

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA *OUTSOURCING* MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Widayanti

widayanti_57@yahoo.com

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstrak

Meningkatnya pengangguran membawa dampak pada persaingan global dan teknologi dan lingkungan yang kompetitif. Permasalahan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing dan kendala dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normative yaitu penelitian yang menggunakan aturan hukum untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi dalam hubungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar untuk mewujudkan kesejahteraan diatur dalam pasal 3,64,65,66 Undang – undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Adapun kendala dalam perlindungan dalam tenaga kerja yakni Pembatasan alur kegiatan proses pelaksanaan kegiatan, Pelaporan alur kegiatan dalam proses pelaksanaan pekerjaan, dan Pelaporan alur kegiatan dalam proses pelaksanaan pekerjaan

Kata Kunci : Perlindungan Hukum. Outsourcing, Peran Pemerintah

Abstract

Increasing unemployment has an impact on global competition and technology and a competitive environment. The problem in this study is the implementation of legal protection for outsourced workers and constraints in implementing legal protection for workers in accordance with Law No. 13 of 2003. This study uses a normative juridical method that is research that uses legal rules to solve problems that occur in work relationship. The results of this review show that protection of workers / laborers is intended to guarantee the fulfillment of basic rights to realize prosperity regulated in article 3.64,65,66 of Law Number 3 Year 2003 concerning employment. As for the constraints in the protection of the workforce, namely the limitation of the flow of activities in the process of carrying out activities, Reporting the flow of activities in the process of implementing the work, and Reporting the flow of activities in the process of carrying out the work

Keywords: Legal Protection. Outsourcing, Role of Government

1. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki jumlah penduduk terbanyak nomor 4 didunia pada tahun 2014. Jumlah penduduk Indonesia tahun 2014 sebanyak 253,69 juta jiwa. Sedangkan tingkat pengangguran terbuka sebanyak 121,87 juta jiwa (BPS,2014). Banyaknya pengangguran tersebut ditandai dengan adanya perkembangan global dan teknologi, lingkungan yang kompetitif yang membawa dampak pada persaingan usaha terutama dalam hal tenaga kerja. Perubahan strktural dalam sektor tenaga kerja tersebut yang membuat pekerja dialihkan dalam sebuah perusahaan yang memiliki mitra dalam perusahaan tersebut yang disebut outsourcing.

Berdasarkan pada Undang –Undang pasal 64 No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja pada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborong pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyedia jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis”¹ Kepentingan pekerja/buruh sebelum atau sesudah masa kerja juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, masyarakat dan pemerintah. Sehingga perlunya kebijakan yang mencakup sumber daya manusia,

¹ Gindo, N. *Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) dari dulu sampai sekarang*. 12 September 2009.

peningkatan produktivitas, dan daya saing pekerja/buruh Indonesia²

Pemerintah menetapkan kebijakan sebagai pijakan perusahaan, penyedia jasa perkerja, buruh tani dan sebagainya untuk perlindungan hukum mengenai ketenagakerjaan dalam melakukan perjanjian antara pengusaha dan pekerja dengan ketentuan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Namun persoalan mengenai tenaga kerja *outsourcing* (alih daya kini cukup penting karena penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia yang kini meningkat dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda oleh pelaku usaha, praktik sehari – hari *outsourcing* yang dirasa kini merugikan pekerja/buruh karena hubungan kerja yang selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial tidak memadai, dan sebagainya yang menjadi penyebab bahwa *outsourcing* dapat meresahkan pekerja.buruh. Lemahnya kebijakan pemerintah terkait *outsourcing* juga menjadi suatu persoalan karena posisi kerja yang tidak seimbang. Persoalan tenaga kerja *outsourcing* (alih daya) ini cukup bervariasi. Penggunaan *outsourcing* dalam dunia uasaha kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat dtunda- tunda oleh pelaku usaha. Praktik dalam *outsourcing* juga telah merugikan karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu). Upah lebih rendah, jaminan terbatas, tidak adanya pengembangan karir, dan sebagainya.

² H, S. (2008). *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm 9.

Dengan melihat hal-hal tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* sesuai Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana mengatasi kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* sesuai Undang –undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menggunakan deskriptif berupa kata secara lisan atau tertulis dalam menganati suatu fenomena dalam periaku masyarakat³. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan yang menganalisis berdasarkan pada peraturan dan perundang –undangan yang berlaku atau hukum yan berkaitan dengan perlindungan hukum.

Penelitian hukum normatif merupakan data dasar yang terdapat dalam (ilmu) penelitian yang digolongkan sebagai data sekunder. Data sekunder tersebut mempunyai ruang lingkup yang sangar luas seperti buku, dokumen dokumen resmi yang dikeluarkan pemerintah, jurnal, dan sebagainya⁴. Perlindungan hukum dalam perjanjian kerja yakni berdasarkan pada pasal 64,65, dan 66 Undang –undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut

³ Taylor, B. d. (1975). *dalam J. Moleong Lexy 1989 Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya.

⁴ Soekanto, S., & Mamudji, S. (1984). *Penelitian hukum normatif, suatu tinjauan singkat*. UI Press: Jakarta.

Lofland⁵ menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainnya.

Sedangkan metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh informasi dari keyperson yang telah ditetapkan yakni: 1) wawancara, wawancara ini dilakukan pada beberapa komponen masyarakat seperti a. Disnakeras Kota Semarang b. Pengusaha Pengerah Jasa Tenga Kerja *Outsourcing (Vendor)*, dan c. Pekerja *Outsourcing*. Sedangkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif.

Menurut Patton dalam Moleong analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian data, menginterpretasikan dalam suatu pola, dan suatu uraian dasar⁶. Sedangkan menurut pendapat Miles dan Huberman dalam Maman Rachman menyatakan bahwa terdapat dua metode analisis data yakni: pertama model analisis mengalir, dimana tiga komponen analisis (reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi yang dilakukan dengan proses pengumpulan data dan mengalir bersamaan⁷

⁵ Moleong, L. d. (1988). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm 112.

⁶ Patton. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm 103.

⁷ Huberman, M. d. (1999). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : Universitas Indonesia, hlm 14.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Perlindungan Hukum terhadap Hubungan Kerja Outsourcing berdasarkan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pelaksanaan Outsourcing menimbulkan keresaan tenaga kerja/buruh dan tidak jarang yang diikuti dengan mogok kerja. Hal ini dirasa karena antara perjanjian kerja dan fakta yang terjadi dilapangan tidak sesuai. Dalam Undang – undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak menjelaskan istilah outsourcing. Akan tetapi praktik dalam outsourcing yang menggunakan undang undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikenal dalam dua bentuk yakni: (a) pemborong kerja, dan (b) penyedia pekerja/buruh yang diatur dalam pasal 65, pasal 65, dan pasal 66.

Dalam ketentuan pasal 64 disebutkan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborong pekerja atau penyedia jasa kerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam pasal 65 ayat (2) menyatakan bahwa pekerja yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat yakni:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- 2) Dilakukan dengan pemerintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan

4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung⁸

Hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dan pekerja/buruh yang disepakati secara tertulis pada dasarnya sesuai pada waktu tertentu atau tetap atau bukan kontrak, tetapi outsourcing atau pekerja kontrak dapat memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materil yang diatur dalam pasal 59 undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut Alysius Uwiyono menyatakan bahwa terdapat dua bentuk outsourcing yang diintrodusir oleh undang undang ketenagakerjaan yakni

- 1) Outsourcing pekerja (pasal 64)
- 2) Outsourcing pekejaan (pasal 65)

Uwiyono menilai outsourcing pada bentuk pertama sebagai human trafficking (perdagangan manusia). Penilaian Uwiyono ini berdasarkan pada asumsi dengan perjnjian di perusahaan penyedia jasa seperti pekerja/buruh. Sementara untuk jenis yang kedua, Uwiyono tidak terjadi human trafficking (perdagangan manusia). Menurutnya, dalam bentuk yang kedua ini pekerja/buruh tetap memiliki hubungan kerja dalam perusahaan pemborong tetapi hubungan tersebut hanyalah terikat dengan perusahaan yang diborong tersebut⁹.

Sejak tahun 2012 Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MKRI) menerbitkan putusan terikat ketentuan outsourcing. Produk hukum Mahkamah Konstitusi menerbitkan putusan akhir terkait dengan outsourcing. Produk hukum MK yang terintegrasi dengan Nomor 27/PUU-XI/2011, dibacakan pada 17 Januari 2012.

⁸ Artikel Muzni Tambusai, 2006:
<http://www.nakertrans.go.id>

⁹ Uwiyono, A. (2014). *Asas- asas Hukum Pemburuhan*. Jakarta : Rajawali Pers.

Menjelang akhir tahun 2012 pemerintah mengundang Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain, tanggal 19 November 2012 (Permanker *Outsourcing*)¹⁰

Permenaker outsourcing ini mengatur dua penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain. ketentuan itu tidak berbeda dengan Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003. Penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain itu bisa dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Untuk dapat menyerahkan pekerjaan melalui pemborong pekerjaan, pemberi kerja terlebih dahulu harus menentukan bidang mana dari proses kegiatan perusahaannya yang dikategorikan sebagai pekerjaan penunjang.

Pasal 65 ayat (2) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur empat syarat pekerjaan yang boleh diborong oleh perusahaan lain, yakni:

- 1) Pekerjaan yang dikerjakan itu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 2) Pekerjaan itu dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- 3) Pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan

¹⁰ Pangaribuan, J. *Membaca Muatan dan Implikasi permenaker Outsourcing*.
<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt50C8E0553a358/membaca-muatan-dan-implikasi-permenaker-oiutsourcing-ibr-oleh-juanda-pangaribuan-Minggu: Minggu,09 Desember 2012.>

- 4) Pekerjaan yang diborong tidak menghambat proses produksi secara langsung. Pemerintah member penjelasan atas keempat syarat tersebut.

Sedangkan pada pasal 3 ayat (2) permenaker selengkapnya disusun dengan redaksi sebagai berikut:

“pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk member penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan dan memperlancar pelaksanaan kegiatan terutama dengan alur kegiatan pelaksanaan yang ditetapkan oleh sektor usaha yang dibentuk dengan peraturan perundang – undangan;
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses

pelaksanaan pekerja tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Untuk itu pemerintah mewajibkan pengusaha membentuk asosiasi sektor usaha. Berdasarkan permenaker tersebut, organisasi sektor usaha satu- satunya yang dapat menetapkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan perusahaan. Regulasi itu mengandung ketidakpastian karena tidak mengatur siapa saja yang boleh menentukan alur kegiatan pekerjaan sebelum asosiasi sektor terbentuk.

2) Kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Outsourcing

a) Pembatasan alur kegiatan proses pelaksanaan kegiatan

Perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan, sebelum melaksanakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan wajib membuat alur proses pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Alur proses pelaksanaan pekerjaan tersebut dibuat selanjutnya perusahaan pemberi pekerjaan memilih dan menetapkan jenis – jenis pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang. Dalam menetapkan jenis pekerjaan harus memperhatikan dan mendasarkan pada ketentuan syarat- syarat pekerjaan penunjang yang harus memperhatikan ketentuan syarat- syarat pekerjaan yang dapat diserahkan pada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud dalam pasal 56 ayat (2) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 6 ayat (1) keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor: Kep.220/MEN/X/2004.

b) Pelaporan alur kegiatan dalam proses pelaksanaan pekerjaan

Pelaporan alur kegiatan pelaksanaan pekerjaan dan penetapan jenis pekerjaan – pekerjaan utama dan jenis pekerjaan yang telah dibuat, dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidangnya.

Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melakukan evaluasi terhadap laporan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan dan penetapan jenis pekerjaan utama dan jenis pekerjaan penunjang apakah telah memenuhi ketentuan pasal 65 ayat (2) undang – undang nomor 13 tahun 2003, pasal 6 ayat (1) keputusan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi nomor Kep. 220/MEN/X/2004. Dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya laporan dari perusahaan pemberi pekerjaan, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam pasal 65 undang- undang nomor 13 tahun 2003 khususnya ayat (4) maka dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan patner kerja dan perusahaan pemborong pekerjaan harus memuat bab tersendiri yang mengatur sekurang – kurangnya memuat:

- 1) Jenis pekerjaan yang diborongkan atau diserahkan
- 2) Sifat pekerjaan yang diborongkan
- 3) Lamanya pemborongan pekerjaan
- 4) Tempat pelaksanaan pemborongan pekerjaan
- 5) Ketentuan yang menjamin hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja
- 6) Kewenangan perusahaan dalam member [erintah langsung atau tidak langsung kepada pkerja

perusahaan penerima
pemborongkan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan diatas didapat beberapa kesimpulan antara lain:

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan pada Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa untuk menjamin hak- hak dasar atas pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya tanpa adanya perlakuan diskriminasi atas dasar apapun serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja maka perlu memperhatikan perjanjian dengan lebih cermat terkait dengan syarat –syarat yang telah dibentuk serta membuat asosiasi sektor usaha
2. Kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan pada Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilakukan melalui pembinaan antara buruh dengan pengusaha, pemerintah melakukan kerjasama dan pengawasan yang lebih ketat. Adapun perlindungan bagi tenaga kerja wanita dan anak- anak agar mereka tidak mengalami gangguan pada waktu jam kerja dan tidak adanya diskriminasi dimasa kerja.

4.2. Saran

Adapun beberapa saran yang diajukan peneliti antara lain:

1. Pemerintah sebaiknya lebih berperan aktif dalam memberikan perlindungan tenaga kerja outsourcing melalui kebijakan kebijakan tertentu dengan tujuan untuk keadilan antara perusahaan, pekerja, dan pihak –pihak lain yang terkait.
 2. Pengusaha sebaiknya lebih memperhatikan adanya tingkat kesejahteraan para perkerja terutama outsourcing sehingga dapat mendorong etos kerja di perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan
- Khairani. (2012). *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya*. Kajian Jurnal Ilmu Hukum ISSN:0854-5499.
- Moleong, L. d. (1988). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm 112.
- Pangaribuan, J. *Membaca Muatan dan Implikasi permenaker Outsourcing*.
<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt50C8E0553a358/membaca-muatan-dan-implikasi-permenaker-outsourcing-ibr-oleh-juanda-pangaribuan-Minggu:> Minggu,09 Desember 2012.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatami, D. (2016). *Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang- Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam* . Aceh : Universitas Samudra Langsa.
- Gindo, N. *Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) dari dulu sampai sekarang* . 12 September 2009.
- H, S. (2008). *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm 9.
- Huberman, M. d. (1999). *Analisis Data Kualitatif* . Jakarta : Universitas Indonesia, hlm 14.
- Patton. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm 103.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (1984). *Penelitian hukum normatif, suatu tinjauan singkat*. UI Press: Jakarta.
- Tambusai, M. (2006). *diambil dari* <http://www.narketas.go.id>.
- Taylor, B. d. (1975). *dalam J. Moleong Lexy 1989 Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya.
- Uwiyono, A. (2014). *Asas- asas Hukum Pemburuhan*. Jakarta : Rajawali Pers.