang ditetapkan Pemerintah setiap tahun. Bilamana ada peraturan baru tentang UMK, maka user akan menyesuaikan secara otomatis.

b. Jam kerja
Perusahaan wajib melaksanakan waktu kerja sebagai berikut :

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

c. Upah lembur
Upah lembur diberikan kepada pekerja bila pekerja dipekerjakan melebihi waktu kerja yang sudah ditentukan.

d. Waktu istirahat¹⁶

Istirahat adalah istirahat antara jam kerja, yaitu sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

e. Kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah sesuai agamanya.

f. Tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi

Bila pengusaha mempekerjakan pekerja pada hari-hari libur resmi, maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

g. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam rangka menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja diikutkan program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Pembayaran BPJS sebesar 4 (empat) persen dibebankan kepada pekerja, sedangkan selebihnya ditanggung oleh user.

h. Tunjangan makan harian

i. Tunjangan Hari Raya¹⁷

Sebagai ilustrasi adalah PT. Adi Mitra Pratama sebagai vendor yang menyuplai berbagai macam jasa kebutuhan user di perusahaan-perusahaan di Kota Semarang, Surakarta, Yogyakarta, Kudus, Jakarta dan sekitarnya.

PT. Adi Mitra Pratama tersebut bergerak dibidang jasa penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja memasok pekerja kepada user untuk berbagai macam kebutuhan.

Outsourcing adalah proses memindahkan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan ke pihak ketiga. Jumlah, luas dan bentuk pekerjaan yang di-*outsource* berkembang sangat cepat, tidak hanya pekerjaan tipikal pabrik tetapi juga pekerjaan yang lebih canggih, seperti *technical*, *service*, *engineering* bahkan *financial analysis* dan *payroll*.

Alasan utama user menggunakan pekerja outsourcing adalah :¹⁸

¹⁶ Lihat pasal 78 UU Nomer 13 Tahun 2003.

¹⁷ Lihat pasal 79 UU Nomer 13 Tahun 2003.

- a. Meningkatkan fokus perusahaan pada pekerjaan inti
- b. Membagi resiko
- c. Sumber daya perusahaan dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain.
- d. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasional
- e. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.
- f. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola
- g. Pekerja sudah melalui tes dan pelatihan secukupnya sehingga perusahaan tidak repot.

Disisi lain ada pihak yang tidak setuju dengan adanya model penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan (outsourcing), antara lain dengan alasan:

1. Hubungan kerja antara pekerja dengan vendor selalu diatur dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sehingga upah lebih murah.
2. Jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal
3. Tidak ada pengembangan karir.

4. Menyengsarakan pekerja / buruh dan membuat kakunya hubungan industrial)¹⁹

Namun dipandang dari sisi pekerja, hubungan kerja dengan segala jaminannya merupakan cara untuk mencapai kesejahteraan hidup. Dalam konteks tersebut, kesejahteraan tidak hanya diukur dari besarnya pendapatan yang diterima, melainkan juga karena adanya suasana kerja yang mendukung oleh adanya sistem hubungan kerja yang dilembagakan dalam proses pekerjaan.

D. Penutup

1. Kesimpulan

- a. Pemerintah sudah jelas memiliki peran aktif untuk bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dengan diaturnya beberapa tujuan Pemerintah di dalam peraturan perundangan yang terkait, diantaranya pemberdayaan, pemerataan kesempatan kerja, kesejahteraan, perlindungan dan pengawasan kerja beserta penegakan hukumnya, baik melalui jalur di dalam

¹⁸ Wawancara dengan Bp. Toes Adi Hersadu Widiningrat,SH, Direktur PT. Adi Mitra Pratama pada tanggal 22 April 2019.

¹⁹ Iman Tunggal Syahputra,op.cit,hlm. 341.

pengadilan (litigasi) maupun di luar pengadilan (non litigasi).

- b. Keberhasilan pembangunan nasional tidak hanya bertumpu pada ketenagakerjaan, namun juga peran Pemerintah dalam membuat kebijakan ketenagakerjaan sangat berpengaruh.

2. Saran

1. Dengan adanya kehidupan dunia yang makin mengglobal disertai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperpendek jarak dan waktu, kaitannya dengan ketenagakerjaan agar Pemerintah segera memperbaharui peraturan-peraturan dibidang ketenagakerjaan yang dapat menjawab tantangan kemajuan jaman yang lebih berpihak kepada pekerja.
2. Dengan makin banyaknya penggunaan pekerja outsourcing agar pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan makin ditingkatkan, sehingga dapat

melindungi kepentingan pekerja outsourcing.

DAFTAR PUSTAKA

Asikin,Zainal & dkk.2002.*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*.Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Damanik, Sehat.2006.*Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta : DSS Publishing.

Hartono,Judiantoro.1992.*Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*.Jakarta : Rajawali Pers.

Husni,Lalu.2003.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Husni,Lalu.2003.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*.Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Manullang, Sendjun H., SH. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Mather, Celia. 2008. *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing*. Jakarta : TURC (Trade Union Rights Center).

Khakim, Abdul, SH, M. Hum. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

Kunarto. 2015. *Materi Kuliah Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang : Universitas 17 Agustus 1945.

Tunggal, Imam Sjahputra. 2009. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Harvarindo.

Undang-Undang :

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang RI Nomor. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.