

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
TERHADAP PEKERJA YANG DIALIHDAYAKAN
STUDI KASUS: PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk.**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Hukum**

**ASTRINI DWI WAHYUNI
0606005933**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
JAKARTA
5 JANUARI, 2009**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Astrini Dwi Wahyuni

NPM : 0606005933

Tanda Tangan : 

Tanggal : 5 Januari 2009



HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Astrini Dwi Wahyuni
NPM : 0606005933
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Tesis : Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja yang Dialihdayakan, Studi Kasus: PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Nurul Elmiyah, S.H., M.H.
Pembimbing/ Penguji : Dr. Widodo Suryandono, S.H., M.H.
Penguji : Dr. Inosentius Samsul, S.H., M.H.



Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 05 Januari 2009

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Astrini Dwi Wahyuni
NPM : 0606005933
Program Studi : Pascasarjana Hukum Ekonomi
Departemen : Hukum dan Hak Asasi Manusia
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja yang Dialihdayakan, Studi Kasus: PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Non-eksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 5 Januari 2009

Yang menyatakan



Astrini Dwi Wahyuni

ABSTRAK

Nama : Astrini Dwi Wahyuni
Program Studi : Pascasarjana Hukum Ekonomi
Judul : Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja yang Dialihdayakan, Studi Kasus: PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Pengaturan hukum alih daya (*outsourcing*) di Indonesia diatur dalam UU No. 13/2003 Pasal 64, 65 dan 66, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Penyedia Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, dan Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 3 Tahun 2006 tentang Kebijakan Iklim Investasi yang menyebutkan bahwa alih daya (*outsourcing*) adalah sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi di Indonesia. Konsep alih daya (*outsourcing*) dipandang dari pendekatan ekonomi adalah diperuntukan guna menurunkan biaya produksi dengan cara mengefisienkan sumber daya yang ada, baik itu tanah, buruh, modal, dan teknologi. Sedangkan menurut pendekatan hukum yaitu pendekatan perlindungan adalah memandang manusia sebagai subyek hukum, yang perlu mendapat perlindungan (manusia bukan sebagai obyek yang diperdagangkan). Penulisan tesis ini akan membahas status hubungan kerja bagi pekerja yang dialihdayakan (pekerja *outsourcing*), dan mengapa terjadi kecenderungan penerapan status hubungan kerja tersebut, serta bagaimanakah penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang dialihdayakan (pekerja *outsourcing*) sebelum kontraknya habis. Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam menganalisa data pada penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif, dimana dengan melakukan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang tujuannya adalah untuk meneliti asas-asas hukum positif.

Kata Kunci:
PHK, Alih daya

ABSTRACT

Name : Astrini Dwi Wahyuni
Study Program : Economic Law Post Graduate
Title : Finalizing of the Termination of Outsourced Workers, Case Study of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

The legal framework for outsourced workers regulation in Indonesia is contained within the Law No. 13/2003 Articles 64, 65 and 66, and the Decision of the Minister of Labor No. Kep.101/Men/VI/2004 of 2004 concerning the Provider of the Mechanism for the Permit Issuance of Labor Provider Company, and the Instruction of the President of the Republic of Indonesia No. 3 Year 2006 concerning The Policies on Investment Climate which states that labor outsourcing is one of the factors that must be afforded serious attention in the effort to create attractive investment climate in Indonesia. The concept of outsourcing labor from an economic standpoint is aimed at reducing production costs by making efficient use of available resources, i.e. land, labor, capital and technology. On the other hand legal approach to the issue of outsourcing views its human aspects. The legal approach views the human component as a legal object, which needs to be afforded legal protection (i.e. humans are not objects to be traded). This thesis studies the work status of outsourced workers, and why there are strong preferences for this outsourced status. This thesis also studies the ways to finalize the termination of outsourced workers prior to the end of their legal contract. This thesis utilizes qualitative approach, i.e. by conducting literature and field studies in order to review the aspects of positive laws of the issue.

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK..	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
1. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Permasalahan.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Definisi Operasional.....	12
E. Metode Penelitian.....	15
F. Sistematika Penulisan.....	17
2. TINJAUAN UMUM TENTANG SISTEM ALIH DAYA (<i>OUTSOURCING</i>) DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).....	19
A. Hubungan Kerja.....	19
1. Perjanjian.....	20
1.1. Pengertian Perjanjian.....	20
1.2. Isi dan Syarat Sahnya Perjanjian.....	21
1.3. Asas Hukum Perjanjian.....	22
1.4. Macam-macam Perjanjian.....	23
2. Perjanjian Kerja.....	25
2.1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	25
2.2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	29
2.3. Macam-macam Perjanjian Kerja.....	31
2.4. Isi dan Bentuk Perjanjian Kerja.....	33
3. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.....	35
3.1. Pengertian Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.....	35
3.2. Macam-macam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.....	37
3.3. Hubungan Kerja dan Obyek Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.....	39
3.4. Bentuk dan Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.....	41
4. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT).....	44
4.1. Pengertian PKWT.....	44
4.2. Macam-macam PKWT.....	45
4.3. Sifat PKWT.....	46
4.4. Pelaksanaan PKWT.....	48
4.5. Perjanjian Kerja Harian Lepas.....	49
B. Alih Daya (<i>Outsourcing</i>).....	51
1. Pengertian Alih Daya (<i>Outsourcing</i>).....	52
2. Macam-macam Alih Daya (<i>Outsourcing</i>).....	55

2.1.	<i>Outsourcing</i> “Pekerjaan” atau <i>Business Process</i>	55
2.2.	<i>Outsourcing</i> “Pekerja” atau <i>Personnel</i>	56
2.3.	Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.....	57
3.	Tujuan dan Manfaat Alih Daya (<i>Outsourcing</i>).....	58
4.	Hubungan Kerja dalam Perjanjian Alih Daya (Perjanjian <i>Outsourcing</i>).....	62
5.	Status dan Perlindungan Hukum bagi Pekerja <i>Outsourcing</i> ..	68
C.	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	74
1.	Sebab-sebab Terjadinya PHK.....	77
2.	Prosedur PHK.....	80
2.1.	Penyelesaian melalui Bipartit.....	81
2.2.	Penyelesaian melalui Mediasi.....	83
2.3.	Penyelesaian melalui Konsiliasi.....	85
2.4.	Penyelesaian melalui Arbitrase.....	87
2.5.	Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial	89
3.	PHK Sukarela/atas Inisiatif Pekerja Sendiri.....	91
4.	PHK tidak Sukarela/atas Inisiatif Pengusaha.....	95
3.	PENERAPAN STATUS KEPEGAWAIAN BAGI PEKERJA YANG DIALIHDAYAKAN (PEKERJA <i>OUTSOURCING</i>) BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU DAN PRAKTEKNYA DI LAPANGAN USAHA	100
A.	Status Pekerja yang Dialihdayakan (Pekerja <i>Outsourcing</i>) Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan.....	100
B.	Status Pekerja yang Dialihdayakan (Pekerja <i>Outsourcing</i>) Berdasarkan Praktek di Lapangan Usaha.....	114
4.	TINJAUAN TERHADAP PENYELESAIAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA YANG DIALIHDAYAKAN (PEKERJA <i>OUTSOURCING</i>) SEBELUM BERAKHIRNYA WAKTU PERJANJIAN KERJA.....	134
A.	Perselisihan Hubungan Kerja.....	134
1.	Sebab-sebab Timbulnya Perselisihan.....	134
2.	Permasalahan <i>Outsourcing</i> pada Bagian <i>Collection</i> , Divisi Bisnis Kartu, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.....	137
B.	Penyelesaian Hubungan Kerja.....	140
1.	Pencegahan PHK.....	140
2.	PHK sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi.....	142
C.	Akibat Hukum Penyelesaian Hubungan Kerja.....	143
1.	Dasar Perhitungan Kompensasi PHK.....	143
2.	Penerapan PHK pada Bagian <i>Collection</i> , Divisi BSK, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.....	150
5.	PENUTUP.....	154
A.	Kesimpulan.....	154
B.	Saran.....	156
	DAFTAR PUSTAKA.....	157

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Dasar 1945 (untuk selanjutnya disebut “UUD 1945”) Pasal 27 Ayat (2) menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Kemudian ditegaskan pula oleh Amandemen UUD 1945, yang ditetapkan pada tanggal 18 Agustus 2000, dimana dalam Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Demikian juga setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.²

Menurut Penjelasan UUD 1945 Pasal 26, warga negara adalah warga suatu negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Indonesia menyebutkan definisi warga negara sebagai orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara dengan syarat-syarat mengenai kewarganegaraan yang ditetapkan melalui undang-undang. Terlebih definisi mengenai warga negara ini dapat dilihat secara lengkap dalam Pasal 4 Undang-undang No. 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia.³ Sedangkan hak merupakan dasar bagi warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya, sehingga tidak menimbulkan

¹ Indonesia. *Undang-undang Dasar 1945*, ps. 27 ayat (2).

² Indonesia. *Perubahan Kedua atas Undang-undang Dasar 1945*, ps. 28D ayat (1) dan (2).

³ Indonesia. *Undang-undang tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia*, UU No. 12. LN No. 63 Tahun 2006, TLN No. 4634, ps. 4.

kesengsaraan bagi pihak lain. Menurut Prof. Dr. Notonagoro, seorang Guru Besar pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, menyatakan bahwa hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.⁴

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu dari hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak baik di dalam negeri maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, dan kemampuan. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 23 Ayat (1) Pernyataan Umum tentang Hak-hak Asasi Manusia dalam Sidang Umum Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) pada tanggal 10 Desember 1948.⁵

Diterimanya hak-hak asasi tersebut di atas dianggap sebagai kejadian penting yang menggambarkan kesadaran hukum dunia pada umumnya. Usaha meningkatkan kesadaran hukum telah berhasil selangkah dengan diterimanya resolusi itu melalui suara terbanyak yaitu 48 (empatpuluh delapan) orang setuju dengan 8 (delapan) orang abstain. Waktu itu telah diperhitungkan bahwa akan banyak pengaruh aliran dan paham-paham tertentu mengenai cara mewujudkan hak atas pekerjaan itu dikemudian hari.⁶

Mengenai pengembangan dan cara mewujudkan hak-hak tersebut terdapat perbedaan pendapat, dimana pernyataan PBB tentang hak atas pekerjaan memang tidak bersifat mengikat tetapi hanya menjadi tolok ukur "*standard of achievement*". Lain halnya dengan *Europees Social Handvest* dan *Europese Mensenrechten conventie* yang keduanya mempunyai kekuatan hukum

⁴ MPK Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Gadjah Mada. "Hak dan Kewajiban Warga Negara", <<http://elisa.ugm.ac.id/files/agushu/LhPhD>>, 30 Agustus 2008.

⁵ Pasal 23 Ayat (1) Pernyataan Umum tentang Hak-hak Asasi Manusia dalam Sidang Umum PBB berbunyi sebagai berikut: "*Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran*".

⁶ Humalutua Pardamean Rajagukguk, "Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Studi tentang Perkembangan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia Sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak oleh Majikan)," (Disertasi Doktor Universitas Indonesia, Jakarta, 1993), hal. 24.

didahulukan terhadap ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Dasar dari negara yang telah meratifikasinya. Lebih lanjut ada yang berpendapat bahwa menurut pengertian hukum perburuhan hak atas pekerjaan itu secara khusus berkaitan dengan hukum pemutusan hubungan kerja bahkan diartikan sebagai hak untuk mempertahankan pekerjaan yang sudah diperoleh, hak mana berlaku terhadap pengusaha pemberi pekerjaan.⁷

Melihat pada Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan dalam satu nafas bahwa hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan merupakan hak manusia yang sangat penting. Pengertian penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menurut penulis merupakan masalah jaminan sosial (*social security*), dimana jaminan sosial mempunyai tujuan utama sebagai jaminan terhadap pekerjaan, penghasilan dan kesehatan termasuk semua usaha yang ditujukan untuk mempertahankan kesinambungan dan kelangsungan hidup melalui penyediaan pekerjaan, penghasilan dan sarana kesehatan perorangan ataupun kolektif.

Dalam hukum Indonesia mengenal adanya istilah pekerja/buruh dewasa (biasa disebut pekerja/buruh) yang merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸ Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat.⁹

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh yang merupakan kesesuaian dengan definisi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut "UU No. 13/2003") Pasal 1 Ayat (2) juncto Pasal 1 Ayat (3) tersebut di atas, maka menurut penulis, seluruh tenaga kerja/pekerja/buruh, baik yang merupakan pegawai negeri, tentara, orang yang bekerja di sektor/bidang pekerjaan industri

⁷ Ibid., hal. 25-26.

⁸ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, cet. 1, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hal. 13.

⁹ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, ps. 1 ayat (2) dan (3).

maupun jasa, seperti pekerja industri/jasa perbankan, industri/jasa asuransi, dan industri/jasa keuangan lainnya, tenaga medis, pekerja sektor pendidikan, pekerja media massa, pekerja LSM, orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan lain-lain serta seluruh pekerja yang bekerja di sektor-sektor pekerjaan/profesi lainnya di luar pegawai negara (baca Pegawai Negeri Sipil/PNS) maupun orang yang sedang mencari pekerjaan adalah tenaga kerja yang ketentuan dan aturan, serta regulasi hukumnya masuk dalam payung hukum UU No. 13/2003 yang berlaku secara nasional dimana masing-masing profesi tersebut berbeda antara satu dengan yang lainnya, walaupun secara keseluruhan semuanya masuk ke dalam kategori tenaga kerja.

Hal di atas terjadi karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh misalnya, hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat di antara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua belah pihak tersebut selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tandatangani (hukum otonom) juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom). Bagi Pegawai Negeri Sipil dan tentara, hubungan hukum dengan pemerintah didasarkan pada hukum publik yang bersifat heteronom.

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam UU No. 13/2003 untuk disesuaikan dengan istilah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terdapat dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah diundangkan sebelumnya.¹⁰

Apabila kembali melihat pada zaman Kolonial Hindia Belanda, istilah buruh hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor dan lain sebagainya, yang di dunia Barat dikenal dengan istilah *blue collar*. Orang yang melakukan pekerjaan halus terutama yang mempunyai pangkat Belanda dinamakan pegawai dan diberi

¹⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, op. cit., hal. 14; dan terdapat juga pada: Indonesia. *Undang-undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, UU No. 21, LN. No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.

kedudukan sebagai *priyayi*, dimana pada dunia Barat dikenal dengan istilah *white collar*.¹¹

Pembedaan kedua istilah ini dapat dilihat dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (untuk selanjutnya disebut "KUH Perdata") buku III bagian 4 yang hanya mengatur soal pelayanan dan tukang (*dienstboden en werkleiden*). Kemudian baru pada tanggal 1 Januari 1927 istilah pekerja/buruh halus dan kasar tidak dibedakan dalam buku III bab 7A KUH Perdata. Bagi pekerja/buruh Indonesia dan Timur Asing ketentuan bab 7A buku III KUH Perdata diberlakukan bilamana bekerja pada pengusaha atau majikan dan melakukan pekerjaan-pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh pekerja/buruh Eropa, sedang apabila bekerja sebagai pelayan dan pekerja/buruh yang berlaku adalah bab 7 bagian 5 buku III KUH Perdata.¹²

Pembedaan pemberlakuan peraturan tersebut menunjukkan bahwa KUH Perdata bersifat diskriminatif terhadap pekerja/buruh Indonesia. Dapat dirasakan bahwa pemerintah Hindia Belanda pada zaman itu berkeinginan untuk memecah belah dan melunakkan serta mengkin untuk melumpuhkan kesatuan dan persatuan para pekerja/buruh Indonesia, oleh karena itu, guna menghilangkan diskriminasi tersebut, maka setelah kemerdekaan, Mahkamah Agung Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 1963¹³ yang menegaskan tentang penggunaan bab 7A buku III KUH Perdata sebagai pedoman dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh bagi seluruh warga negara Indonesia.

UU No. 13/2003 tidak lagi membedakan antara pekerja/buruh halus (*white collar*) dengan pekerja/buruh kasar (*blue collar*). Pembedaan pekerja/buruh dalam UU No. 13/2003 ini hanya didasarkan pada perbedaan jenis kelamin

¹¹ Sogiri D.S. dan Edi Cahyono, *Gerakan Serikat Buruh (Jaman Kolonial Hindia Belanda hingga Orde Baru)*, cet. 1, (Jakarta: Hasta Mitra, 2005), hal. 6.

¹² *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. cet. 25, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1992).

¹³ Sudikno Mertokusumo, "Sistem Peradilan di Indonesia". <<http://pa-pati.ptasamarang.net>>. 30 Agustus 2008. Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat menciptakan peraturan yang bersifat normatif, informatif dan instruktif. SEMA No. 3 Tahun 1963 merupakan contoh yang bersifat informatif dan sering juga disebut instruktif. Dengan SEMA No. 3 Tahun 1963, Mahkamah Agung Republik Indonesia pada hakekatnya hendak menginstruksikan para hakim untuk menyesuaikan KUH Perdata dengan perkembangan masyarakat di Indonesia.

(pekerja/buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja/buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesucilaan.¹⁴

UU No. 13/2003 memberikan pula beberapa keringanan kepada pekerja/buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja/buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi. Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan pun secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar jika pekerja/buruh perempuan memperoleh fasilitas kemudahan.

Menyikapi timbulnya persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan-perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya.

Perusahaan selalu berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) yang salah satu solusinya adalah dengan sistem alih daya atau lebih dikenal dengan sebutan sistem *outsourcing*, yang diharapkan dapat memberikan manfaat berupa penghematan biaya (*cost saving*) bagi perusahaan. disamping perusahaan dapat memfokuskan kepada kegiatan utamanya (*core business*), dan juga akses kepada sumber dayanya (*resources*) yang tidak dimiliki oleh perusahaan tersebut.¹⁵

Alih daya (*outsourcing*) dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum alih daya (*outsourcing*) di Indonesia diatur di dalam UU No. 13/2003 Pasal 64, 65 dan 66, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Penyedia Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh ("Kepmen No. 101/2004 tentang Perizinan Penyedia Jasa Pekerja"),¹⁶ kemudian dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 3 Tahun 2006 tentang Kebijakan Iklim

¹⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, op. cit., hal. 15.

¹⁵ Tim Peneliti, *Presentasi Penelitian atas Penerapan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain di dalam Perusahaan (Outsourcing)*, (Jakarta, 2008), hal. 1.

¹⁶ *Ibid.*, hal. 4-5.

Investasi menyebutkan bahwa alih daya (*outsourcing*) adalah sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi di Indonesia.¹⁷

Trend *outsourcing* merupakan suatu kebutuhan atas kondisi saat ini, sebagai contoh adalah bagi penghasil *consumer goods* yang memberikan semua bagian *non core*-nya kepada pihak lain, hal ini telah berhasil dipraktekkan oleh beberapa perusahaan dalam melakukan efisiensi dan meminimalisir masalah-masalah perburuhan guna kelancaran usaha yang ada saat ini.

Outsourcing murni akan memberikan nilai tambah dari lepasnya masalah hubungan industrial, remunerasi, benefits, dan hal-hal lain yang sifatnya melekat pada pekerja karena produk jasanya yang diambil dari sifat kerjanya.

Outsourcing mulai hangat dibicarakan ketika 2 (dua) perusahaan, salah satunya adalah Pertamina yang sedang mengembangkan kegiatan usahanya pada sektor hulu dengan melakukan kerjasama kepada beberapa pengusaha minyak asing dalam bentuk Kontrak *Production Sharing* (KPS). Kedua Perusahaan Indonesia tersebut kemudian menenderkan pengadaan barang operasi mereka, dan menyebut kontraknya dengan alih daya (*outsourcing*). Pro dan kontra kemudian timbul antara pandangan KPS dan PJP (Perjanjian Jasa Produksi), terutama bagi kalangan yang mewakili UKM (Usaha Kecil dan Menengah).¹⁸

Menurut Keputusan Presiden No. 18 Tahun 2000 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Instansi Pemerintah (LN No. 15 Tahun 2000), dalam Pasal 6 dan 28 menyebutkan bahwa KPS adalah suatu pola pengadaan yang mengalihkan sebagian kegiatan pengadaan barang/jasa kepada penyedia barang/jasa yang mempunyai keahlian di bidangnya yang mencakup

¹⁷ “*Outsourcing* (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)” <<http://jurnalhukum.blogspot.com>>, 23 September 2008, melihat dari Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi, memuat hal-hal yang dituntut untuk dilakukan revisi dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yaitu: Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perhitungan Pesangon, Izin Tenaga Kerja Asing dan Istirahat Panjang.

¹⁸ Hasanuddin Rachman, “Mengkaji Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pelaksanaan *Outsourcing* Guna Menciptakan Kemitraan yang Saling Mendukung,” (Makalah disampaikan pada Presentasi 2008), hal. 5 dan 8.

layanan kegiatan operasi, rencana kebutuhan barang, proses pembelian, proses kepabeanan, pengelolaan inventori, serta sistem suplai dan distribusi.¹⁹

Pada masa pendudukan Belanda, sistem kontrak dan alih daya (*outsourcing*) sudah diperkenalkan pada warga bumiputra. Seiring maraknya sistem tanam paksa (monokultur) seperti tebu, kopi, dan tembakau. Sekitar tahun 1879 pemerintah Kolonial Hindia Belanda membuat program besar-besaran dalam upaya menghasilkan barang-barang devisa di pasar internasional. Salah satu upayanya adalah membuka investasi di sektor perkebunan di daerah Deli Serdang. Kebijakan tersebut di atur oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda dalam peraturan No. 138 tentang *Koeli Ordonantie*. Peraturan tersebut kemudian direvisi dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Gubernur Jenderal Pemerintah Hindia Belanda No. 78, maksud mulia dari dikeluarkannya peraturan tersebut adalah untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif sambil membuka lapangan pekerjaan bagi para penganggur yang miskin. Regulasi ini kemudian mampu mendorong laju investasi pada sektor perkebunan tembakau di Deli, kemudian sesuai regulasi yang sudah dikeluarkan di mana mengatur tentang ketentuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja (*koeli*) perkebunan, maka pada tahun 1879 dibentuklah organisasi yang diberi nama '*Deli Planters Vereeniging*'. Organisasi tersebut bertugas untuk mengordinasikan perekrutan tenaga kerja yang murah. Selanjutnya, *Deli Planters Vereeniging* ini membuat kontrak dengan sejumlah biro pencari tenaga kerja untuk mendatangkan buruh-buruh murah secara besar-besaran terutama dari daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur.²⁰

Konsep alih daya (*outsourcing*) dipandang dari pendekatan ekonomi adalah diperuntukan guna menurunkan biaya produksi dengan cara mengefisiensikan sumber daya yang ada, baik itu tanah, buruh, modal, dan teknologi. Sedangkan menurut pendekatan hukum yaitu pendekatan perlindungan adalah memandang manusia sebagai subyek hukum, yang perlu mendapat perlindungan (manusia bukan sebagai obyek yang diperdagangkan).²¹

¹⁹ Ibid., hal. 7.

²⁰ Tim Peneliti, *Presentasi Penelitian atas Penerapan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain di dalam Perusahaan (Outsourcing)*, op. cit., hal 2-3.

²¹ Ibid., hal. 6.

Dampak hambatan yang mungkin timbul terhadap adanya pelaksanaan sistem alih daya (*outsourcing*) ini, antara lain sebagai berikut:²²

1. Akan terjadi restrukturisasi kegiatan industri secara nasional yang akan mengakibatkan keresahan dikalangan UKM;
2. UKM akan kehilangan kesempatan untuk berusaha karena semua kegiatan industri akan dipusatkan di perusahaan induk;
3. Berkurangnya kesempatan kerja karena perusahaan harus berteknologi tinggi untuk meningkatkan efisiensi;
4. Hambatan terhadap perkembangan ekonomi secara nasional.

Beralih kepada konteks pemutusan hubungan kerja, dimana dalam Undang-undang Ketenagakerjaan telah jelas diatur bahwa jika terjadi hal yang demikian, maka pengusaha diwajibkan untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dengan melihat pada lamanya masa kerja seseorang, namun demikian undang-undang tersebut di atas tidak mengatur adanya daya paksa bagi pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya tersebut.

Adapun beberapa alasan pemutusan hubungan kerja yang tetap mewajibkan pengusaha untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam UU No. 13/2003 yang antara lain sebagai berikut:²³

1. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat yang harus didukung dengan bukti-bukti maka pekerja/buruh tersebut tetap memperoleh uang penggantian hak dan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, maka selain memperoleh uang penggantian hak juga memperoleh uang pisah (Pasal 158 Ayat (1));
2. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh setelah masa 6 (enam) bulan tidak lagi dapat melakukan pekerjaannya dikarenakan ditahan oleh

²² Hasanuddin Rachman, "Mengkaji Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pelaksanaan Outsourcing Guna Menciptakan Kemitraan yang Saling Mendukung," op. cit., hal. 15.

²³ Lamria, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pasa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus: PT Dirgantara Indonesia)", (Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2008), hal. 31; dan terdapat juga pada: Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 158 Ayat (1), ps. 160-161, ps. 164 ayat (1) dan (3), serta ps. 165.

pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka selain berhak menerima bantuan untuk tanggungannya juga berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali (Pasal 160);

3. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pekerja/buruh tersebut akan memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 161);
4. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja lagi, maka yang bersangkutan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 163 Ayat (2));
5. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 164 Ayat (1));
6. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami efisiensi, namun pekerja/buruh tetap berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 164 Ayat (3));
7. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, namun tetap dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian (Pasal 165).

Perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja seharusnya bersifat lebih memaksa dan lebih terperinci, namun jika dibandingkan dengan negara lain, Indonesia sudah cukup baik dalam memberikan perlindungan bagi

pekerjanya terhadap pemutusan hubungan kerja. Apabila dibandingkan dengan negara seperti Amerika Serikat dimana sampai dengan saat ini menurut undang-undangnya, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa perlu didahului dengan pernyataan pengakhiran.²⁴

Menyadari akan pentingnya tenaga kerja baik bagi perusahaan, masyarakat, maupun bagi negara, oleh karena itu harus diusahakan terciptanya ketenangan dalam menjalankan pekerjaannya bagi para tenaga kerja tersebut khususnya pekerja *outsourcing* (pekerja yang dialihdayakan), tanpa mereka harus khawatir akan terjadinya pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu secara sepihak dengan tanpa penghormatan atas hak-haknya sebagai pekerja, yang seharusnya mereka dapatkan.

B. Pokok Permasalahan

Pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah setiap pekerja yang dialihdayakan (pekerja *outsourcing*) berstatus sebagai pekerja kontrak?
2. Mengapa status pekerja kontrak cenderung dipilih oleh pengusaha dalam kontrak alih daya tersebut?
3. Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja bagi pekerja kontrak yang dialihdayakan, sebelum kontraknya habis?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dari penulisan tesis ini adalah sebagaimana tertuang berikut ini:

1. Untuk memberikan gambaran mengenai apakah setiap pekerja yang dialihdayakan (pekerja *outsourcing*) berstatus sebagai pekerja kontrak;

²⁴ Benyamin Aaron, *Fifty Years of Labour Law and Social Security*. California University, Kluwer, Deventer, 1986, yang mengatakan sebagai berikut: "For over 100 years the rule in the United States had been that an individual contract of employment, not for a fixed term is terminable without notice at the will of either party for any reason. Thus, today the United States stands alone among the industrial nations of the world in providing no general statutory protection against arbitrary or abusive discharge".

2. Untuk menganalisa dan mengkaji mengapa status pekerja kontrak cenderung dipilih oleh pengusaha dalam kontrak alih daya tersebut;
3. Untuk menganalisa dan mengkaji penerapan penyelesaian pemutusan hubungan kerja bagi pekerja kontrak yang dialihdayakan, sebelum kontraknya habis.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional ini akan mengungkapkan beberapa pengertian atau definisi yang akan dipergunakan sebagai dasar penelitian. Definisi ini diharapkan akan dapat memberikan gambaran yang sama terhadap suatu istilah, sehingga dengan demikian dapat memperkecil kemungkinan timbulnya kesalahan pemahaman dalam mengartikan suatu istilah. Kerangka konseptual juga berisikan landasan operasional yaitu bagian untuk membahas kerangka dari konsep penelitian yang meliputi landasan-landasan pengertian yang antara lain sebagai berikut:

1. Ketenagakerjaan, adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja;²⁵
2. Tenaga Kerja, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;²⁶
3. Pekerja/Buruh, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;²⁷
4. Pemberi Kerja, adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;²⁸

²⁵ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 1 butir 1.

²⁶ Ibid., ps. 1 butir 2.

²⁷ Ibid., ps. 1 butir 3.

²⁸ Ibid., ps. 1 butir 4.

5. Pengusaha, adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.²⁹

6. Perusahaan, adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang herbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁰

7. Perencanaan Tenaga Kerja, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, startegi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan;³¹

8. Pelatihan Kerja, adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan;³²

²⁹ Ibid., ps. 1 butir 5.

³⁰ Ibid., ps. 1 butir 6.

³¹ Ibid., ps. 1 butir 7.

³² Ibid., ps. 1 butir 9.

9. Kompetensi Kerja, adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;³³
10. Perjanjian Kerja, adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;³⁴
11. Hubungan Kerja, adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;³⁵
12. Hubungan Industrial, adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945;³⁶
13. Peraturan Perusahaan, adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan;³⁷
14. Pemutusan Hubungan Kerja, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha;³⁸
15. Upah, adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan

³³ Ibid., ps. 1 butir 10.

³⁴ Ibid., ps. 1 butir 14.

³⁵ Ibid., ps. 1 butir 15.

³⁶ Ibid., ps. 1 butir 16.

³⁷ Ibid., ps. 1 butir 20.

³⁸ Ibid., ps. 1 butir 25.

bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁹

E. Metode Penelitian

Dalam penulisan tesis ini penulis melakukan penelitian hukum, yaitu suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.⁴⁰

Penulis melakukan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dalam penulisan tesis ini, yang tujuannya adalah untuk meneliti asas-asas hukum positif. Penelitian kepustakaan atau dengan menggunakan data sekunder,⁴¹ yakni dilakukan dengan meneliti bahan pustaka yang berkaitan dengan proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang dialihdayakan (pekerja *outsourcing*). Penelitian lapangan atau cara pengumpulan data melalui wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Divisi Bisnis Kartu.

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan, penulis memilih jenis penelitian dari sudut sifatnya dengan menggunakan deskriptif yaitu dengan menggambarkan ketentuan-ketentuan yang ada dalam teori hukum dan peraturan perundang-undangan tentang obyek penelitian, dimana pengetahuan atau obyek penelitiannya sudah ada. Kemudian dilakukan analisa terhadap peraturan tersebut guna mencari jawaban atas permasalahan yang diajukan.

Data yang digunakan dalam penulisan tesis ini bersumber dari data primer, dimana data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam hal ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian tesis ini. Agar dapat mendukung analisa data primer tersebut di atas, peneliti juga akan menggunakan data sekunder, yakni data yang diperoleh dari

³⁹ Ibid., ps. 1 butir 30.

⁴⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2005), hal 43.

⁴¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, cet. 5, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), hal. 13.

kegiatan studi terhadap dokumen atau literatur yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Adapun bahan dasar penelitian kepustakaan yang digunakan oleh penulis dapat digolongkan sebagai berikut:⁴²

1. Bahan Hukum Primer, adalah bahan hukum yang digunakan untuk mencari landasan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti UU No. 13/2003, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kepmen No. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmen No. 101/Men/VI/2004 tentang Perizinan Penyedia Jasa Pekerja, serta peraturan-peraturan lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti;
2. Bahan Hukum Sekunder, adalah bahan hukum yang digunakan untuk mencari landasan teoritis dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti putusan pengadilan, rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, buku-buku, hasil karya dari kalangan hukum, makalah-makalah, artikel-artikel koran, internet, serta diktat kuliah dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini;
3. Bahan Hukum Tertier, adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti bibliografi, kamus hukum, ensiklopedia hukum, indeks kumulatif, daftar pustaka dan lain-lain.

Kegiatan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara untuk mendapatkan data primer dan melalui studi dokumen untuk mendapatkan data sekunder dengan mempelajari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode pendekatan yang digunakan dalam menganalisa data pada penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah merupakan suatu metode yang merupakan tata cara penelitian untuk menghasilkan data deskriptif, dengan mengetahui tentang obyek penelitian yang telah ada dan memberikan gambaran yang berguna untuk perumusan kesimpulannya.

⁴² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, op. cit., hal 52.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian hukum ini akan mendasari pembahasannya pada sistematika penulisan, dimana sistematika penulisan ini akan terbagi dalam 5 (lima) bab, sebagaimana disebutkan dibawah ini:

Bab Pertama berisi tentang pendahuluan. Pada bab ini akan dikemukakan mengenai tinjauan umum mengenai latar belakang permasalahan penulisan penelitian hukum ini, pokok permasalahan yang diajukan, tujuan penelitian, definisi operasional, dan metode penelitian, serta diakhiri dengan rincian sistematika penulisan.

Bab Kedua akan membahas tentang tinjauan umum terhadap pekerja yang dialihdayakan (pekerja *outsourcing*) dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Bab ini akan menguraikan, menjelaskan, dan memberi gambaran mengenai definisi pekerja yang dialihdayakan, hubungan kerja, semua bentuk, syarat-syarat, mekanisme hingga mengenai hak-hak apa saja yang harus diterima pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja beserta semua alasan dan dasar hukumnya, berdasarkan atas peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku.

Bab Ketiga menyetengahkan tentang status pekerja yang dialihdayakan terkait dengan regulasi di bidang ketenagakerjaan. Bab ini akan menguraikan dan menjelaskan mengenai penerapan status pekerja yang dialihdayakan oleh para pengusaha dan mengapa status kontrak bagi pekerja yang dialihdayakan tersebut adalah merupakan status yang cenderung menjadi pilihan oleh sebagian besar pengusaha di Indonesia.

Bab Keempat akan menganalisa dan mengkaji tentang penyelesaian hubungan kerja bagi pekerja kontrak yang dialihdayakan, sebelum kontraknya habis. Pada bab ini akan ditegaskan mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang kaitannya dengan pelaksanaan kontrak kerja di antara pengusaha, penyedia tenaga kerja dan pekerja kontrak yang dialihdayakan itu sendiri. Hal ini melihat pula kepada peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan yang masih berlaku, apakah ketentuan-ketentuannya telah diterapkan dengan baik.

Pembahasan pada bab ini juga akan mengetengahkan bagaimana prakteknya di lapangan dengan melihat pada salah satu perusahaan yang menggunakan pekerja kontrak *outsourcing* (pekerja kontrak yang dialihdayakan).

Bab Kelima terdiri atas kesimpulan dari penelitian penulisan hukum yang dilakukan oleh penulis yang dianggap perlu dalam kaitannya dengan topik dan permasalahan tesis ini, untuk kemudian selanjutnya diberikan saran yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang dibahas.



BAB 2

TINJAUAN UMUM TENTANG SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PIIK)

A. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Prof. Imam Supomo, S.H. berpendapat bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh tersebut dengan membayar upah.⁴³

Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Hubungan kerja adalah sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".⁴⁴ kemudian undang-undang menjelaskan lebih lanjut mengenai macam-macam perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dimana menimbulkan adanya suatu hubungan kerja yaitu sebagai berikut:⁴⁵

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh

⁴³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, op. cit., hal. 37.

⁴⁴ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 1 butir 15 jo. Ps. 50.

⁴⁵ Ibid., ps. 51.

yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang kemudian akan dibahas selanjutnya di dalam bab ini.

1. Perjanjian

1.1. Pengertian Perjanjian

Pembahasan mengenai perjanjian kerja tidak lepas dari pembahasan mengenai perjanjian itu sendiri, dimana dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia disebutkan bahwa perjanjian adalah persetujuan baik tertulis atau lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang masing-masing berjanji akan mentaati apa yang tersebut di persetujuan itu.⁴⁶

Secara yuridis, banyak batasan yang diberikan oleh berbagai ahli hukum, salah satunya adalah Prof. R. Subekti, S.H., yang menyatakan bahwa:

“Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal”.⁴⁷

Sedangkan apabila melihat pada ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata, perjanjian dinyatakan sebagai:

“Suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.⁴⁸

Perjanjian itu dipandang berlaku sebagai suatu undang-undang bagi pihak yang saling mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan antara dua orang atau dua pihak tersebut yang dinamakan perikatan.

Perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara dua orang atau dua pihak yang membuatnya. Dilihat dari bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis, maka dengan demikian, hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah salah satu sumber perikatan, disamping sumber-sumber lainnya. Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, karena 2 (dua) pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu, dan dapat

⁴⁶ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), hal. 402.

⁴⁷ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 12, (Jakarta: Intermasa, 1990), hal. 1.

⁴⁸ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, op., cit., ps. 1313.

dikatakan bahwa 2 (dua) perkataan yaitu “perjanjian” dan “persetujuan” itu adalah sama artinya, sedangkan perkataan “kontrak” lebih sempit sifatnya, karena ditunjukkan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis.⁴⁹

Melihat batasan tersebut maka perjanjian merupakan hal yang sama dengan perikatan atau persetujuan, dan seperti disebutkan di atas, kontrak memiliki arti yang sama pula dengan perjanjian namun lebih sempit sifatnya karena kontrak merupakan perjanjian yang tertulis. Berdasarkan pengertian yang tercantum di dalam *Black's Law Dictionary*, kontrak (*contract*) adalah merupakan:⁵⁰

“An agreement between two or more parties creating obligations that are enforceable or otherwise recognizable at law <a binding contract>”.

1.2. Isi dan Syarat Sahnya Perjanjian

Perjanjian memiliki syarat-syarat agar sebuah perjanjian yang dibuat/dilakukan oleh 2 (dua) orang atau lebih adalah sah. Syarat-syarat tersebut terdapat dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang menyebutkan adanya 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu sebagai berikut:⁵¹

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian;
3. Mengenai suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Berdasarkan hal tersebut di atas, perlu diketahui bahwa syarat pada butir 1 dan 2 merupakan syarat subyektif yang apabila tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan, artinya perjanjian itu ada tetapi dapat dimintakan pembatalan oleh salah satu pihak yang merasa dirugikan (*vernietigbaar*), sedangkan syarat pada butir 3 dan 4 merupakan syarat obyektif yang apabila tidak terpenuhi maka perjanjian akan batal demi hukum, artinya batal sejak semula dan dianggap tidak pernah ada perjanjian (*nietigbaar*).

⁴⁹ Konsultasi Hukum Online, ed., “Draft Surat Perjanjian/Kontrak”, <<http://www.konsultasihukumonline/draft1.php>>, 11 Oktober 2008.

⁵⁰ Bryan A. Garner, ed., *Black's Law Dictionary*: 8th Edition. (St. Paul: West Publishing, 2004). hal. 341.

⁵¹ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, op., cit., ps. 1320.

Isi perjanjian pada dasarnya adalah ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang telah diperjanjikan oleh para pihak. Ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat ini berisi hak dan kewajiban para pihak yang harus mereka penuhi. Dalam hal ini tercermin adanya asas “kebebasan berkontrak” (*idea of freedom of contract*), yaitu berapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi di antara mereka dan berapa jauh hukum mengatur hubungan di antara mereka.

1.3. Asas Hukum Perjanjian

Hukum perjanjian itu sendiri memuat beberapa asas yang berhubungan dalam hal mana para pihak hendak mengadakan hubungan hukum, sebagaimana tercantum berikut ini:⁵²

1. Asas kebebasan berkontrak;
2. Asas konsensualisme;
3. Asas kepercayaan;
4. Asas kekuatan mengikat;
5. Asas persamaan hukum;
6. Asas keseimbangan;
7. Asas kepastian hukum;
8. Asas moral;
9. Asas kepatutan;
10. Asas kebiasaan.

Asas kebebasan berkontrak (*contractvrijheid*) seperti tersebut di atas, dapat dilihat dalam KUH Perdata yang menyatakan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.⁵³ Kata “semua” dalam pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian yang berisikan apa saja, baik yang dikenal maupun yang tidak dikenal oleh undang-undang.

⁵² Herlien Budiono, *Asas keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hal. 95-113.

⁵³ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, op., cit., ps. 1338 ayat (1).

Asas kebebasan berkontrak ini berhubungan dengan isi perjanjian yaitu kebebasan “apa” dan dengan “siapa” perjanjian itu diadakan. Sistem terbuka dari hukum perjanjian juga mengandung suatu pengertian, bahwa perjanjian-perjanjian khusus yang diatur dalam undang-undang hanyalah merupakan perjanjian yang paling terkenal saja dalam masyarakat pada waktu KUH Perdata dibentuk. Asas kebebasan berkontrak ini merupakan salah satu asas yang sangat penting dalam hukum perjanjian, karena kebebasan yang demikian merupakan perwujudan dari kehendak tetapi terhadap kebebasan inipun undang-undang memberikan batasan yang dapat kita lihat di dalam KUH Perdata, yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁵⁴

Asas konsensualisme berarti adalah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul telah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan kata lain, bahwa perjanjian sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal yang pokok dan tidaklah diperlukan suatu formalitas. Setiap perjanjian sudah sah (dalam arti “mengikat”) apabila sudah tercapainya kesepakatan mengenai hal-hal pokok dari perjanjian itu.⁵⁵

1.4. Macam-macam Perjanjian

Menurut Prof. R. Subekti, S.H., undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:⁵⁶

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
2. Perjanjian kerja/perburuhan;
3. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Perjanjian butir 1 di atas terjadi dimana suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, untuk mana ia bersedia membayar upah, sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak lawan tersebut. Biasanya pihak lawan ini adalah seorang ahli dalam melakukan pekerjaan

⁵⁴ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, op., cit., ps. 1337.

⁵⁵ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, cct. 10, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hal. 60.

⁵⁶ *Ibid.*, hal. 57.

tersebut, dan biasanya ia juga sudah memasang tarif untuk jasanya, dimana upahnya dinamakan honorarium⁵⁷, adapun contoh jenis pekerjaan ini adalah pekerjaan sebagai dokter, pengacara (advokat), notaris, dan profesi-profesi lainnya.⁵⁸

Perjanjian pada butir 2, digolongkan dalam perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan, dan adanya suatu “hubungan diperatas” (bahasa Belanda ”*dienstverhouding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (pekerja).⁵⁹

Perjanjian pemborongan pekerjaan, sebutan dari perjanjian pada butir 3 tersebut di atas, adalah merupakan suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawannya, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan. Bagaimana pemborong mengerjakan pekerjaan tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut, karena yang dikehendaki adalah hasilnya, yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian.⁶⁰

Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu telah diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu, oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan oleh kebiasaan, maka dalam penelitian hukum ini yang akan penulis bahas lebih lanjut adalah mengenai perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan pekerjaan.

⁵⁷ An honorarium is an *ex gratia* payment made to a person for their services in a volunteer capacity or for services for which fees are not traditionally required. This is used by groups such as schools or sporting clubs to pay coaches for their costs. Honorarium is under Indonesian National Laws, honorarium recipients is subjected to withholding tax under Income Tax Article 21. Tersedia pada: “Honorarium”, <<http://en.wikipedia.org/wiki/Honorarium>>, 14 Oktober 2008.

⁵⁸ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, op. cit., hal. 58.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

2. Perjanjian Kerja

2.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Prof. R. Subekti, S.H., perjanjian kerja atau sering juga disebut dengan “perjanjian perburuhan” dahulu diatur dalam Pasal-pasal 1601-1603 *Burgelijk Wetboek* (B.W. atau KUH Perdata) lama yang berlaku sejak tahun 1879, kemudian pada tahun 1927 diadakan suatu peraturan baru mengenai perjanjian perburuhan tersebut, yaitu sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1601 (baru) sampai dengan Pasal 1603 Huruf z. Dalam peraturan baru ini terdapat banyak pasal-pasal yang bertujuan melindungi pihak pekerja (buruh) terhadap majikannya, misalnya banyak hal-hal yang dilarang untuk dimasukkan dalam perjanjian perburuhan (atas ancaman bahwa perjanjiannya batal),` sedangkan kekuasaan Hakim untuk campur tangan juga besar.⁶¹

KUH Perdata menyebutkan tentang perjanjian perburuhan sebagai “Suatu perjanjian dimana pihak yang satu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, yaitu majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah”,⁶² dalam hal ini perjanjian kerja sama dengan perjanjian perburuhan. Bunyi Pasal tersebut di atas menyatakan bahwa yang dinamakan perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:⁶³

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
2. Adanya unsur dibawah perintah;
3. Adanya upah tertentu (*loon*);
4. Adanya waktu tertentu.

Maksud dari “pekerjaan” adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). sedangkan “unsur dibawah tangan” dimaksudkan sebagai adanya hubungan kedinasan yang menjadikan pihak penerima kerja tersebut sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja, walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal

⁶¹ Ibid., hal. 59-60.

⁶² *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, op. cit. ps. 1601 huruf a.

⁶³ Tim Pengajar, *Hukum Perburuhan (Buku A)*, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000), hal. 68.

melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungan kepada pihak pemberi kerja, maka dapat dikatakan bahwa masih mempunyai hubungan subordinasi.

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Menurut UU No. 13/2003 “upah” adalah merupakan “Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.⁶⁴

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (untuk selanjutnya disebut dengan “PP No. 8/1981”) menyatakan definisi “upah” sebagai “Suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.⁶⁵ Lebih lanjut dalam PP No. 8/1981 diterangkan mengenai istilah “buruh” yaitu didefinisikan sebagai “tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah,” dimana istilah “pengusaha” itu sendiri didefinisikan sebagai berikut:⁶⁶

1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

⁶⁴ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 1 butir 30.

⁶⁵ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Perlindungan Upah*, PP No. 8, LN No. 8 Tahun 1981, TLN No. 3190. ps. 1 huruf a.

⁶⁶ *Ibid.*, ps. 1 huruf b-c.

3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan termaksud pada angka 1 dan 2 di atas, yang berkedudukan di luar Indonesia.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, menerangkan mengenai komponen penghasilan upah, yang terdiri dari:⁶⁷

1. Upah Pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
2. Tunjangan Tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya, serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap ini tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian suatu prestasi kerja tertentu;
3. Tunjangan Tidak Tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya, serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, contohnya tunjangan transpor atau tunjangan makan, apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja.

Pemberian upah dapat dilihat dari segi nominal (jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, atau dari segi riil) kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja, oleh karena itu, dikenal istilah “upah minimum”⁶⁸ yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau

⁶⁷ Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, *Surat Edaran Menteri Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah*, No. SE-07/MEN/1990, butir 1 huruf a, b, dan c.

⁶⁸ Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terbagi atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah Propinsi atau Kabupaten/Kota. Besar upah ini untuk tiap wilayah Propinsi atau Kabupaten/Kota tidak sama, tergantung nilai Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) di daerah yang bersangkutan. Setiap Kabupaten/Kota tidak boleh menetapkan upah minimum di bawah upah minimum Propinsi yang bersangkutan;
2. Upah minimum berdasarkan sektor/sub sektor pada wilayah Propinsi atau Kabupaten/Kota.

kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukannya.

Sistem pemberian upah biasanya didasarkan pada waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat. Berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja, sebagaimana dimaksud dalam bidang kesehatan kerja, yaitu mengenai batas waktu maksimal seseorang untuk melakukan kerja, maka untuk kelebihan waktu kerja diperhitungkan sebagai upah lembur, begitu pula bila dikaitkan dengan hak pekerja untuk beristirahat, maka dikenal adanya upah pengganti.

Berikut ini adalah beberapa prinsip-prinsip yang umumnya ada di masyarakat dalam kaitannya dengan upah:

1. Upah implisit dalam setiap hubungan kerja, yaitu bahwa dalam setiap hubungan kerja selalu terkait dengan masalah upah;
2. Adanya asas non diskriminasi, yaitu tidak ada perbedaan dalam upah;
3. Prinsip “*no work no pay*” diberlakukan dengan pengecualian;
4. Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja dapat memperjanjikan mengenai upah, asalkan lebih menguntungkan bagi pihak pekerjanya;
5. Larangan pembelanjannya upah (*truck stelse*);
6. Dalam hal ada pemotongan terhadap upah, maka harus dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan;
7. Penerapan denda, potongan, ganti rugi, dan lain sebagainya akan diperhitungkan dalam upah, dan tidak boleh lebih dari 50% (limapuluh persen).

Unsur waktu dalam hal ini adalah “Adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja”.

Segala kesepakatan tentang upah antara pengusaha dengan pekerja yang menetapkan upah lebih rendah dari upah minimum adalah batal demi hukum dan pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja tersebut sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Diambil dari: Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, op. cit., hal. 44-45.

Berdasarkan Pasal 93 Ayat (2) UU No. 13/2003, pekerja berhak atas upah selama tidak masuk kerja sebagai pengecualian dari prinsip “*no work no pay*”, namun penggunaan hak tersebut tidak dapat dilaksanakan jika hak pengecualian prinsip tersebut di atas tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini diatur di dalam Pasal 93 Ayat (5) yang menentukan bahwa “Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.⁶⁹

UU No. 13/2003 kemudian menyebutkan definisi tentang perjanjian kerja yaitu sebagai berikut:

“Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.⁷⁰

Perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu, bisa dibuat secara tertulis yang ditandatangani kedua pihak atau dilakukan secara lisan. Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis maka harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, misalnya perjanjian yang mengatur perjanjian kerja jangka waktu tertentu, perjanjian kerja antar daerah, perjanjian kerja antar negara, dan perjanjian kerja di laut. Biaya yang diperlukan dalam pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha.⁷¹

2.2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Mengingat Pasal 1320 KUH Perdata yang menyebutkan tentang syarat-syarat sahnya perjanjian secara umum, maka perjanjian kerja haruslah dibuat berdasarkan hal-hal sebagai berikut:⁷²

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

⁶⁹ Aloysius Uwiyono, *Implikasi Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22 No. 5, (Jakarta: Pengembangan Hukum Bisnis, 2003), hal. 14.

⁷⁰ Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 1 butir 14.

⁷¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, op. cit., hal. 37. Dapat dilihat juga pada: Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 53. (UU No. 13/2003).

⁷² *Ibid.*, hal. 37-38. Dapat dilihat juga pada: ps. 52 ayat (1) UU No. 13/2003.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seperti pada penjelasan Pasal 1320 KUH Perdata sebelumnya, unsur pertama dan kedua merupakan syarat subyektif dari adanya suatu perjanjian kerja, yaitu syarat yang berkaitan dengan subyek perjanjian, apabila syarat subyektif ini tidak terpenuhi maka dapat dimintakan pembatalan oleh pihak yang merasa dirugikan (*vernietigbaar*). Pekerja dan pengusaha dalam suatu perjanjian kerja harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dalam perjanjian kerja. Kemauan yang bebas untuk membuat kesepakatan dianggap tidak ada apabila dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat unsur paksaan, kekhilafan dan penipuan.

Ketentuan dalam unsur kedua menerangkan bahwa pada dasarnya setiap orang adalah mampu dan cakap melakukan perbuatan hukum kecuali oleh undang-undang ditentukan lain. Bagi pekerja anak yang oleh undang-undang dinyatakan belum cakap melakukan perbuatan hukum maka yang menandatangani perjanjian kerja adalah orang tua atau walinya. Unsur ketiga dan keempat dalam perjanjian kerja merupakan syarat obyektif dari adanya suatu perjanjian kerja yaitu syarat yang berkaitan dengan obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif ini tidak dipenuhi maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum, yang berarti dari semula perjanjian kerja tersebut sudah batal, dan oleh hukum, perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada (*nietigbaar*). Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial karena jabatannya berwenang mengucapkan pembatalan tersebut meskipun tidak diminta/dituntut oleh salah satu pihak.⁷³

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan hal pokok/esensial dari perjanjian kerja, UU No. 13/2003 mengatur ketentuan tentang hal-hal yang sekurang-kurangnya harus dimuat dalam perjanjian kerja tertulis, dimana disyaratkan adanya jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja dan tidak boleh dilimpahkan kepada orang lain tanpa seizin pengusaha. Pekerjaan yang dilakukan pekerja itupun bersifat sangat

⁷³ Ibid., hal. 38.

pribadi karena menyangkut pengetahuan, keahlian, dan keterampilan kerja, oleh sebab itu jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja akan putus demi hukum.⁷⁴

Pada perjanjian kerja tidak boleh dijanjikan pekerjaan yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan yang dilakukan pekerja haruslah pekerjaan yang legal dan tidak melanggar norma susila yang berlaku. Apabila pekerja melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka selain perjanjian kerja tersebut batal juga tidak menutup kemungkinan pekerja dituntut secara pidana dengan dakwaan membantu (*medeplichtige*) suatu kejahatan, misalnya pekerja yang bekerja pada perusahaan pembuat oli palsu, pembajakan kaset, VCD dan lain sebagainya.⁷⁵

2.3. Macam-macam Perjanjian Kerja

Ada 3 (tiga) macam perjanjian kerja menurut Pasal 1603 Huruf g KUH Perdata yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu;
Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (untuk selanjutnya disebut "PKWT") dapat dilihat dan disimpulkan dari Pasal 1603 Huruf e Ayat (1) KUH Perdata, dimana menyatakan bahwa "Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada maka menurut kebiasaan". UU No. 13/2003 kemudian juga menyebutkan mengenai definisi dari PKWT, dimana PKWT diartikan sebagai "Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menuntut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu".⁷⁶

⁷⁴ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 54 ayat (1).

⁷⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, op. cit., hal. 39. Dapat dilihat juga pada: ps. 54 ayat (2) dan (3) UU No. 13/2003.

⁷⁶ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 59 ayat (1).

2. Perjanjian Kerja untuk Waktu tidak Tertentu;

Perjanjian Kerja untuk Waktu tidak Tertentu (untuk selanjutnya disebut “PKWTT”) merupakan kesimpulan yang diambil dari Pasal 1603 Huruf g Ayat (1) KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa “Jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, maupun menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tentu”, dengan demikian yang dinamakan PKWTT adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang, ataupun dalam kebiasaan. Apabila merujuk kepada UU No. 13/2003, tidak terdapat definisi mengenai PKWTT, hanya dijelaskan dalam Pasal 57 Ayat (2) juncto Pasal 59 Ayat (7) bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat terjadi akibat pelanggaran terhadap Pasal 57 Ayat (1) yaitu apabila PKWT tidak dibuat secara tertulis, dan Pasal 59 Ayat (2) yaitu PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.⁷⁷

Pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya disebut “Kepmen No. 100/2004 tentang PKWTT”), disebutkan dalam Pasal 1 Butir 2 bahwa PKWTT adalah “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”.⁷⁸

3. Perjanjian Kerja sampai Usia Masa Pensiun;

Perjanjian ini tidak dapat digolongkan dalam PKWT ataupun PKWTT yang membatasi lamanya hubungan kerja berdasarkan jangka waktu baik menurut perjanjian kerja maupun undang-undang, akan tetapi dalam perjanjian ini yang membatasi lamanya hubungan kerja adalah usia pekerja itu sendiri, hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Dana Pensiun.

⁷⁷ Ibid., ps. 57 ayat (1)-(2), dan ps. 59 ayat (2) dan (7).

⁷⁸ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu*, No. 100/Men/VI/2004, ps. 1 butir 2.

2.4. Isi dan Bentuk Perjanjian Kerja

Selain macam-macam perjanjian kerja tersebut di atas, penulis akan menjelaskan mengenai isi dan bentuk perjanjian kerja. Unsur yang penting di dalam pembuatan perjanjian kerja adalah adanya kesepakatan, yang ditunjukkan dengan dilakukannya pekerjaan oleh pihak penerima kerja. Hal ini berarti bahwa dalam perjanjian kerja pada umumnya tidak diharuskan adanya bentuk tertentu, demikian juga yang terdapat di dalam ketentuan Pasal 51 Ayat (1) UU No. 13/2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Ciri perjanjian kerja yang diadakan secara tertulis adalah perjanjian tersebut dituangkan dalam suatu akta yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, dengan ketentuan segala biaya termasuk surat dan biaya tambahan lain menjadi tanggung jawab majikan/pengusaha, seperti ditegaskan dalam Pasal 53 UU No. 13/2003. Sedangkan perjanjian kerja yang diadakan secara lisan tidak perlu formalitas tertentu dari kedua belah pihak, yang diawali hanya dengan melakukan pembicaraan dan diakhiri dengan jabat tangan yang menandai telah terjadi kesepakatan untuk melaksanakan perjanjian tersebut.

Perjanjian kerja secara lisan ini biasanya berlangsung singkat, maka seringkali menyebabkan ketidakpastian hukum dikarenakan ketidaktegasan pengaturan hak dan kewajiban para pihaknya. Ada kalanya undang-undang menentukan suatu perjanjian harus diadakan secara tertulis, contohnya adalah tentang perjanjian kerja laut, sebagaimana diatur dalam Pasal 395 Kitab Undang-undang Hukum Dagang (untuk selanjutnya disebut "KUHD")⁷⁹ dan mengenai PKWT terdapat dalam Pasal 57 Ayat (1) UU No. 13/2003. Perlu diketahui pula bahwa KUHD memberikan suatu peraturan tersendiri tentang perjanjian kerja laut, yang disamping dinyatakan berlakunya hampir semua ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian perburuhan dari KUH Perdata, juga banyak sekali memberikan ketentuan-ketentuan khusus untuk buruh yang bekerja di kapal. Peraturan perjanjian kerja laut ini telah dinyatakan berlaku untuk orang Indonesia, sehingga Indonesia telah memiliki suatu kesatuan hukum.⁸⁰

⁷⁹ *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang [Wetboek van Koophandel]*, Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 16, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1985), ps. 395.

⁸⁰ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, op. cit., hal. 60.

Isi Perjanjian kerja haruslah dibuat secara lengkap dan jelas, oleh karena itu dalam UU No. 13/2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat.⁸¹

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
Yaitu mengenai pekerjaan yang dalam perjanjian kerja telah ditentukan harus dilaksanakan oleh pekerja.
4. Tempat pekerjaan;
Yaitu mengenai dimana pekerja akan ditempatkan untuk bekerja, sebagaimana dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa definisi tentang tempat kerja adalah “Tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha...”⁸²
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
Yaitu mengatur tentang jumlah upah yang diterima pekerja dan prosedur pembayarannya oleh pengusaha.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
Yaitu mengatur tentang hak pekerja yang merupakan kewajiban pengusaha dan juga mengatur hak pengusaha yang merupakan kewajiban dari pekerja, sebagai contoh aturan mengenai cuti/waktu istirahat, jamsostek (seperti tertuang dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja LN No. 14, TLN No. 3468), serta situasi dan kondisi di tempat kerja.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
Yaitu menetapkan mengenai lamanya perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak.

⁸¹ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagkerjaan*, op. cit., ps. 54.

⁸² Indonesia, *Undang-undang Tentang Keselamatan Kerja*, UU No. 1, LN No. 1 Tahun 1970, TLN No. 2918, ps. 1 ayat (1).

8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
Ketentuan mengenai tanggal adalah sangat penting karena erat hubungannya dengan jangka waktu di atas. Pencantuman tanggal biasanya dilakukan untuk menentukan waktu berlakunya perjanjian kerja.
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;
Pemberian tanda tangan oleh para pihak menandakan telah terjadinya kesepakatan di antara para pihak tersebut.

3. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

3.1. Pengertian Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Perjanjian pemborongan pekerjaan menurut Pasal 1601 Huruf b KUH Perdata adalah merupakan “Perjanjian, dengan mana pihak yang satu pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan”.

Mr. Dr. C. Smith, dalam bukunya yang berjudul Masalah Perjanjian Pemborongan (*De Aannemingsovereenkomst*), berpendapat bahwa ia tidak setuju dengan definisi perjanjian pemborongan pekerjaan dalam Pasal 1601 Huruf b KUH Perdata tersebut, karena definisi ini tidak memperlihatkan bahwa pemborongan pekerjaan merupakan perjanjian timbal balik. Menurutnya sebaiknya definisi perjanjian pemborongan pekerjaan adalah “Suatu perjanjian yang menyebutkan bahwa pihak yang satu (pemesan) menegaskan kepada pihak yang lain (pemborong) untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu (harga pemborongan) dan pihak ini sepakat dengan pihak kesatu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan pembayaran itu.”

Hal tersebut dikarenakan selain perjanjian pemborongan pekerjaan, perjanjian-perjanjian lainnya seperti perjanjian kerja, perjanjian untuk melakukan pekerjaan jasa-jasa tunggal atau pekerjaan tertentu, dan perjanjian angkutan, mempunyai persamaan, yang kesemuanya itu menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan adanya imbalan upah.

Menurut Prof. R. Subekti, S.H., yang dinamakan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah:⁸³

“Suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan), dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan”.

Berdasarkan rumusan tersebut di atas, dapat kita lihat bahwa adanya perjanjian pemborongan merupakan:

1. Suatu persetujuan (perjanjian) antara pihak pertama yang memborongkan atau *principal* (*aambeesterder, bouwheer*, kepala kantor, satuan kerja, pemimpin proyek) dengan pihak kedua yang disebut pemborong/rekanan (*annemes*, kontraktor, konsultan);
2. Penyelenggaraan suatu pekerjaan oleh pihak pemborong bagi pihak lain yaitu pihak yang memborongkan;
3. Penerimaan pihak pemborong atas sesuatu harga tertentu sebagai harga borongan dari pihak yang memborongkan.

Bagaimana caranya pemborong mengerjakannya tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut (yang memborong) karena yang dikehendaki adalah hasilnya, yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian.

Dalam kehidupan sehari-hari kebanyakan orang mengira bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan hampir sama dengan perjanjian kerja. Oleh karena itu, menurut penulis perlu diterangkan secara singkat hubungan antara keduanya yang pada dasarnya adalah mempunyai persamaan sebagai perjanjian untuk melakukan pekerjaan dengan suatu pembayaran sebagai balas jasa. Namun walaupun demikian keduanya tidak dapat digolongkan dalam pengertian hubungan antara pihak-pihak dalam pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan.

UU No. 13/2003 juga turut memberikan definisi sendiri mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu sebagai berikut:⁸⁴

⁸³ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, op. cit., hal. 58.

⁸⁴ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagkerjaan*, op. cit., ps. 64.

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

Selanjutnya disebutkan juga bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis dan harus memenuhi syarat bahwa pekerjaan itu dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.⁸⁵

Prof. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. kemudian mempertanyakan mengenai korelasi antara kedua Pasal dalam UU No. 13/2003 tersebut di atas, dimana perusahaan yang telah menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, masih tetap memiliki kewenangan untuk memberikan perintah langsung atau tidak langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah diborongan tersebut.⁸⁶ Menurut penulis hal ini dapat berupa bentuk perjanjian kerja baru diluar perjanjian kerja yang telah ada selama ini, atau merupakan cikal bakal dari terbentuknya perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*).

3.2. Macam-macam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Prof. R. Subekti, S.H. menerangkan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dibedakan dalam 2 (dua) macam, yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian pemborongan dimana pihak pemborong diwajibkan menyediakan bahannya untuk pekerjaan tersebut;
2. Perjanjian pemborongan dimana pihak pemborong hanya akan melakukan pekerjaannya saja.

Dalam hal pemborong hanya diwajibkan memberikan bahannya, dan pekerjaannya dengan cara bagaimanapun musnah sebelum diserahkan kepada pihak yang memborongkan, maka segala kerugian adalah atas tanggungan si pemborong, kecuali apabila pihak yang memborongkan telah lalai untuk

⁸⁵ Ibid., ps. 65 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003.

⁸⁶ Aloysius Uwiyono, *Implikasi Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, op. cit., hal. 12.

menerima hasil pekerjaan itu.⁸⁷ Apabila si pemborong hanya diwajibkan melakukan pekerjaan saja, dan pekerjaannya musnah, maka ia hanya bertanggung jawab untuk kesalahannya.⁸⁸

Ketentuan yang terakhir di atas, mengandung maksud bahwa akibat suatu peristiwa di luar kesalahan salah satu pihak, yang menimbulkan bahan-bahan yang telah disediakan oleh pihak yang memborongkan, dipikulkan pada pundak pihak yang memborongkan. Setelah itu apabila dari pihak pemborong ada kesalahan mengenai kejadian tersebut, hal mana harus dibuktikan oleh pihak yang memborongkan, maka si pemborong dapat dipertanggungjawabkan sekedar kesalahannya yang mengakibatkan musnahnya bahan-bahan tersebut.

Kemudian dalam hal si pemborong hanya diwajibkan melakukan pekerjaan saja, oleh Pasal 1607 KUH Perdata dituturkan bahwa “Apabila musnahnya pekerjaan itu terjadi diluar suatu kelalaian dari pihak pemborong, sebelum pekerjaan itu diserahkan, sedangkan pihak yang memborongkan tidak telah lalai untuk memeriksa dan menyetujui pekerjaannya, maka si pemborong tidak berhak atas harga yang dijanjikan, kecuali musnahnya barang (pekerjaan) itu disebabkan oleh suatu *cacad* dalam bahannya”.⁸⁹

Berkaitan dengan Pasal 1604 KUH Perdata, jika pemborong hanya akan melakukan pekerjaan saja, maka disini pemborong mempunyai kewajiban-kewajiban sebagai berikut:

1. Pengerahan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan;
2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi kontrak pekerjaan dari perjanjian pemborongan pekerjaan;
3. Mematuhi isi pasal-pasal dalam surat perjanjian pemborongan yang disepakati;
4. Memberikan *garantie* atas pekerjaan yang telah disepakati dan diselesaikan serta menyerahkan kepada pihak yang memberikan pekerjaan;
5. Wajib menanggung hasil pekerjaan.

⁸⁷ Ibid., hal. 65. Dapat dilihat juga pada: *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, op. cit., ps. 1601. (KUH Perdata).

⁸⁸ Ibid. Dapat dilihat juga pada: ps. 1605 dan 1606 KUH Perdata.

⁸⁹ Ibid., Dapat dilihat juga pada: ps. 1607 KUH Perdata.

Dari ketentuan tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua belah pihak menderita kerugian akibat kejadian yang tidak di sengaja, yang memusnahkan pekerjaan itu, dimana pihak yang memborongkan kehilangan bahan-bahan yang telah disediakan olehnya, dan pihak pemborong kehilangan tenaga dan biaya yang telah dikeluarkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Jika suatu pekerjaan dikerjakan sepotong-sepotong (sebagian demi sebagian) atau seukuran demi seukuran, maka pekerjaan itu dapat diperiksa sebagian demi sebagian. Pemeriksaan tersebut dianggap terjadi (dilakukan), untuk semua bagian yang telah dibayar apabila pihak yang memborongkan pekerjaan tiap-tiap kali membayar si pemborong. Menurut ketentuan ini mengandung maksud bahwa bagian pekerjaan yang sudah dibayar itu terjadi suatu peristiwa (diluar kesalahan salah satu pihak) yang memusnahkan bagian pekerjaan itu.⁹⁰

3.3. Hubungan Kerja dan Obyek Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Hubungan kerja menurut definisi perjanjian kerja sesuai bunyi pasal 1601 Huruf a KUH Perdata terlihat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh yang mengikuti majikannya, yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja dimana pekerja/buruh melakukan pekerjaan dibawah pimpinan atau petunjuk majikannya tersebut. Sedangkan dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan, hubungan antara seorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan setelah terjadinya perjanjian pemborongan pekerjaan, dimana yang menjadi tujuan utama dalam perjanjian tersebut adalah selesainya pembuatan dari isi perjanjian pemborongan pekerjaan.

Hubungan diatas bukan merupakan hubungan kerja karena tidak ada unsur memberi petunjuk atau unsur pimpinan pihak yang memborongkan. Dalam hal ini, jika kita melihat di dalam prakteknya, maka pihak-pihak yang memborongkan itu disebut dengan istilah "*bouwheer*" yang membuat suatu proyek ril estat atau gedung-gedung maupun jalan-jalan raya dan lain-lain. *Bouwheer* ini bisa negara atau perusahaan negara atau swasta, yayasan, departemen atau perorangan.

⁹⁰ Ibid., hal. 66. Dapat dilihat juga pada: ps. 1608 KUH Perdata.

Pemborongan itu sendiri dimaksudkan adalah kepada siapa disetujui melaksanakan pemborongan. Jadi prinsipnya dalam pengertian perjanjian pemborongan itu tidak lain adalah suatu usaha yang menimbulkan suatu hubungan hukum dan menciptakan hasil serta kewajiban bagi para pihak yang mengadakan perjanjian pemborongan itu untuk melaksanakan prestasi dari perjanjian yang mereka adakan.

Sebagaimana diutarakan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu perjanjian bagi pihak yang lainnya, pihak yang memborongkan, dengan menerima upah atau harga yang ditentukan. Disini yang merupakan obyek dari perjanjian pemborongan pekerjaan adalah untuk menyelenggarakan pekerjaan, dan ini dapat kita lihat dari isi perjanjian pemborongan pekerjaan yang disepakati antar pihak pemborong dengan pihak yang memborongkan pekerjaan, yaitu dimana pemborong menyelenggarakan pekerjaan dan juga menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut.

Penulis akan membahas sedikit mengenai istilah pekerja dalam hubungannya dengan perjanjian pemborongan pekerjaan, dimana diartikan sebagai tenaga kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hubungan ini, maka majikan didalam pelaksanaan perjanjian pemborongan ini adalah pemborong, baik itu perorangan maupun berupa badan hukum yang memperkerjakan 1 (satu) orang pekerja atau lebih diperusahaan, dengan diwajibkan membayar upah.

Hubungan antara majikan dengan pekerja ini, selain didapati hubungan berupa hubungan kerja, juga bahwa seorang majikan itu mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi guna menjaga keselamatan pekerjanya sewaktu melaksanakan pekerjaan, dan sebaliknya juga bahwa setiap pekerja dilarang untuk melakukan hal-hal yang tidak ditentukan oleh majikan demi keselamatan kerja, oleh karena itu, dalam hal majikan tidak memenuhi kewajibannya untuk menjaga keselamatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berakibat terjadinya kecelakaan kerja, maka majikan diwajibkan untuk memberi ganti kerugian kepada pekerja tersebut.

Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong, dan pihak yang memborongkan diwajibkan untuk membayar kepada para ahli warisnya harga pekerjaan yang telah dikerjakan oleh si pemborong tersebut berdasarkan imbangannya terhadap harga pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan serta harga bahan bangunan yang telah disediakan, asalkan pekerjaan atau bahan-bahan tersebut dapat mempunyai sesuatu manfaat baginya.⁹¹

Apabila melihat ke dalam Pasal 1613 KUH Perdata yang berbunyi "Si pemborong adalah bertanggung jawab terhadap perbuatan orang-orang yang dipekerjakan olehnya". Pasal ini menentukan bahwa pemborong bertanggung jawab atas perbuatan para buruh yang bekerja pada pekerjaan pemborongannya. Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan, dikenal juga istilah pemborongan bawahan atau disebut juga *sub-contractor*, yang diartikan sebagai pihak-pihak yang mempunyai kontrak langsung dengan pemborong, dimana dalam hal ini pemborong bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatannya.⁹²

Pada prinsipnya, KUH Perdata dianggap sebagai tambahan dari peraturan lama tentang pertanggungjawaban dari seorang pihak dalam persetujuan, yaitu bahwa jika bangunan yang telah selesai itu kemudian runtuh dalam 10 (sepuluh) tahun, dikarenakan beberapa sebab, kecuali apabila ia dapat membuktikan hal sebaliknya.⁹³

3.4. Bentuk dan Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Hal yang paling penting dalam perjanjian pemborongan pekerjaan adalah sama dengan perjanjian pada umumnya, yaitu kesepakatan. Apabila sudah terjadi kesepakatan antara para pihak, yaitu antara pihak yang memborongkan dengan pihak pemborong maka perjanjian pemborongan sudah terjadi. Bagaimana menuangkan kesepakatan tersebut tidak ada aturan yang pasti, apakah harus tertulis atau dapat dilakukan secara lisan saja.

⁹¹ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, op. cit., ps. 1612.

⁹² *Ibid.*, ps. 1613.

⁹³ *Ibid.*, ps. 1609.

Menurut Mr. Dr. C. Smith, perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Lisan;

Perjanjian pemborongan yang dibuat secara lisan, misalnya dalam hal seseorang memesan kepada seorang tukang sepatu *orthopedis* sepasang sepatu dengan tarif tertentu. Cara yang demikian lazim terjadi pada pekerjaan-pekerjaan kecil, contoh lainnya seorang partikelir yang mengerjakan pemotretan pada waktu luang, menugaskan kepada seorang pemborong untuk membuat kamar gelap di tingkat atas rumahnya dengan biaya tertentu;

2. Tertulis;

Pada dasarnya para pihak dalam perjanjian pemborongan pekerjaan lebih cenderung untuk mengadakan perjanjian pemborongan secara tertulis. Hal tersebut dilakukan sebagai penegasan jika berurusan dengan pemborong-pemborong yang lebih berarti, dengan demikian para pihak maupun pihak ketiga yang berkepentingan mudah untuk mendapatkan bukti dari perjanjian pemborongan pekerjaan yang telah dibuat;

Pada kontrak-kontrak penting seperti mengenai bangunan-bangunan, segala sesuatunya dibuat secara tertulis, baik dilangsungkan dibawah tangan maupun dilakukan dengan pendaftaran.

Pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan terlebih dahulu melihat kepada apakah surat perjanjian pemborongan itu telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, hal ini sangat penting oleh karena pasal ini merupakan dasar daripada pelaksanaan perjanjian-perjanjian, termasuk dalam hal pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan. Untuk hal tersebut diatas, maka perjanjian pemborongan pekerjaan harus memperhatikan hal-hal yang disebutkan dibawah ini, antara lain:

1. Para pihak yang berwenang dalam hubungan perjanjian pemborongan pekerjaan;
2. Surat perjanjian pemborongan pekerjaan harus memuat tentang pasal yang menyangkut hal pelaksanaan pekerjaan pemborongan seperti:

- a. Pekerjaan;
Yaitu tugas yang diberikan pihak yang memborongkan untuk dikerjakan oleh pihak pemborong;
- b. Harga borongan;
Yaitu biaya pemborongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh para pihak yang mengadakan perjanjian;
- c. Pajak jasa yang disetor oleh pemborong ke kas negara;
- d. Jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan;
- e. Penyelesaian pekerjaan;
Dimana setelah seluruh pekerjaan telah selesai, maka pihak yang memborong akan memberikan pembayaran sesuai dengan isi perjanjian pemborongan pekerjaan;
- f. Penyelesaian perselisihan;

Hal ini guna mencegah terjadi perselisihan antara kedua belah pihak mengenai pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan. Pada dasarnya penyelesaiannya akan dilakukan secara musyawarah, kecuali apabila tidak tercapai suatu persesuaian di antara para pihak, maka penyelesaiannya akan dilakukan melalui pengadilan.

Adanya faktor resiko dalam hal upah dan harga (terjadinya fluktuasi upah dan harga bahan yang lama) pada pelaksanaan peborongan pekerjaan, diasumsikan menjadi resiko pemborong sendiri, kecuali jika terjadi hal-hal diluar kebiasaan, yang berakibat langsung atas upah dan harga, ditandai dengan perubahan yang abnormal. Jika terjadi hal yang demikian maka penilaian dihitung berdasarkan bagian kemajuan pekerjaan pada saat terjadinya perubahan upah dan harga bahan baku tersebut.

Force majeure merupakan suatu bencana alam yang menghambat berlangsungnya atau kelangsungan jalannya pekerjaan pemborongan, berupa kebakaran, gempa bumi, petir, banjir, huru-hara, dan lain sebagainya yang sejenis dengan bencana alam, diluar prediksi dan kemampuan manusia untuk mencegahnya. Jika *force majeure* terjadi, maka semua resiko ditanggung oleh pihak pemborong, dan oleh sebab itu sampai sekecil-kecilnya atau sekecil

mungkin, dengan jalan memproteksinya melalui asuransi atau pertanggungan pihak ketiga.

4. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)

4.1. Pengertian PKWT

Seperti dikatakan sebelumnya bahwa ketentuan tentang PKWT awalnya diatur dalam Pasal 1603 Huruf e Ayat (1) KUH Perdata dan UU No. 13/2003, khususnya Pasal 56 sampai dengan 59. Pasal 56 Ayat (2) menentukan bahwa “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu tertentu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu”.

Prof. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. kemudian menjelaskan bahwa dari kedua jenis PKWT tersebut di atas, perjanjian kerja waktu tertentu atas dasar jangka waktu, menimbulkan implikasi bagi pekerja, karena dengan diakuinya PKWT atas dasar jangka waktu ini menimbulkan interpretasi bahwa pekerjaan-pekerjaan yang tidak didasarkan pada jenis, sifat, ataupun kegiatan pekerjaannya yang bersifat sementara, dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu.

Hal di atas tentu tidak sejalan dengan Pasal 59 Ayat (2) UU No. 13/2003 yang menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”, bahkan oleh Pasal 59 Ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Ayat (2) tersebut di atas, berakibat PKWT tersebut, demi hukum, berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu tidak Tertentu).⁹⁴

Kepmen No. 100/2004 tentang PKWT juga menyebutkan mengenai definisi dari PKWT, sebagaimana dinyatakan di bawah ini:

“Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”.⁹⁵

⁹⁴ Aloysius Uwiyono, *Implikasi Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, Jurnal Hukum Binis, op. cit., hal. 10.

⁹⁵ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu*, op. cit., ps. 1 angka 1.

4.2. Macam-macam PKWT

KUH Perdata juga menjelaskan mengenai macam-macam PKWT yang dibagi ke dalam 3 (tiga) bagian, yaitu sebagai berikut:⁹⁶

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 1 (satu) tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai;
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya jika majikan memperkerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan undang-undang tentang penempatan tenaga kerja asing;
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya di perkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai, maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.

UU No. 13/2003 menyatakan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagaimana tersebut di bawah ini:⁹⁷

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, akan mengikat pekerja pada paket pekerjaan yang bersifat sementara dan pekerjaan-pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan tidak terlalu lama (paling

⁹⁶ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, op. cit., ps. 1603 huruf e ayat (1).

⁹⁷ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagkerjaan*, op. cit., ps. 59 ayat (1).

lama 3 (tiga) tahun). Pekerja PKWT jenis ini sering disebut dengan “pekerja kontrak”, dimana dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai, namun apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir dengan sendirinya pada saat pekerjaan selesai dikerjakan.⁹⁸

Lain halnya dengan PKWT untuk pekerjaan musiman, disini pelaksanaan pekerjaan tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk 1 (satu) jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga jenis pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman, sedangkan pekerjaanya disebut sebagai “pekerja musiman”. Pekerjaan musiman ini hanya dapat dilakukan sebagai pekerjaan tambahan. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh musiman tersebut di atas, dilaksanakan dengan membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.⁹⁹

PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang sedang dalam percobaan atau penajakan hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali perpanjangan dalam masa 1 (satu) tahun. PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan tersebut di atas tidak dapat dilakukan pembaharuan dan hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan oleh perusahaan.¹⁰⁰

4.3. Sifat PKWT

Berdasarkan uraian di atas, menurut UU No. 13/2003, PKWT dapat didasarkan pada 2 (dua) sifat, yaitu:¹⁰¹

⁹⁸ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu*, op. cit., ps. 3 ayat (1)-(3).

⁹⁹ Ibid., ps. 4-6.

¹⁰⁰ Ibid., ps. 8-9.

¹⁰¹ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagkerjaan*. op. cit., ps. 56 ayat (2).

1. Jangka waktu tertentu;
Diadakan untuk pertama kali paling lama 2 (dua) tahun, kemudian dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Apabila PKWT akan diperpanjang, maka pengusaha harus memberitahukan secara tertulis kepada pekerja paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir. Pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. Pembaharuan ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun (Pasal 59 Ayat (3), (4), (5), dan (6));
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu (paket pekerjaan tertentu);
Dibuat hanya maksimum 3 (tiga) tahun dan tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59 Ayat (1) Huruf b).

Kepmen 100/2004 tentang PKWT memberikan ketentuan tambahan mengenai PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu tersebut di atas, dimana pada Pasal 3 Ayat (5) sampai dengan (7) diatur bahwa dikarenakan kondisi tertentu yang menyebabkan pekerjaan belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja, dan selama masa tenggang waktu tersebut pekerja tidak memiliki hubungan kerja apapun dengan pengusaha.

PKWT yang tidak memenuhi ketentuan-ketentuan undang-undang mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya, yaitu antara lain tentang jangka waktu pekerjaan, perpanjangan, pembaharuan, dan lain-lain, maka demi hukum hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja PKWTT.¹⁰² Jika hal ini terjadi, maka berarti dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaharuan, maka masa kerja

¹⁰² Ibid., ps. 59 ayat (7).

sebagai pekerja untuk waktu tidak tertentu dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.¹⁰³

Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 59 UU No. 13/2003 penulis dapat menarik kesimpulan bahwa PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak memiliki jangka waktu, oleh sebab itu pekerja yang diikat dengan PKWTT tersebut dapat disebut juga sebagai “pekerja tetap”.

Ketentuan mengenai PKWTT dalam UU No. 13/2003 ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan, dan dalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja dibawah standar upah minimum yang berlaku. Dalam hal PKWTT antara pengusaha dan pekerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja tersebut.¹⁰⁴

Penulis berpendapat bahwa perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) apabila dipandang dari sifatnya, dapat dikategorikan cenderung sama dengan PKWT. Hal ini terlihat dari adanya ketentuan tentang lamanya atau jangka waktu pelaksanaan pekerjaan tertentu, yang ditetapkan kepada seorang pekerja untuk bekerja pada satu perusahaan. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sementara bahwa perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) cenderung adalah merupakan bentuk lain dari PKWT.

4.4. Pelaksanaan PKWT

PKWT harus dibuat secara tertulis dalam huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja.

Hal tersebut di atas bukanlah tidak mungkin terjadi jika salah satu pihak, misalnya pekerja, meminta agar tetap dipekerjakan setelah selesainya PKWT yang telah diperjanjikan. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya, maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus memperkerjakan pekerja

¹⁰³ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu*, op. cit., ps. 15.

¹⁰⁴ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagkerjaan*, op. cit., ps. 60 ayat (1)-(2), dan ps. 63 ayat (1). (UU No. 13/2003)

sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu yang biasa disebut “pekerja tetap”. PKWT yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka dinyatakan sebagai PKWTT.¹⁰⁵

PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing (biasanya dibuat untuk tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia), maka apabila terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Hal ini wajar karena bahasa yang digunakan dalam beracara pada siding-sidang perselisihan hubungan industrial adalah bahasa Indonesia, sehingga semua dokumen pendukung dalam beracara haruslah juga dalam bahasa Indonesia. Adapun PKWT yang telah ditandatangani oleh para pihak harus dicatatkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.¹⁰⁶

4.5. Perjanjian Kerja Harian Lepas

Disamping beberapa jenis PKWT yang disebutkan di atas, dalam prakteknya sehari-hari, dikenal juga istilah perjanjian kerja harian lepas, sebagaimana pekerjaannya dapat disebut juga dengan sebutan “pekerja honorer”¹⁰⁷. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang selalu berubah dalam hal waktu, volume pekerjaannya, dan upah yang hanya didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas ini.

¹⁰⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, op. cit., hal. 40. Dapat dilihat juga pada: ps. 57 ayat (1)-(2) UU No. 13/2003.

¹⁰⁶ Ibid., hal. 41. Dapat dilihat juga pada: ps. 57 ayat (3) UU No. 13/2003.

¹⁰⁷ Istilah honor berasal dari bahasa Inggris, artinya kehormatan, kemurnian. Honorable, yang terhormat. Honorably, dengan hormat. Honorary, kehormatan. Honorarium, uang jasa, imbalan (Shadily dan Echols, 1984: 302). Istilah ini sudah menjadi bagian dari bahasa Indonesia. Honor (honorarium) berarti upah sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada pengarang, penerjemah, dokter, pengacara, konsultan, guru dan honorer lain yang bersifat kehormatan di luar gaji atau bukan gaji tetap (Kamus Umum Bahasa Indonesia, 1990: 312). Melihat arti bahasanya, jelas pekerja honor merupakan orang yang terhormat. Imbalan yang diberikan kepadanya bersifat kehormatan atas jasa dan pengabdian yang lebih dilandasi sukarela atau murni untuk menyumbangkan tenaga, ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Kalau sebagian pekerja atau pegawai resmi selalu diperhitungkan gaji, upah dan penghasilan yang layak, honorer justru sebaliknya. Hanya profesi tertentu yang dapat mematok sendiri besaran honorariumnya seperti artis, pengacara, konsultan, dokter swasta dan sejenisnya. Diambil dari: Ahmad Barjie B., “Ketika Honorer jadi Terhormat”, <http://www.freelists.org/archives/nasional_lisu/12-2005/msg00731.html>, 20 Oktober 2008.

Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan apabila pekerja bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari kerja dalam 1 (satu) bulan. Namun apabila pekerja yang bekerja 21 (duapuluh satu) hari atau lebih, selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas yang telah dibuat tersebut berubah pula menjadi PKWTT.¹⁰⁸

Perjanjian kerja harian lepas merupakan pengecualian dari ketentuan yang berlaku, khususnya ketentuan mengenai jangka waktu perjanjian kerja, sebagaimana tersebut pada pembahasan-pembahasan sebelumnya (*lex specialis derogat legi generalis*). Pekerja dalam perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan pekerja harian lepas seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.06/Men/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, dimana pekerja harian lepas itu sendiri diartikan sebagai 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.¹⁰⁹

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis. Adapun bentuk perjanjiannya dapat dibuat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan sesuai uraian di atas, yang sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
2. Nama/alamat pekerja;
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan;
4. Besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang terletak di Kabupaten/Kota setempat, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak memperkerjakan pekerja harian lepas.¹¹⁰

¹⁰⁸ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu*, op. cit., ps. 10 ayat (1)-(3).

¹⁰⁹ H. Zulkamain Ibrahim, "Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-hak Pekerja dalam Kajian UU No. 13 Tahun 2003," (Abstrak disampaikan dalam kajian terhadap UU No. 13 Tahun 2003, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, 2007), hal. 82.

¹¹⁰ *Ibid.*, ps. 12 ayat (1)-(3).

B. Alih Daya (*Outsourcing*)

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan yang begitu cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini kehidupan. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Sudah menjadi kodrat bagi para pemimpin atau penguasa untuk terus memperoleh bagian terbanyak dari apa yang dapat dilakukan oleh pekerjanya. Sehingga para pekerja sering sekali ditindas oleh para penguasanya dan yang lebih menyedihkan lagi para penguasa tersebut tidak memikirkan kesejahteraan para pekerjanya, sehingga para pekerja tersebut sering sekali tidak mendapatkan kesejahteraan yang layak sebagaimana mestinya.¹¹¹

Perusahaan-perusahaan di Indonesia dituntut pula untuk meningkatkan produksinya agar tidak tersapu oleh derasnya persaingan dalam era pasar bebas ini. Dalam dunia usaha aspek tenaga kerja (*human resource*) mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat produktivitas suatu perusahaan. Karena dengan adanya pengelolaan tenaga kerja yang baik serta diimbangi dengan penerapan teknologi yang mutakhir tingkat produksi suatu perusahaan relatif akan jauh lebih baik.

Pada tahun 1970 dan 1980, pengusaha berusaha ikut serta dalam persaingan global, tetapi banyak yang mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan, juga terjadinya struktur manajemen yang membengkak. Akibatnya, resiko usaha dalam segala hal termasuk resiko ketenagakerjaanpun meningkat. Dapat dikatakan tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* pada dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitasnya, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti (*core bussines*), mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang harus di *outsource*.¹¹²

¹¹¹ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, cet. 1, (Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001), Hal. 221.

¹¹² Chandra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003), hal. 2.

1. Pengertian Alih Daya (*Outsourcing*)

Definisi Alih Daya, atau yang lebih dikenal dengan sebutan *Outsourcing*, itu sendiri adalah merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*) dengan tujuan untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan. UU No. 13/2003 tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*, akan tetapi pengertiannya dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 UU No. 13/2003, yang menyatakan bahwa *outsourcing* adalah sebagai berikut:

“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 Huruf b KUH Perdata, perjanjian *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan, sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan 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,¹¹³ dimana pada Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603 KUH Perdata lama, perjanjian *outsourcing* yang ada saat ini dapat diterjemahkan dari ketentuan-ketentuan tentang sewa-menyewa pelayan, antara majikan yang satu dengan majikan yang lain, yang diikat dengan perjanjian sewa-menyewa.

Outsourcing itu sendiri berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber, maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu sebagai:¹¹⁴

“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”.

¹¹³ I Wayan Nedeng, “*Outsourcing* dan PKWT”, (Jakarta: makalah disampaikan pada Lokakarya 2 (dua) hari PT Lembangtek, 2003), hal. 2.

¹¹⁴ Rizki Nuzly Ainun, (Palembang: Karya Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Februari 2005).

Outsourcing adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri, akan tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu. Maurice F. Greaver II memberikan definisi *outsourcing* sebagai berikut:¹¹⁵

“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”.

Berdasarkan uraian di atas, dengan kata lain, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu perjanjian kerjasama, dalam hal ini perusahaan memanfaatkan sumber daya dari luar menggantikan sumber daya dari dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas tertentu yang selama ini dianggap kurang efisien. Hak pengambilan keputusan yang dimaksudkan disini adalah tanggung jawab untuk mengambil keputusan terhadap aspek-aspek penting terkait dengan aktivitas yang dialihkan tersebut.

Bryan J. Heywood memberikan pengertian lain tentang *outsourcing*, menurutnya *outsourcing* berarti suatu proses transfer fungsi bisnis internal, termasuk aset yang terkait kepada pemasok atau penyedia jasa dalam jangka waktu tertentu, dan dengan harga tertentu yang telah disepakati.¹¹⁶

Dilihat dari sudut pandang hukum, ada berbagai pendapat mengenai *outsourcing*. Menurut Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., konstruksi hukum sistem *outsourcing* yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut

¹¹⁵ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, cet. 3, (Jakarta: Grasindo, 2006), hal. 2. Dapat dilihat juga pada: Maurice F. Greaver II, *Strategic Outsourcing. A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, (New York, USA: American Management Association, 1999), hal. 3.

¹¹⁶ Brian J. Heywood, *The Outsourcing Dilemma, The Search Cometitiveness*, (London: Prentice Hall), hal. 27.

calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna.¹¹⁷ Jadi disini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna pekerja *outsourcing*. Menurut Muzni Tambusai, Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *outsourcing* adalah memborongkan satu atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.¹¹⁸

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing*, yaitu adanya penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain. *Outsourcing* terjadi pada saat sebuah perusahaan menggunakan badan usaha atau pihak luar untuk menyediakan atau menjalankan fungsi bisnis yang diperlukan, hal tersebut merupakan alternatif bagi perusahaan menjalankan suatu fungsi bisnisnya.

Outsourcing berbeda dengan *Subcontracting*, sebab fungsi atau proses bisnis yang dijalankan adalah secara terus-menerus seiring dengan berlangsungnya kegiatan perusahaan itu sendiri dan bukan merupakan proyek khusus berjangka pendek, karena itulah didalam pelaksanaannya *outsourcing* dapat menimbulkan masalah- masalah antara lain:

1. Jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja *outsourcing* adakalanya merupakan pekerjaan yang sifatnya tidak boleh dialihkan atau harus dikerjakan sendiri oleh perusahaan yang menggunakan jasa perusahaan penyedia tenaga kerja;
2. Status pekerja *outsourcing* yang seharusnya berdasarkan ketentuan memenuhi syarat sebagai pekerja tetap, dalam kenyataanya diikat dengan status kontrak;
3. Hubungan kerja yang kabur antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, maupun dengan perusahaan dimana pekerja tersebut ditempatkan;

¹¹⁷ Disampaikan pada saat *Judicial Review* Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹¹⁸ Muzni Tambusai, "Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan tidak Mengaburkan Hubungan Industrial", <http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita>. 11 Oktober 2008.

4. Perlindungan hukum terkait dengan masalah jangka waktu hubungan kerja, pengupahan, dan hak-hak yang semestinya didapat oleh pekerja *outsourcing*.

2. Macam-macam Alih Daya (*Outsourcing*)

UU No. 13/2003 secara eksplisit tidak mengenal adanya istilah *outsourcing*, tetapi praktek *outsourcing* tersebut dalam Undang-undang Ketenagakerjaan ini dikenal dalam 2 (dua) macam atau jenis, yaitu sebagai berikut.¹¹⁹

2.1. *Outsourcing* “Pekerjaan” atau *Business Process*

Dalam hal ini, yang dialihkan pada perusahaan *outsourcing* adalah proses bisnis atau pekerjaannya, misalnya *outsourcing* dalam sebuah perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur seperti Danone-Aqua menyerahkan sebagian pekerjaannya dalam pembuatan kemasan air mineral yang diproduksi oleh Danone-Aqua pada perusahaan yang khusus memproduksi kemasan produk (*packing Industries*), yaitu PT Samudra Montaz. jadi yang dialihkan adalah pekerjaan pembuatan kemasan air mineral.¹²⁰ Maka Danone-Aqua adalah yang memborongkan dan PT Samudra Montaz adalah pihak pemborong. Apabila kita menguraikan dari unsur-unsur perjanjian pemborongan pekerjaan dalam pembahasan sebelumnya, maka tertuang sebagai berikut:

- a. Adanya Perjanjian. Danone-Aqua dan PT Samudra Montaz membuat suatu perjanjian yang menyebutkan bahwa Danone-Aqua memborongkan pembuatan kemasan air mineral pada PT Samudra Montaz, dimana perjanjian itu dibuat secara tertulis sebagai bentuk persetujuan kedua belah pihak;
- b. Penyelenggaraan suatu pekerjaan oleh pihak pemborong bagi pihak yang memborongkan, disini ditegaskan bahwa PT Samudra Montaz berkewajiban melaksanakan pekerjaan kemasan air mineral bagi Danone-Aqua. Spesifikasi produk dan desain dapat menjadi tanggung jawab pemborong (PT Samudra Montaz) atau dapat juga berdasarkan pesanan dari pihak yang

¹¹⁹ Ibid.

¹²⁰ Dikutip dari pernyataan Ir. Marwan, M.M., (General Manager PT Samudra Montaz) pada Seminar Pengembangan Wawasan Industri, yang diselenggarakan oleh Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Indonesia, tanggal 10 Maret 2005.

memborongkan. Tetapi proses pekerjaannya dari awal hingga kemasan tersebut jadi adalah menjadi tanggung jawab dari pihak pemborong;

- c. Pihak pemborong menerima suatu harga yang ditentukan sebagai harga borongan dari pihak yang memborongkan, dengan pelaksanaan pekerjaan pembuatan kemasan air tersebut, maka PT Samudra Montaz berhak atas harga yang ditetapkan dalam perjanjian.

Dapat disimpulkan bahwa bentuk perjanjian yang tepat bagi pekerjaan *outsourcing* ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1601 Huruf b KUH Perdata.¹²¹

2.2. *Outsourcing* “pekerja” atau *personnel*

Tugas pekerja adalah hal yang dialihkan dalam *outsourcing* jenis ini, maksudnya bahwa dalam suatu perusahaan untuk bagian fungsi-fungsi tertentu dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan, dimana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Maka dalam *Outsourcing* jenis ini terdapat 3 (tiga) pihak, yaitu:

1. Perusahaan pengguna jasa pekerja (pengguna jasa *outsourcing*);
2. Perusahaan penyedia jasa pekerja (penyedia jasa *outsourcing*);
3. Pekerja *outsourcing*.

Outsourcing jenis ini dibuat dengan perjanjian penyedia jasa pekerja, hal tersebut dikarenakan pihak yang satu memperjanjikan akan menyediakan pekerja untuk diperkerjakan pada pihak kedua, jadi yang akan dialihkan disini bukanlah proses pekerjaannya, tetapi tugas pekerjaanya, sehingga dibutuhkan pekerja dari luar perusahaan. Dapat kita lihat bahwa di dalam sistem *outsourcing* ini terdapat 2 (dua) jenis perjanjian, yaitu:

1. Perjanjian kerja, antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*;
2. Perjanjian perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (pemberi kerja).

Perjanjian ini tidak seperti pada perjanjian *outsourcing* pekerjaan yang menggunakan perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam *outsourcing* pekerja ini,

¹²¹ Muzni Tambusai, “Pelaksanaan *Outsourcing* Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan tidak Mengaburkan Hubungan Industrial”, loc. cit.

1. Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa *outsourcing*;
2. Untuk mendapatkan izin operasional perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:
 - a. Fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
 - b. Fotokopi anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa *outsourcing*;
 - c. Fotokopi SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan);
 - d. Fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
3. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat tersebut dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

Bila persyaratan yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pengguna *outsourcing* (pemberi kerja).¹²⁴

3. Tujuan dan Manfaat Alih Daya (*Outsourcing*)

Cikal bakal penerapan sistem *outsourcing* di Indonesia, sebagaimana disebutkan pada Bab I, yaitu berawal dari kegiatan Pertamina dalam rangka mengembangkan sektor hulu, yang ditandai dengan adanya kerjasama dengan para pengusaha minyak asing dalam bentuk KPS. Dimana sistem KPS ini terus berkembang dengan mengakomodasi tidak saja kepentingan investor tetapi juga kepentingan nasional, terutama pembagian keuntungan yang lebih layak dan peningkatan kadar peran nasional dalam pengadaan material, jasa, dan tenaga

¹²⁴ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 66 ayat (4).

kerja, dimana saat ini sistem KPS diterapkan oleh banyak negara-negara produsen minyak lain.¹²⁵

Pasal 1601 sampai dengan 1603 KUII Perdata merupakan ketentuan pertama di Indonesia yang mengatur tentang praktek *outsourcing*, dimana pada Pasal 1601 KUH Perdata diatur mengenai perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dimana terdapat 2 (dua) macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah, yaitu sebagai berikut:¹²⁶

1. Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah;
2. Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian 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.

Pasal 1602 KUH Perdata mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk membayar upah pekerjaanya pada waktu yang telah ditentukan, dimana upah yang ditentukan menurut lamanya waktu, harus dibayar sejak saat pekerja tersebut mulai bekerja, hingga saat berakhirnya hubungan kerja. Tiada upah yang harus dibayar untuk waktu selama pekerja tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan.¹²⁷

Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa “Si buruh divajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekadar tentang sifat luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak

¹²⁵ Hasanuddin Rachman, “Mengkaji Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pelaksanaan *Outsourcing* guna Menciptakan Kemitraan yang saling Mendukung,” op. cit., hal. 6.

¹²⁶ Kitab Undang-undang Hukum Perdata [*Burgelijk Wetboek*], Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, op. cit., ps. 1601 huruf a-b.

Menurut Undang-undang No. 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan: “perjanjian perburuhan” diadakan antara majikan dan “serikat buruh”, sedangkan “perjanjian kerja” antara majikan dan buruh secara perseorangan (diambil dari catatan kaki Kitab Undang-undang Hukum Perdata, cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hal. 365).

¹²⁷ *Ibid.*, ps. 1602-1602 huruf b.

dijelaskan dalam perjanjian atau *reglemen*, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”. Dengan kata lain, Pekerja tersebut tidak dapat meminta orang lain untuk menggantikan pekerjaannya dan ia diwajibkan untuk menaati aturan-aturan tentang prosedur pekerjaannya, tata tertib, serta peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Pasal 1603 Huruf c KUH Perdata mengatur tentang berakhirnya hubungan kerja antara Pekerja dengan perusahaan tersebut, yaitu bilamana dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian maupun peraturan perusahaan, atau dalam ketentuan undang-undang atau juga dengan kebiasaan.¹²⁸

Konsep *outsourcing* kemudian berkembang sebagai salah satu konsekuensi logis dari terjadinya persaingan yang ketat di era globalisasi, adapun pemikiran tersebut berakar pada kenyataan dan pertimbangan sebagai berikut:¹²⁹

1. Perusahaan dapat bersaing dengan baik kalau menghasilkan produk atau jasa yang unggul (berkualitas tinggi), sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan konsumen;
2. Perusahaan dapat menghasilkan produk atau jasa yang unggul jika yang bersangkutan memfokuskan diri kepada proses penciptaan produk atau jasa yang sesuai dengan pekerjaan inti perusahaan (*core business*), dimana *core business* tersebut memiliki keterkaitan erat dengan kemampuan utama perusahaan (*core competence*), atau juga dapat dibalik bahwa *core competence* yang dimiliki akan menentukan pemilihan dan pengembangan *core business* perusahaan.

Core competence biasanya berada di wilayah *core business*, dimana proses terkait dengan bisnis inti, dan biasanya bukan berada di domain *non core business* (bisnis sampingan, atau aktivitas penunjang), maka perusahaan dipastikan akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menciptakan produk atau jasanya. Sementara untuk sejumlah proses-proses yang berada di wilayah *non core business*, umumnya perusahaan tidak atau kurang dapat melaksanakannya dengan cukup efisien dan efektif. Pekerjaan *non core business* ini kemungkinan besar dapat dilaksanakan dengan efisiensi dan efektivitas yang optimal apabila

¹²⁸ Ibid., ps. 1603-1603 huruf b dan e. “Reglemen” adalah merupakan istilah untuk “peraturan perusahaan”.

¹²⁹ “Praktek Outsourcing di Indonesia”, <<http://shelmi.wordpress.com/2008/03/31/praktek-outsourcing-di-indonesia>>, 11 Oktober 2008.

dikerjakan oleh perusahaan yang *core business* dan *core competence* bergerak pada pekerjaan-pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, mungkin lebih baik jika pekerjaan *non core business* tadi, diserahkan saja pada perusahaan dengan *core competence* yang sesuai, dengan demikian, disamping perusahaan dapat berfokus pada *core business* sendiri, akan memperoleh jasa penunjang yang lebih efektif dan efisien.

Apabila pekerja *outsourcing* dalam bekerja tidak sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)* yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut, maka perusahaan tinggal meminta pertanggungjawaban penyedia jasa *outsourcing* (*outsourcer*), karena sebelum menggunakan atau memakai penyedia jasa *outsourcing* (*outsourcing company*) harus dilihat dulu *track record*-nya apakah disana hak-hak normatif pekerja benar-benar diperhatikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dilihat adanya alasan digunakannya pekerja dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing* yaitu agar perusahaan lebih memfokuskan diri pada *core business*, dan tidak perlu melakukan urusan-urusan ketenagakerjaan bagi pekerja tertentu. Hal ini dikarenakan pengelolaan pekerja *outsourcing* tersebut akan dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Dengan lebih memfokuskan diri pada pekerjaan inti (*core business*), maka perusahaan akan mencapai target yang diinginkan.

Pelaksanaan program *outsourcing* sebenarnya bertujuan untuk:¹³⁰

1. Melaksanakan anjuran pemerintah dalam mengembangkan kemitraan agar perusahaan tidak menguasai kegiatan industri dari hulu ke hilir;
2. Meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah suburban;
3. Mendorong terjadinya proses pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik;
4. Mengurangi kegiatan pemusatan industri di perkotaan yang dapat menimbulkan gangguan kerawanan sosial, keamanan, dan konflik perburuhan.

¹³⁰ Ibid., hal. 9.

Manfaat dari diadakannya program *outsourcing* di Indonesia jika dipandang dari sisi/segi pemerintah, masyarakat, dan industri itu sendiri, antara lain adalah sebagai berikut:¹³¹

1. Bagi pemerintah:
 - a. Mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional;
 - b. Pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan UKM;
 - c. Mengurangi beban pemerintah dalam penyediaan fasilitas umum (misalnya transportasi, listrik, air, dan pelaksanaan ketertiban umum).
2. Bagi masyarakat:
 - a. Aktivitas industri di daerah akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat (misalnya pasar, warung, transportasi, dan lain-lain);
 - b. Mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin, dan peningkatan kemampuan ekonomi;
 - c. Mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi;
 - d. Meningkatkan kemampuan dan budaya berusaha.
3. Bagi industri:
 - a. Mengurangi beban keterbatasan lahan untuk pengembangan perusahaan di kawasan industri;
 - b. Meningkatkan fleksibilitas dalam pengembangan produk baru dan penyesuaian dengan perkembangan teknologi, sehingga perusahaan dapat berkonsentrasi untuk mengembangkan produk baru;
 - c. Produk yang sudah stabil dan menggunakan teknologi lama bisa dikembangkan di perusahaan mitra (*outsourcing*);
 - d. Meningkatkan daya saing perusahaan dengan efisiensi penggunaan fasilitas dan teknologi yang berkembang pesat.

4. Hubungan Kerja dalam Perjanjian Alih Daya (Perjanjian *Outsourcing*)

Pasal 64 UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui

¹³¹ Ibid., hal. 10-12.

perjanjian.¹³² Perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja dibuat secara tertulis, dan bagi perusahaan lain yang menerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) sebagaimana tersebut diatas, disyaratkan berbadan hukum.¹³³ 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 yang merupakan bentuk kerjasama *outsourcing*.

Perjanjian seperti tersebut di atas sering disebut sebagai “Perjanjian Kerjasama *outsourcing*”, dalam hal *outsourcing* dilakukan melalui penyedia jasa *outsourcing*, maka perusahaan *outsourcing* akan memasok pekerja pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berdasarkan perjanjian penyedia jasa pekerja, mekanisme ini menunjukkan hubungan kerjasama antara kedua perusahaan tersebut.

Perjanjian *outsourcing*, jika dilihat dalam *Black's Law Dictionary* diartikan sebagai berikut:¹³⁴

“An agreement between a business and a service provider in which the service provider promises to provide necessary services, esp. Data processing and information management, using its own staff and equipment, and usually at its own facilities”.

Pada perjanjian kerja biasa (bukan perjanjian *outsourcing*), perusahaan yang membutuhkan pekerja melakukan rekrutmen langsung terhadap pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dipekerjakan langsung oleh perusahaan tersebut. Pada perjanjian kerjasama *outsourcing*, rekrutmen pekerja dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* dan pekerja tersebut tidak dipekerjakan di perusahaan yang memperkerjakannya itu, melainkan dipekerjakan pada perusahaan lain berdasarkan perjanjian kerjasama *outsourcing*. Pekerja *outsourcing* akan menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya.

¹³² Umar Kasim, “Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja”, <http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/vol2_vi_2004>, 11 Oktober 2008.

¹³³ Indonesia. *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit. ps. 64.

¹³⁴ Bryan A. Garner, ed., *Black's Law Dictionary*. op. cit., hal. 1136.

tidak mempunyai hubungan hukum dengan perusahaan dimana ia bekerja, karenanya pemenuhan hak-hak pekerja seperti perlindungan upah, perlindungan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul merupakan tanggung jawab dari perusahaan *outsourcing*.

Perusahaan *outsourcing* harus dibedakan dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (*Labour Supplier*), sebagaimana diatur dalam Pasal 35-38 UU No. 13/2003, yaitu apabila pekerja telah di tempatkan, maka hubungan kerja yang terjadi pada penempatan pekerja sepenuhnya adalah antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja dan bukan dengan lembaga penempatan pekerja swasta tersebut.

Hubungan hukum yang terjadi dalam perjanjian kerjasama *outsourcing* adalah hubungan kerjasama kemitraan atau hubungan keperdataan. Pekerja *outsourcing* tidak memiliki hubungan kerja secara hukum dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hubungan hukum yang dimiliki pekerja adalah dengan perusahaan *outsourcing* berdasarkan perjanjian kerja yang ditandatangani. Dimana dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa pekerja akan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan syarat-syarat kerja mengikuti peraturan dalam perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Berdasarkan UU No.13/2003, hubungan kerja yang terjadi dalam rangka *outsourcing* adalah antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.¹³⁷ Sedangkan hubungan antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* adalah hubungan yang timbul oleh perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa *outsourcing*.¹³⁸ Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dan pekerja tidak mempunyai hubungan apapun.

Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum yaitu, pekerja dalam penempatannya harus tunduk pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (pemberi kerja), dimana hal itu harus dicantumkan dalam perjanjian kerja,

¹³⁷ Indonesia. *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit. ps. 65 ayat (1), (6)-(7).

¹³⁸ *Ibid.*, ps. 64.

sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, maka tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing* untuk melakukan penyelesaian sengketa, karena antara perusahaan dengan pekerja, secara hukum tidak ada hubungan kerja dan manakala pekerja *outsourcing* kecewa, mereka tak dapat menuntut secara langsung kepada pihak perusahaan itu, kekecewaannya haruslah ditujukan kepada perusahaan *outsourcing* (penyedia jasa).

Apabila ditinjau dari terminologi pelaksanaan peraturan perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak dapat diterapkan untuk pekerja *outsourcing*. Peraturan perusahaan yang dijalankan adalah peraturan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya pekerja *outsourcing* menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pemberi kerja. Berdasarkan hakekat suatu peraturan perusahaan, yaitu sebagai bentuk hak dan kewajiban yang timbul dari suatu hubungan hukum, maka peraturan yang berlaku adalah peraturan perusahaan dari perusahaan *outsourcing*. Sementara peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak berlaku terhadap pekerja *outsourcing*.

Ketentuan dan persyaratan yang harus dilaksanakan oleh para pihak dalam melakukan *outsourcing* terdapat dalam Pasal 65 Ayat (2), (3), Pasal 66 Ayat (1), (2) huruf (a), (b), dan (d), serta Ayat (3) UU No. 13/2003 yang apabila tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* akan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Kemudian pemenuhan hak-hak pekerja selanjutnya akan menjadi tanggung jawab perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dimana salah satu persyaratan *outsourcing* diatas adalah ketentuan tentang jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain.¹³⁹

Ketentuan dalam Pasal 64 UU No. 13/2003 telah dengan tegas menggariskan bahwa hanya sebagian dari pekerjaan perusahaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Ini berarti ada keterbatasan, yang selanjutnya dalam Pasal 65 Ayat (2), dirinci dengan syarat-syarat sebagai berikut:

¹³⁹ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, op. cit. hal. 2.

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.

Pasal 66 Ayat (1) UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa pekerja dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing* tidak boleh digunakan oleh pengguna jasa *outsourcing* untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Pada penjelasan Pasal di atas, 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. Misalnya kegiatan penyedia makanan antar, *cleaning service*, kebersihan, usaha tenaga pengamanan/*security*, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, usaha penyediaan angkutan pekerja, dan lain-lain. Namun dalam hal ini ada potensi masalah yang timbul yaitu 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. Kesamaan interpretasi ini penting karena berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, *outsourcing* hanya dibolehkan jika tidak menyangkut *core business*.¹⁴⁰

Ketimpangan hubungan hukum yang timbul sebagai akibat perjanjian kerja antara buruh dan majikan merupakan fenomena yang bersifat global, posisi tawar buruh yang jauh lebih lemah dibandingkan dengan majikan, menyebabkan tidak terlindunginya hak-hak buruh, sehingga dalam keadaan terpaksa mereka memenuhi persyaratan yang diminta oleh pengusaha, meskipun hal tersebut merugikan dirinya. Tetapi pada saat sekarang ini para pekerja hanya bisa menerima pelaksanaan *outsourcing*, hal itu dikarenakan banyaknya angka pengangguran di Indonesia. Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok

¹⁴⁰ Indonesia. *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 64-66.

kerja¹⁴¹, sehingga maksud diadakannya *outsourcing* menjadi tidak tercapai, oleh karena terganggunya proses produksi barang maupun jasa. Dengan menyadari hal tersebut keikutsertaan pemerintah untuk turut campur tangan adalah sangat diperlukan.

5. Status dan Perlindungan Hukum bagi Pekerja *Outsourcing*

Hal-hal yang menjadi keberatan pekerja terhadap sebagian substansi UU No. 13/2003 mengenai *outsourcing* misalnya, diizinkan pengusaha melakukan praktek *outsourcing* yang dapat berimplikasi buruk terhadap serikat pekerja perusahaan yang bersangkutan. *Outsourcing* dapat mengurangi kekuatan serikat pekerja karena pekerjanya tidak bisa menjadi anggota serikat pekerja, walau telah diatur dalam Pasal 66 Ayat (2) Huruf a.¹⁴² Namun dalam Pasal 1 Angka (15) dengan tegas dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁴³

Apabila kita melihat pada bentuk perjanjian kerja *outsourcing* pada umumnya dapat diketahui bahwa dalam perjanjian kerja tersebut memang sudah memenuhi adanya unsur pekerjaan, dan upah, namun tidak terdapat unsur perintah, karena perusahaan *outsourcing*, sama sekali tidak memiliki kewenangan untuk memberikan perintah, hal tersebut dapat dilihat secara *de facto* bahwa kewenangan untuk memberi perintah terletak pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, yaitu dimana pekerja itu dipekerjakan.¹⁴⁴ Dengan keadaan tersebut dapat dikatakan terdapatnya inkonsistensi dalam pengaturan masalah *outsourcing* dalam UU No. 13/2003.

Pada Pasal 52 Ayat (1) Huruf a, terdapat unsur kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan *outsourcing* dengan

¹⁴¹ **Mogok Kerja** adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Diambil dari: Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, ps. 1 butir 23.

¹⁴² Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PIIK*. op. cit. hal. 56.

¹⁴³ Indonesia. *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit. Ps. 1 angka (15).

¹⁴⁴ Aloysius Uwiyono, "UU No. 25 Tahun 1997 dan Kepmenaker No. 150/2000 masih Berlaku", <<http://www.hukumonline.com/berita/090403/hum>>, 9 April 2008.

pekerja *outsourcing*. Dalam unsur kesepakatan kedua belah pihak yang dibuat di atas juga tidak terpenuhi adanya unsur hukum secara keseluruhan, karena pada dasarnya kesepakatan yang dibuat berdasarkan unsur keterpaksaan oleh pekerja *outsourcing* tersebut (susahnya mencari pekerjaan pada saat ini, sehingga mengakibatkan angkatan kerja muda sekarang ini menerima saja peraturan-peraturan yang diajukan oleh perusahaan, walaupun hal tersebut sangat merugikan bagi mereka).

Dari penjelasan tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat sudah batal demi hukum. Oleh karena itu, status hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam UU No. 13/2003 tidak diatur secara tegas, bahkan dapat disimpulkan status hukum bagi para pekerja *outsourcing* tidak ada, karena masih banyaknya unsur-unsur perjanjian yang belum terpenuhi secara hukum.

Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* sebenarnya tidak boleh terlampaui jauh dari standar perlindungan hukum bagi pekerja pada umumnya dan jika kita lihat pada peraturan yang ada, perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* harus disamakan dengan UU No. 13/2003, tetapi karena tidak adanya ketegasan status hukum dari pekerja *outsourcing*, mengakibatkan hak-hak pekerja *outsourcing* menjadi tidak terpenuhi.

Dengan tidak terpenuhinya unsur perjanjian kerja dengan sendirinya menimbulkan tidak adanya perlindungan hukum yang pasti bagi para pekerja *outsourcing*. Dengan perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing*, maka Pasal 156 Ayat (2) dan (3) UU No. 13/2003, akan terkesan hanya menjadi hiasan saja. Uang Pesangon dalam Pasal tersebut hanya untuk upah selama 2 (dua) bulan kerja, sebab dalam prakteknya lama bekerja bervariasi dari 6 (enam) bulan, 1 (satu) tahun, dan 2 (dua) tahun; sedangkan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) tidak mungkin didapat oleh pekerja *outsourcing*, karena pekerja yang di PHK minimal telah bekerja selama 3 (tiga) tahun untuk mendapatkan UPMK 2 (dua) bulan upah. Uang Penggantian Hak (UPH) seperti biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, sangat jarang diterima oleh pekerja, sebab lamaran penerimaan dan seleksi dilakukan di kota tempat perusahaan berada, apalagi jenis pekerjaannya tidak memerlukan keahlian khusus.

Hak pekerja *outsourcing* terhadap jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) tidak jelas disebutkan di dalam perjanjian kerjanya. Pekerja *outsourcing* pada PT Jamsostek dicantumkan hak untuk mendapatkan jaminan atas 4 (empat) program jamsostek, yaitu:¹⁴⁵

1. program jaminan kecelakaan kerja;
2. program jaminan kematian;
3. program jaminan tabungan hari tua;
- 4 program jaminan pemeliharaan kesehatan.

Namun yang menjadi pertanyaan adalah tentang bagaimana penerapan hak terhadap program jaminan tabungan hari tua, dimana perjanjian kerja *outsourcing* waktunya paling lama hanya 2 (dua) tahun.

Upah yang diperoleh pekerja *outsourcing* biasanya dalam bentuk Upah Minimum Propinsi (UMP) Walaupun ada kenaikan upah setiap tahun, hal tersebut dikarenakan adanya penyesuaian Peraturan Daerah tentang UMP saja. Kehendak untuk mendapatkan upah yang layak, jauh dari harapan para pekerja *outsourcing*. Untuk pekerja tetap saja belum tentu mendapat upah yang layak.¹⁴⁶ Namun paling tidak ada kriteria dalam penentuan skala upah, misalnya melalui penjenjangan upah, dan lain sebagainya.

Demikian juga terhadap tabungan pensiun, hal ini tidak mungkin akan didapatkan oleh pekerja *outsourcing*, walaupun mereka selalu memperpanjang perjanjian dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, perlu ada ketegasan dalam peraturan perundang-undangan bahwa setelah kontrak pertama atau kedua berakhir, pekerja *outsourcing* harus diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan tersebut atau dengan penerapan cara lain yang lebih layak bagi pekerja tersebut.

Secara umum, bentuk-bentuk ideal perlindungan hukum yang diatur pemerintah melalui perundang-undangan maupun peraturan pelaksanaannya mencakup antara lain sebagai berikut:

¹⁴⁵ H. Zulkarnain Ibrahim, "Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-hak Pekerja dalam Kajian UU No. 13 Tahun 2003", op. cit., hal. 87.

¹⁴⁶ Ibid., hal. 88.

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja;

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Hal ini didasarkan pada Pasal 4 Huruf c UU 13/2003. Lingkup perlindungan pekerja menurut UU No. 13/2003 meliputi:¹⁴⁷

 - a. Perlindungan pekerja perempuan, dimana berkaitan dengan:
 1. Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun (Pasal 76 Ayat (1));
 2. Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu (Pasal 76 Ayat (2));
 3. Ketentuan yang harus dipenuhi bila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 (Pasal 76 Ayat (3));
 4. Kewajiban pengusaha menyediakan angkutan antar jemput yang bekerja pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 (Pasal 76 Ayat (4));
 - b. Perlindungan terhadap anak (yaitu setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun) (Pasal 1 Butir (26) UU No. 13/2003), meliputi ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak (Pasal 68, 69 Ayat (1), 69 Ayat (2), Pasal 72, Pasal 73, dan Pasal 74 Ayat (1) UU No. 13/2003);
 - c. Perlindungan bagi penyandang cacat, dimana pengusaha yang mempekerjakan pekerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan (Pasal 76 Ayat (1) UU No. 13/2003). Bentuk perlindungan tersebut seperti penyediaan aksesibilitas, penerimaan alat kerja, dan pelindung diri;
 - d. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan ini merupakan salah satu hak pekerja (Pasal 86 UU No. 13/2003), untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja, mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi;

¹⁴⁷ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 1 butir 26, 68, 69 ayat (1)-(2), 72-74 ayat (1), 76 ayat (1)-(4), 86, dan 88.

- e. Perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut Pasal 1 Ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah “Suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja atau buruh kecelakaan, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”; Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Pasal-pasal yang terkait dengan hal ini, yaitu Pasal 3 Ayat (2), Pasal 4 Ayat (1), Pasal 9 Ayat (2), Pasal 12 Ayat (1), dan Pasal 14 sampai dengan Pasal 17;¹⁴⁸
- f. Perlindungan atas upah. Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting bagi pekerja, hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 Ayat (1) UU No.13/2003, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya adalah penghasilan yang didapat oleh pekerja harus mampu untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya secara wajar.

Hal-hal di bawah ini merupakan yang termasuk dalam prinsip pengupahan, antara lain:

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama;
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya;
4. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap;
5. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

¹⁴⁸ Indonesia, *Undang-undang Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, UU No. 3, LN No. 14 Tahun 1992, TLN No. 3468, ps. 1 ayat (1), 3 ayat (2), 4 ayat (1), 9 ayat (2), 12 ayat (1), 14-17.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja harus memenuhi ketentuan upah minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Adapun penetapan upah minimum sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, haruslah mempertimbangkan:¹⁴⁹

1. Kebutuhan hidup minimum;
2. Indeks harga konsumen;
3. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;
4. Upah pada umumnya berlaku didaerah tertentu dan antar daerah;
5. Kondisi pasar kerja;
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita;

Berdasarkan peraturan yang berlaku, penetapan upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan ketentuan:

1. Upah minimum Provinsi (UMP) atau Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah melalui Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat;
2. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) berdasarkan atas kesepakatan Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Upah minimum sektoral berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI).

Menurut Prof. Imam Soepomo, S.H., perlindungan bagi pekerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan Ekonomis;
Yaitu perlindungan bagi pekerja dalam upah penghasilan yang cukup termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
2. Perlindungan Sosial;
Yaitu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan untuk berorganisasi;

¹⁴⁹ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Tentang Upah Minimum*, No. Per-01/Men/1999, ps. 6.

3. Perlindungan Teknis;

Yaitu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan bagi pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam UU No.13/2003, sebagaimana telah diatur peraturan pelaksanaannya, bertujuan untuk menjamin berlangsung hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh sebab itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan tentang perlindungan pekerja yang berlaku. Perlindungan-perlindungan hukum tersebut di atas, seharusnya dapat diterima oleh semua pekerja tanpa terkecuali. Namun, dalam pelaksanaannya sering terjadi penyimpangan, baik yang disebabkan oleh ketidaktegasan peraturan yang mengaturnya maupun kurangnya itikad baik dari pengusaha demi memperoleh keuntungan.

Penyimpangan yang paling sering terjadi adalah terhadap pekerja *outsourcing*, terkait dengan jangka waktu hubungan kerja dan hak-hak yang seharusnya mereka terima. Sebagaimana telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa melalui UU No.13/2003 Pasal 64 dan keputusan-keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, negara telah memberikan aturan mengenai tata cara pelaksanaan *outsourcing*, yang sebenarnya secara tidak langsung juga merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja didalamnya.

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja atau yang lebih sering disingkat dengan sebutan "PHK" adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.¹⁵⁰ Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak lagi mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha, dan pengusaha itu tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja tersebut.¹⁵¹

¹⁵⁰ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 1 butir 25.

¹⁵¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, op. cit., hal. 71.

Menurut Prof. Imam Supomo, S.H. memberikan definisi tentang pemutusan hubungan kerja, yaitu dimana merupakan "Pengakhiran suatu hubungan kerja baik oleh pihak pengusaha/majikan maupun oleh pihak pekerja/buruh serta baik secara perseorangan maupun secara massal."¹⁵²

Pemutusan hubungan kerja seringkali merupakan pilihan yang tidak dapat dihindari, terlebih di tengah kondisi perekonomian yang penuh gejolak. Perusahaan yang sebelumnya sehat, dapat bangkrut secara tiba-tiba, kebangkrutan yang mendadak tidak jarang menimbulkan PHK, atau juga seorang pekerja yang teramat terampil seringkali berpindah-pindah perusahaan, demi alasan karier atau alasan lainnya, hal ini juga dapat menyebabkan terjadinya PHK.

UU No. 13/2003 mengatur mengenai ketenagakerjaan baik dari sisi pengusaha sebagai pemberi kerja, pekerja, dan pemerintah, dengan adanya undang-undang ini diharapkan akan tercipta hubungan industrial, yaitu sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.¹⁵³

Menurut Pasal 1 Butir 23 UU No. 13/2003, PHK adalah "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha." Dari pengertian tersebut, pada prinsipnya hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang ini adalah menganut prinsip kemitraan, dimana baik pekerja maupun pengusaha dapat melakukan pengakhiran hubungan kerja, tentunya dengan catatan para pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut harus melakukannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.¹⁵⁴ Pengakhiran hubungan kerja walau dapat dilakukan setiap saat oleh para pihak yang mengadakan hubungan kerja, biasanya akan menjadi masalah apabila para pihak yang terkait tidak melakukannya sesuai dengan

¹⁵² Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Indonesia Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1982), hal. 195.

¹⁵³ Purbadi Hardjoprajitno, "Pemutusan Hubungan Kerja dari Sudut Pandang Perusahaan" dalam *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, cet. 1, penyunting: Mappesangka, (Jakarta: PPM, 2006), hal. 36.

¹⁵⁴ Oktavian P. Zamani, "Menyelesaikan PHK tanpa Gejolak" dalam *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, cet. 1, penyunting: Mappesangka, (Jakarta: PPM, 2006), hal. 143.

ketentuan yang berlaku, dan permasalahannya akan semakin rumit jika para pihak terkait tersebut tidak mengetahui tata cara PHK dengan baik dan benar.¹⁵⁵

Terdapat 4 (empat) pembedaan dalam istilah PHK, sebagaimana tersebut dibawah ini:¹⁵⁶

1. *Termination*;
Yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya perjanjian kerja;
2. *Dismissal*;
Yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner;
3. *Redundancy*;
Yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi;
4. *Retrenchment*;
Yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, sehingga perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada pekerjanya.

PHK merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial, dimana dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) (untuk selanjutnya disebut “UU No. 2/2004”) menyebutkan adanya 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu antara lain:¹⁵⁷

1. Perselisihan hak;
Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

¹⁵⁵ Ibid.

¹⁵⁶ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 1, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hal. 107.

¹⁵⁷ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, cet. 2, (Tangerang: Elpress, 2008), hal. 3-4. Dapat dilihat juga pada: Indonesia, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2. LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356, ps. 2.

2. Perselisihan kepentingan;
Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
3. Perselisihan PHK;
Perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja;
4. Perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan;
Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

1. Sebab-sebab terjadinya PHK

Terdapat beberapa hal yang menyebabkan terjadinya PHK, misalnya pekerja mengundurkan diri, meninggal dunia, memasuki masa pensiun, atau karena terjadi suatu masalah (pelanggaran). Disamping itu, PHK dapat juga terjadi karena pengalihan dan penggabungan perusahaan, terjadi pergantian pemilik, atau perusahaan tutup karena mengalami kebangkrutan. Ketentuan-ketentuan mengenai PHK biasanya diatur secara spesifik dalam peraturan perusahaan.¹⁵⁸

UU No. 13/2003 menyatakan bahwa suatu hubungan kerja atau perjanjian kerja akan berakhir apabila:¹⁵⁹

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;

¹⁵⁸ Purbadi Hardjoprajitno, "Pemutusan Hubungan Kerja dari Sudut Pandang Perusahaan" dalam *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, op. cit. hal. 38.

¹⁵⁹ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagkerjaan*, op. cit., ps. 61 ayat (1).

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menurut prakteknya di masyarakat, PHK dapat pula terjadi disebabkan oleh beberapa hal, antara lain sebagai berikut:¹⁶⁰

1. Pensiun;
2. Meninggal dunia;
3. Selesainya PKWT;
4. Calon pekerja tidak lulus masa percobaan;
5. Pengunduran diri secara sukarela;
6. Pekerja yang meminta di-PHK;
7. Efisiensi perusahaan;
8. Perusahaan tutup;
9. Perusahaan relokasi;
10. Perusahaan pailit;
11. keadaan memaksa (*force majeure*);
12. Pekerja tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan dan bukti yang sah;
13. Pekerja melakukan tindak pidana, dan ditahan oleh yang berwajib;
14. Pekerja sakit terus-menerus lebih dari 12 (duabelas) bulan;
15. Perubahan status perusahaan, perubahan kepemilikan saham, dan sebagainya;
16. Pengusaha yang melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:
 - a. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja;
 - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Dalam masa 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
 - d. Melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;

¹⁶⁰ Oktavian P. Zamani, "Menyelesaikan PHK tanpa Gejolak" dalam *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, op. cit., hal. 144, dan: Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, op.cit., hal. 23-26.

- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.
17. Pekerja melakukan pelanggaran berat, antara lain adalah sebagai berikut:¹⁶¹
- a. Penipuan, pencurian, dan penggelapan barang/uang milik perusahaan;
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. Mabok, minum minuman keras yang memabokkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktiflainnya di lingkungan kerja;
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di lingkungan kerja;
 - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi pengusaha atau teman sekerja di lingkungan kerja;
 - f. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam UU No. 13/2003 berlaku untuk semua PHK yang terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta, milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Apabila PIHK tidak dapat

¹⁶¹ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, op.cit., hal. 23.

dihindari maka terdapat beberapa alasan yang tidak boleh digunakan untuk melaksanakan PHK, hal ini sebagaimana diatur dalam UU No. 13/2003.¹⁶²

2. Prosedur PHK

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah PHK karena ia bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak-pihak yang berekonomi lemah. Menurut ketentuan UU No. 13/2003 ataupun Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang menyatakan bahwa PHK adalah sesuatu yang sebisa mungkin untuk dihindari.¹⁶³ Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan melarang pengusaha melakukan PHK karena alasan-alasan tertentu dan mensyaratkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut "Lembaga PPHI") dengan resiko batal demi hukum, kecuali untuk PHK karena sebab-sebab tertentu, seperti misalnya pekerja mencapai usia pensiun, meninggal dunia, dan lain-lain.

Pasal 151 Ayat (2) UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa dalam hal tidak adanya kesepakatan diantara pengusaha dan pekerja mengenai pengakhiran hubungan kerja, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga PPHI, namun demikian, dalam praktek tidak selalu ditetapkan melalui keputusan Lembaga PPHI, karena adakalanya pengakhiran hubungan kerja tersebut dapat diselesaikan dan disepakati oleh pengusaha dan pekerja lewat musyawarah mufakat. Penggunaan instrumen Lembaga PPHI ini justru malah digunakan jika masalah pengakhiran hubungan kerja tersebut tidak mendapatkan persetujuan dari kedua belah pihak atau salah satu pihak saja.

UU No. 13/2003 kemudian memberikan pengecualian untuk jenis PHK tertentu yang tidak memerlukan penetapan Lembaga PPHI, yaitu antara lain:¹⁶⁴

¹⁶² Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 153 ayat (1).

¹⁶³ Indonesia, *Undang-undang Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta*, UU No. 12, LN No.93 Tahun 1964, TLN No. 2686.

¹⁶⁴ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, op.cit., hal. 28.

1. Pekerja mengundurkan diri;
2. Pekerja tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan dan bukti yang sah;
3. Pekerja dalam masa percobaan;
4. Pekerja berakhir masa kontrak kerjanya.

Menurut UU No. 2/2004, jika terjadi perselisihan PHK berikut dengan akibat hukumnya, maka penyelesaiannya dapat diupayakan melalui mekanisme seperti tersebut di bawah ini, serta masing-masing penjelasannya:

1. Bipartit;
2. Mediasi;
3. Konsiliasi;
4. Arbitrase;
5. Pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian mekanisme penyelesaian perselisihan PHK tersebut di atas, berikut ini adalah merupakan masing-masing penjelasannya:

2.1. Penyelesaian melalui Bipartit

Prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan industrial menempatkan mekanisme bipartit pada posisi yang utama dan bersifat imperatif. Penyelesaian perselisihan dengan cara lain, seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial, hanya dapat dilakukan jika sebelumnya telah melalui tahap penyelesaian secara bipartit. Bahkan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial boleh ditolak oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, jika ternyata upaya penyelesaian perselisihan melalui bipartit belum dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih.¹⁶⁵

Penyelesaian perselisihan industrial melalui mekanisme bipartit diatur dalam UU No. 2/2004, yang pada pokoknya penyelesaian tersebut diatur sebagai berikut:¹⁶⁶

¹⁶⁵ Indonesia, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, op. cit., ps. 4 ayat (2). (UU No. 2/2004)

¹⁶⁶ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, op.cit., hal. 29-31. Dapat dilihat juga pada: ps. 3-7 UU No. 2/2004.

1. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah kekeluargaan untuk mencapai mufakat (Pasal 3 Ayat (1));
2. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tigapuluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 Ayat (2));
3. Apabila dalam jangka waktu 30 (tigapuluh) hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal (Pasal 3 Ayat (3));
4. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan (Pasal 4 Ayat (1));
5. Setiap perundingan bipartit harus dibuatkan risalah perundingan yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6 Ayat (1));
6. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat (Pasal 6 Ayat (2)):
 - a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. Pokok dan tempat perundingan;
 - c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. Pendapat para pihak;
 - e. Kesimpulan atau hasil perundingan;
 - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
7. Bilamana dalam perundingan bipartit tercapai kesepakatan, maka dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, dan Perjanjian Bersama ini kemudian didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama (Pasal 7 Ayat (1) dan (3));
8. Bilamana perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan (Pasal 7 Ayat (5));

9. Dalam hal permohonan eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat perjanjian bersama didaftarkan, maka permohonan eksekusi dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 7 Ayat (6)).

Pada prakteknya, adakalanya perundingan secara bipartit tidak dapat dilakukan oleh pihak pengusaha dan pekerja, kendalanya dapat terletak pada pekerja itu sendiri, misalnya kekhawatiran akan mendapatkan tekanan, atau intimidasi dari pihak pengusaha, sehingga pekerja lebih memilih tidak melakukan perundingan secara bipartit dengan pengusaha yang akan merugikan kepentingan pekerja. Namun dapat juga terjadi sebaliknya, pengusaha kesulitan untuk mengadakan perundingan secara bipartit dengan pekerja karena secara kebetulan melibatkan pekerja dalam jumlah besar, misalnya dalam kasus mogok kerja.¹⁶⁷

Untuk kasus yang demikian tersebut di atas, pihak-pihak yang berselisih biasanya menempuh cara dengan menyampaikan surat undangan dari pihak yang satu kepada pihak lainnya. Surat undangan ini nantinya akan dijadikan sebagai bukti bahwa upaya perundingan telah dilakukan, meskipun secara substantif belum memenuhi ketentuan UU No. 2/2004.

Cara lain yang sering digunakan adalah dengan langsung mengajukan permohonan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Umumnya permohonan ini akan ditindaklanjuti dengan menyampaikan surat panggilan ke masing-masing pihak yang berselisih. Apabila para pihak hadir memenuhi panggilan tersebut, maka instansi terkait akan menyarankan agar pihak-pihak yang berselisih terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit di tempat dan waktu tersebut juga. Perundingan bipartit dilakukan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang perundingan bipartit.

2.2. Penyelesaian melalui Mediasi

Bilamana penyelesaian perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, maka tahapan selanjutnya adalah dengan mengupayakan

¹⁶⁷ Ibid., hal. 31-32.

penyelesaian melalui mediasi. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.¹⁶⁸ Pasal 10 UU No. 2/2004 disebutkan bahwa dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator telah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.¹⁶⁹

Mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilaksanakan dengan mengikuti ketentuan-ketentuan dalam UU No.2/2004, sebagai berikut:¹⁷⁰

1. Penyelesaian dilaksanakan paling lama 30 (tigapuluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan (Pasal 15);
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya (Pasal 11 Ayat (1));
3. Bilamana dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dengan disaksikan oleh mediator untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih (Pasal 13 Ayat (1));
4. Bilamana dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis (Pasal 13 Ayat (2) Huruf a);
5. Mediator sudah harus mengeluarkan anjuran selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah sidang mediasi dilaksanakan (Pasal 13 Ayat (2) Huruf b);
6. Pihak-pihak yang berselisih sudah harus menyampaikan tanggapan atau jawaban secara tertulis terhadap anjuran mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah anjuran mediator diterima (Pasal 13 Ayat (2) Huruf c);

¹⁶⁸ Indonesia, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, op.cit., ps. 1 butir 11.

¹⁶⁹ Ibid., ps. 10.

¹⁷⁰ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, op.cit., hal. 33-34. Dapat dilihat juga pada: ps. 11, 13, dan 15 UU No. 2/2004.

7. Bilamana pihak-pihak yang berselisih tidak memberikan tanggapan atau jawaban tertulis, maka dianggap menolak anjuran mediator (Pasal 13 Ayat (2) Huruf d);
8. Bilamana pihak-pihak yang berselisih dapat menerima anjuran mediator, maka selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sudah harus dibuatkan perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 Ayat (2) Huruf e);

Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan dan/atau pihak-pihak menolak anjuran mediator, maka salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan permohonan/gugatan ke Pengadilan Negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih.¹⁷¹

2.3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Apabila penyelesaian melalui mediasi ternyata gagal, maka pihak-pihak yang berselisih memiliki 2 (dua) opsi untuk penyelesaian selanjutnya, yaitu mekanisme konsiliasi atau Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan PHK dapat diupayakan penyelesaiannya melalui konsiliasi oleh pihak-pihak yang berselisih, dilakukan setelah terlebih dahulu ditawarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu pada saat permohonan penyelesaian perselisihan didaftarkan/dicatatkan.¹⁷²

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Konsiliator adalah seseorang yang dipandang memiliki kompetensi dan berpengalaman di bidang ketenagakerjaan yang kemudian diangkat menjadi konsiliator.

¹⁷¹ Indonesia, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, op. cit., ps. 14 ayat (1)-(2).

¹⁷² Ibid. ps. 4 butir 3.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan dengan mengikuti ketentuan-ketentuan UU No. 2/2004, sebagai berikut:¹⁷³

1. Sidang konsiliasi pertama sudah harus dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan (Pasal 20);
2. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk waktu selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari kerja semenjak konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan (Pasal 25);
3. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi untuk diminta dan didengar keterangannya (Pasal 21 Ayat (1));
4. Bilamana dalam sidang konsiliasi tercapai kesepakatan, maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pihak-pihak yang berselisih dan disaksikan oleh konsiliator untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih (Pasal 23 Ayat (1));
5. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama dilaksanakan (Pasal 23 Ayat (2) Huruf a dan b);
6. Pihak-pihak yang berselisih diberi waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak anjuran diterima untuk memberikan jawaban/tanggapan terhadap anjuran konsiliator (Pasal 23 Ayat (2) Huruf c);
7. Dalam jangka waktu ditetapkan, para pihak yang tidak memberikan jawaban, maka dianggap menolak anjuran konsiliator (Pasal 23 Ayat (2) Huruf a dan d);
8. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis konsiliator, maka selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui, para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih (Pasal 23 Ayat (2) Huruf e).

Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi dan/atau pihak-pihak menolak anjuran konsiliator, maka salah satu pihak atau para

¹⁷³ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, op.cit., hal. 35-37. Dapat dilihat juga pada: ps. 20, 21, 23, dan 25 UU No. 2/2004.

pihak dapat mengupayakan penyelesaian perselisihan dengan cara mengajukan permohonan/gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih.¹⁷⁴

2.4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut arbitrase adalah “Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”.¹⁷⁵ Sedangkan Arbiter Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut arbiter adalah “Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”.¹⁷⁶

Menurut UU No. 2/2004, Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan dengan mengikuti ketentuan-ketentuan sebagai berikut:¹⁷⁷

1. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan atas kesepakatan para pihak yang berselisih yang dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase (Pasal 32 Ayat (1) dan (2));
2. Setelah perjanjian arbitrase ditandatangani, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja (Pasal 33 Ayat (1));
3. Para pihak dapat menunjuk satu arbiter atau beberapa arbiter dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang (Pasal 33 Ayat (2));

¹⁷⁴ Indonesia, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, op. cit., ps. 24.

¹⁷⁵ Ibid., ps. 1 butir 15.

¹⁷⁶ Ibid., ps. 1 butir 16.

¹⁷⁷ Ibid., ps. 32, 33, 34, 35, 40, 42, 51, dan 52.

4. Arbiter yang bersedia ditunjuk kemudian membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih (Pasal 34 Ayat (1));
5. Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani perjanjian, yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali dengan persetujuan para pihak (Pasal 35 Ayat (1));
6. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 Ayat (1));
7. Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 Ayat (2));
8. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empatbelas) hari kerja (Pasal 40 Ayat (3));
9. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (Pasal 42);
10. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap serta didaftarkan pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (Pasal 51 Ayat (1) dan (2));
11. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan (Pasal 52 Ayat (1));
12. Putusan permohonan pembatalan putusan arbitrase oleh Mahkamah Agung harus sudah diputus selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan (Pasal 52 Ayat (3)).

Arbiter dalam hal ini tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan yang dilakukan untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter.

2.5. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 55 UU No. 2/2004, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial ini adalah sebuah terobosan penting di dalam menjawab kebutuhan atas penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat, dan efisien. Pengadilan Hubungan Industrial adalah akhir dari rangkaian proses PPHI dan menjadi upaya terakhir jika cara-cara PPHI yang disediakan, seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, belum juga menghasilkan penyelesaian yang dapat diterima oleh para pihak yang berselisih.

Macam perselisihan PHK yang menggunakan Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kompetensi untuk memeriksa dan memutus di tingkat pertama, sehingga jika para pihak tidak dapat menerima keputusan yang dihasilkan oleh Pengadilan ini, dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Prosedur penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan hukum acara yang berlaku dalam lingkungan peradilan umum, kecuali beberapa hal yang telah diatur dalam UU No. 2/2004. Dibawah ini adalah beberapa ketentuan dalam UU No. 2/2004 yang mengatur tentang tata cara penyelesaian perselisihan PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial, antara lain sebagai berikut:¹⁷⁸

1. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja (Pasal 81);
2. Pihak yang mengajukan gugatan, wajib untuk melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi yang telah dilakukan sebelumnya (Pasal 83);
3. Penggugat sewaktu-waktu dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban (Pasal 85 Ayat (1));
4. Untuk nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,- (seratus limapuluh juta rupiah), pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi (Pasal 58);

¹⁷⁸ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, op.cit., hal. 37-41. Dapat dilihat juga pada: ps. 57, 58, 81, 83, 85, 87, 88, 89, 93, 96, 103, 105, 106, 107, 108, dan 110 UU No. 2/2004.

5. Serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya (Pasal 87);
6. Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan sudah harus menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc¹⁷⁹ sebagai Anggota Majelis (Pasal 88 Ayat (1));
7. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 Ayat (1));
8. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya (Pasal 93 Ayat (1));
9. Hari sidang berikutnya ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penundaan (Pasal 93 Ayat (2));
10. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu pihak hanya dapat diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 Ayat (3));
11. Apabila para pihak hadir pada hari sidang yang ditetapkan, maka prosesnya mengikuti tahapan persidangan sesuai ketentuan Hukum Acara Perdata, mulai dari jawaban, duplik, replik, pembuktian hingga pengambilan keputusan (Pasal 57);
12. Dalam hal pengusaha tidak memberikan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja, maka Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah serta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja (Pasal 96 Ayat (1) jo. Pasal 155 Ayat (3) UU No. 13/2003);
13. Majelis Hakim wajib memutus perselisihan PHK dalam waktu selambat-lambatnya 50 (limapuluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama (Pasal 103);

¹⁷⁹ Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Diambil dari: Indonesia, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, op. cit., ps. 1 butir 19, ketentuan tersendiri tentang Hakim Ad-Hoc juga diatur pada ps. 60, 63-79.

14. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang pengambilan putusan (Pasal 105);
15. Selambat-lambatnya 14 (empatbelas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan (Pasal 106);
16. Salinan putusan dimaksud sudah harus disampaikan ke pihak-pihak yang berselisih selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah diterbitkannya putusan (Pasal 107);
17. Ketua Majelis Hakim dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi (Pasal 108);
18. Terhadap putusan Majelis Hakim, dapat diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empatbelas) hari kerja, terhitung sejak putusan dibacakan bagi pihak yang hadir, dan sejak menerima pemberitahuan putusan bagi pihak yang tidak hadir (Pasal 110).

3. PHK Sukarela/atas Inisiatif Pekerja Sendiri

Meskipun pengakhiran hubungan kerja merupakan sesuatu yang dihindarkan oleh pekerja pada umumnya, namun adakalanya pengakhiran hubungan kerja tersebut justru sesuatu yang dikehendaki oleh pekerja itu sendiri. Apabila melihat ketentuan dalam UU No. 13/2003, PHK atas kemauan atau keinginan pekerja yang bersangkutan dapat terjadi dalam hal-hal sebagai berikut:¹⁸⁰

1. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, dengan syarat mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari sebelum tanggal mengundurkan diri, tidak terikat dalam satu ikatan dinas, dan tetap melakukan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri;

¹⁸⁰ Muzni Tambusai, "Pedoman Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi" dalam *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, cet. 1, penyunting: Mappesangka, (Jakarta: PPM, 2006), hal. 69-71.

Apabila mengundurkan diri, pekerja berhak mendapat uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) dan uang pisah sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama;

2. Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Dalam hal tersebut, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);
3. Pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri oleh karena tidak masuk bekerja 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan pengusaha telah memanggil 2 (dua) kali secara patut, dalam hal tersebut, pekerja berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) dan uang pisah sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
4. Pekerja mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI atas tindakan pengusaha, antara lain menganiaya pekerja tidak membayar upah pekerja tepat pada waktunya, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan; Dalam hal ini, pekerja berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Namun apabila ternyata pengusaha tidak terbukti melakukan perbuatan seperti yang disampaikan pekerja maka pengusaha dapat melakukan PHK tanpa penetapan lembaga PPHI dan pekerja yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;
5. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan. Pengusaha tidak dapat melakukan PHK walau telah melampaui batas 12 (duabelas) bulan, namun pekerja dapat mengajukan PHK dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2

(dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

Setidaknya terdapat 2 (dua) cara yang bisa ditempuh oleh pekerja yang menghendaki pengakhiran hubungan kerja dengan pengusaha, yaitu sebagai berikut:¹⁸¹

1. Mengajukan permohonan mengundurkan diri;
2. Mengajukan permohonan penetapan PHK ke Lembaga PPHI.

Dalam kondisi pengakhiran hubungan kerja yang dikehendaki oleh pekerja, dalam prakteknya hal tersebut diajukan oleh pekerja dengan cara mengajukan permohonan pengunduran diri kepada perusahaan tempat ia bekerja. Pengajuan pengunduran diri ini diartikan bahwa inisiatif pengakhiran hubungan kerja adalah dari pekerja itu sendiri. Dan pada umumnya, pengajuan pengunduran diri oleh pekerja hampir tidak pernah ditolak oleh perusahaan.

Menurut ketentuan dalam Pasal 162 Ayat (3) UU No. 13/2003, prosedur pengunduran diri oleh pekerja harus disampaikan oleh pekerja kepada perusahaan selambat-lambatnya 30 (tigapuluh) hari sebelum tanggal dimulainya pengunduran diri tersebut. Pengaturan tentang prosedur pengunduran diri pada hakekatnya dimaksudkan agar kedua belah pihak sama-sama menghormati perjanjian kerja yang telah dibuat. Namun pada prakteknya, pengajuan pengunduran diri oleh pekerja sering kali tidak mengindahkan apa yang diatur dalam UU No. 13/2003.¹⁸²

Adakalanya pekerja langsung mengakhiri hubungan kerja dan sama sekali tidak mengajukan permohonan pengunduran diri ke perusahaan, karena mungkin telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. Namun dapat juga pekerja enggan mengajukan permohonan pengunduran diri ke perusahaan, karena kompensasi yang akan diterima relatif sangat kecil.

Pasal 162 Ayat (1) UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa "Kompensasi bagi pekerja yang mengundurkan diri hanya dalam bentuk uang penggantian hak dan uang pisah, yang bila dinominalkan relatif jauh lebih kecil dibandingkan dengan perhitungan pesangon".

¹⁸¹ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, op.cit., hal. 5.

¹⁸² *Ibid.*, hal. 6.

Pada prakteknya, bagi pekerja yang berkeinginan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan tetapi sekaligus juga mengharapkan kompensasi yang lebih besar, maka pekerja tidak akan menggunakan cara pengunduran diri. Daripada mengajukan permohonan pengunduran diri secara baik-baik, namun hanya mendapatkan kompensasi yang relatif kecil, maka lebih baik pekerja tersebut melakukan pelanggaran ringan secara berulang-ulang dengan harapan akan di PHK oleh perusahaan, dan mendapatkan uang pesangon yang nominalnya pasti lebih besar jika dibandingkan dengan cara pengunduran diri.

Contohnya apabila pekerja yang di PHK karena melakukan serangkaian pelanggaran "ringan", sudah mendapatkan surat peringatan selama tiga kali berturut, masih berkesempatan memperoleh pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2) UU No. 13/2003, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

Namun segi negatifnya dalam hal tersebut di atas adalah jika pekerja ingin bekerja lagi di perusahaan lain, ia tidak akan mendapatkan surat referensi kerja yang baik selama bekerja pada perusahaan sebelumnya itu, yang disebabkan karena alasan terjadinya pengakhiran hubungan kerja dengan melakukan sejumlah pelanggaran.

Minimnya kompensasi yang diberikan bagi pekerja yang mengundurkan diri seringkali membuat pekerja enggan menggunakan cara ini. Dilain pihak, perusahaan justru sering memanfaatkan cara ini secara manipulatif, menggunakan berbagai macam cara dan bahkan "menekan" pekerja agar mengundurkan diri dengan harapan agar perusahaan tidak perlu mengeluarkan kompensasi dalam jumlah besar. Selain itu, jika pekerja yang mengundurkan diri, perusahaan juga tidak perlu repot-repot untuk mengajukan permohonan penetapan PHK ke Lembaga PPHI. Sebab menurut ketentuan UU No. 13/2003, PHK dengan alasan pengunduran diri tidak perlu mendapatkan penetapan Lembaga PPHI.¹⁸³

¹⁸³ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 162 ayat (4).

4. PHK tidak Sukarela/atas Inisiatif Pengusaha

Pengakhiran hubungan kerja jenis ini diajukan oleh pengusaha bukan didasarkan pada alasan yang terletak pada diri pekerja, melainkan pada diri pengusaha itu sendiri. Dalam UU No. 13/2003, terdapat beberapa kondisi tertentu yang terletak pada diri pengusaha yang dapat dijadikan sebagai alasan bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja. Kondisi-kondisi dimaksud terdiri dari hal-hal sebagai berikut:¹⁸⁴

1. Perusahaan melakukan langkah efisiensi;
2. Perusahaan tutup;
3. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan;
4. Perusahaan pailit;
5. Terdapat keadaan memaksa (*force majeure*).

Pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja dengan alasan efisiensi. Efisiensi dimaksud dilakukan oleh pengusaha dengan cara mengurangi sebagian atau beberapa pekerja yang dipekerjakannya. Langkah efisiensi disini bukan karena perusahaan merugi atau terdapat keadaan memaksa, melainkan karena alasan lain, misalnya, berkurangnya volume pekerjaan yang mengakibatkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan menjadi berkurang, atau adanya penggunaan teknologi yang mengakibatkan berkurangnya pemanfaatan tenaga manusia. Maka berdasarkan ketentuan UU No. 13/2003, perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi.¹⁸⁵

Dalam beberapa kasus, adakalanya perusahaan secara manipulatif menggunakan langkah ini untuk mem-PHK pekerja tertentu yang dianggap membangkang dan susah diatur. Dengan alasan ini sering terjadi perusahaan melakukan PHK dengan beberapa pekerjanya, namun pada saat yang hampir bersamaan, perusahaan juga melakukan rekrutmen pekerja baru.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-907/Men/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal secara tegas menyebutkan bahwa PHK harus merupakan

¹⁸⁴ Edy Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, op.cit., hal. 15.

¹⁸⁵ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 164 ayat (3).

Menurut Muzni Tambusai, alasan PHK yang diperbolehkan oleh UU No. 13/2003, untuk dilakukan oleh pengusaha adalah sebagai berikut:¹⁸⁸

1. Pekerja telah melakukan kesalahan berat yang harus didukung dengan bukti, pekerja tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi;
Pekerja yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan kesalahan berat tersebut dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya serta pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
2. Pekerja ditahan pihak yang berwajib bukan atas pengaduan pengusaha, setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, maka pengusaha wajib membayar kepada pekerja uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 Ayat (4);
3. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dalam hal ini pengusaha dapat mem-PHK setelah diberikan Surat Peringatan I, II, dan III. Pekerja berhak memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);
4. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, dimana pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);

¹⁸⁸ Muzni Tambusai, "Pedoman Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi" dalam *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, op. cit., hal. 65-68.

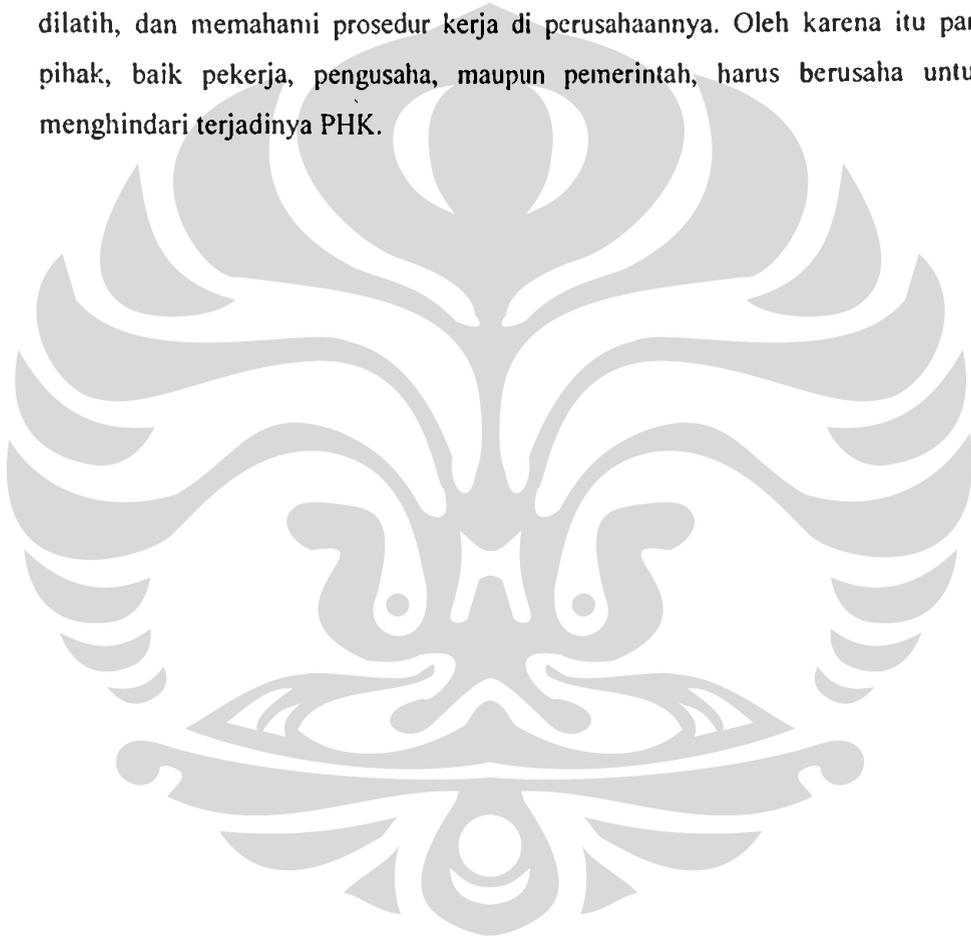
5. Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau melakukan efisiensi;

Untuk pekerja yang diberhentikan berdasarkan alasan perusahaan tutup karena rugi dan keadaan memaksa, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan dalam Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Sementara pekerja yang diberhentikan dengan alasan efisiensi berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);

6. Perusahaan pailit, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);
7. Pekerja meninggal dunia, kepada ahli waris diberikan uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);
8. Pekerja memasuki usia pensiun, apabila telah diikuti program usia pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Namun, apabila besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus oleh penerima pensiun, lebih kecil daripada jumlah uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

Sebaliknya, apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja pada program pensiun, pengusaha wajib membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

Bagi seorang pekerja, PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Sedangkan bagi pengusaha, PHK berarti kehilangan pekerja yang selama ini telah dididik, dilatih, dan memahami prosedur kerja di perusahaannya. Oleh karena itu para pihak, baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah, harus berusaha untuk menghindari terjadinya PHK.



BAB 3

**PENERAPAN STATUS KEPEGAWAIAN BAGI
PEKERJA YANG DIALIHDAYAKAN (PEKERJA *OUTSOURCING*)
BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG
BERLAKU DAN PRAKTEKNYA DI LAPANGAN USAHA**

A. Status Pekerja yang Dialihdayakan (Pekerja *Outsourcing*) Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan

Dasar hukum diberlakukannya sistem alih daya (*outsourcing*) di Indonesia adalah dengan ditetapkannya UU No. 13/2003, yang disahkan dan diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003. Pada awalnya, rancangan undang-undang tersebut membagi *outsourcing* menjadi 2 (dua) bagian, yaitu sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja.¹⁸⁹ Menurut studi yang dilakukan oleh Drs. Amin Widjaja Tunggal, Ak. M.B.A., terdapat adanya perbedaan antara pemborongan pekerjaan dengan penyediaan jasa pekerja, dimana terletak pada hal-hal berikut ini:¹⁹⁰

1. Pemborongan Pekerjaan
 - a. Didasarkan pada perjanjian pemborongan;
 - b. Pekerja melakukan pekerjaan berdasarkan perintah tidak langsung dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing*;
 - c. Pengawasan terhadap pekerja dilakukan langsung oleh perusahaan yang menerima pekerjaan *outsourcing*;

¹⁸⁹ Dalam UU No. 13/2003, istilah *outsourcing* dapat diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan tenaga kerja, namun pada rancangan UU No. 13/2003 pengertian *outsourcing* tampaknya disempitkan menjadi penyediaan jasa pekerjaan saja, sementara pemborongan pekerjaan diartikan sebagai *sub contracting*. Diambil dari Catatan Kaki Artikel: "Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)," <<http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>>. 31 Oktober 2008.

¹⁹⁰ Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing (Konsep dan Kasus)*, Cet. 1, (Jakarta: Harvarindo, 2008), hal. 28.

- d. Biasanya lokasi kerja dan pekerja *outsourcing* terpisah dari lokasi kerja perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.
2. Penyediaan Jasa Pekerja
 - a. Didasarkan pada perjanjian jasa penyediaan pekerja;
 - b. Pekerja *outsourcing* melakukan pekerjaan berdasarkan perintah langsung dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing*;
 - c. Pengawasan terhadap pekerja *outsourcing* langsung dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing*;
 - d. Biasanya lokasi kerja pekerja *outsourcing* tidak terpisah dari lokasi pekerja perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Kajian tentang hubungan hukum antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* ini, diawali dengan menguraikan terlebih dahulu secara garis besar mengenai pengaturan ketentuan mengenai *outsourcing* di dalam UU No. 13/2003. Hal tersebut terdapat pada Pasal 64, Pasal 65 (yang terdiri dari 9 ayat), dan Pasal 66 (yang terdiri dari 4 ayat). Pasal 64 adalah merupakan dasar diperbolehkannya *outsourcing*, dimana dalam Pasal ini 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 65 UU No. 13/2003 kemudian memuat tentang beberapa ketentuan mengenai *outsourcing*, yang antara lain sebagai berikut:

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (perusahaan *outsourcing*) yang 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 (Ayat (2)):
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pengguna jasa *outsourcing*;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

3. Perusahaan lain yang diserahkan pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) harus berbentuk badan hukum (Ayat (3));
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain (perusahaan *outsourcing*) sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (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 (perusahaan *outsourcing*) dan pekerja yang dipekerjakannya (pekerja *outsourcing*) (Ayat (6));
7. Hubungan kerja antara perusahaan lain (perusahaan *outsourcing*) dengan pekerja *outsourcing* di atas dapat didasarkan pada PKWT atau PKWTT (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 tersebut harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (Ayat (8));
9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pengguna jasa *outsourcing* sebagaimana Ayat (8), maka hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan pengguna jasa *outsourcing* adalah sesuai dengan hubungan kerja dalam Ayat (7) di atas.

Ketentuan mengenai pelaksanaan PKWT dapat dilihat dalam ketentuan-ketentuan pada Kepmen No. 100/2004,¹⁹¹ sedangkan ketentuan mengenai PKWTT tertuang dalam UU No. 13/2003 (sebagaimana tercantum dalam pembahasan Bab II penulisan tesis ini).

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (untuk selanjutnya disebut

¹⁹¹ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu*, op. cit., ps. 2-15.

“Kepmen No. 220/2004”), ketentuan mengenai “berbadan hukum” seperti tersebut di atas dikecualikan bagi:¹⁹²

1. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang;
2. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja kurang dari 10 (sepuluh) orang;
3. Perusahaan pemborong pekerjaan yang akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterimanya dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.

Pasal 66 UU No. 13/2003 menyatakan bahwa pekerja *outsourcing* dari perusahaan *outsourcing* tidak boleh digunakan oleh pengguna jasa *outsourcing* untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.¹⁹³ Perusahaan *outsourcing* yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:¹⁹⁴

1. Adanya hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*;
2. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* adalah PKWT atau PKWTT, yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
3. Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*;
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dibuat secara tertulis.

¹⁹² Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, No. Kep.220/Men/X/2004, ps. 3 ayat (2)-(3).

¹⁹³ Indonesia, *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*. op. cit., ps. 66 ayat (1).

¹⁹⁴ *Ibid.*, ps. 66 ayat (2).

Perselisihan yang terjadi antara pihak-pihak dalam sebuah perusahaan dalam dunia kerja disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Menurut UU No. 13/2003, perselisihan hubungan industrial adalah “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.¹⁹⁵

Dilihat dari penerapan sistem *outsourcing* di Indonesia, maka *outsourcing* sebenarnya hampir sama dengan penerapan sistem PKWT. Adapun PKWT ini harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:¹⁹⁶

1. PKWT harus dibuat tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia;
2. PKWT yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai PKWTT, dengan demikian pekerja menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut;
3. PKWT tidak mempersyaratkan adanya masa percobaan. Hal ini berbeda dengan PKWTT yang mengenal masa percobaan selama 3 (tiga) bulan;
4. Apabila dalam PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum;
5. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus.

Ciri-ciri pekerjaan yang dapat dibuatkan PKWT adalah sebagai berikut:¹⁹⁷

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

¹⁹⁵ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 1 butir 22.

¹⁹⁶ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja bila di PHK*, cct. 4, (Tangerang: Visimedia, 2007), hal. 5. Dapat dilihat juga pada: ps. 56-58 UU No. 13/2003.

¹⁹⁷ Ibid. Dapat dilihat juga pada: ps. 59 UU No. 13/2003.

Karena ciri-ciri pekerjaan untuk PKWT adalah yang sekali selesai dan *predictable* maka PKWT diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan 1 (satu) kali dan untuk paling lama 2 (dua) tahun, bila PKWT tersebut dibuat tidak sesuai dengan syarat-syarat tersebut di atas, maka PKWT ini berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian para pekerjanya bukan lagi menjadi pekerja kontrak tetapi diangkat menjadi pekerja tetap sejak dimulainya perjanjian kerja tersebut.

Perlu diketahui bahwa PKWT bila diakhiri oleh salah satu pihak sebelum jangka waktu berakhirnya PKWT tersebut, maka pihak yang mengakhiri harus mengganti rugi sebesar upah pekerja sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹⁹⁸ Sebaliknya kewajiban ganti rugi itu tidak terjadi bila pekerjaan yang diprediksikan untuk jangka waktu tertentu ternyata lebih cepat diselesaikan, maka PKWT akan berakhir dengan sendirinya.

PKWT yang apabila sampai dengan pada berakhirnya jangka waktu perjanjian, pekerjaan tersebut belum juga selesai, maka dapat dilakukan pembaruan PKWT. Pembaruan PKWT tersebut dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Konsekuensinya selama 30 (tigapuluh) hari masa tenggang waktu itu tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Pembaruan PKWT tidak dapat dilakukan bagi pekerjaan musiman (tergantung musim/cuaca).

Menurut penulis, apabila memperhatikan pembahasan pada bab-bab sebelumnya terdapat perbedaan antara PKWT dengan *outsourcing*. Perbedaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dari segi status pekerjanya

PKWT : Pekerja berstatus sebagai “pekerja kontrak”, yang dikontrak oleh perusahaan yang mempekerjakannya langsung (perusahaan tempat ia bekerja) dengan menandatangani perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan tersebut, untuk jangka waktu tertentu yang disepakati oleh keduanya;

¹⁹⁸ Ibid. Dapat dilihat juga pada: ps. 62 UU No. 13/2003.

Outsourcing : Pekerja berstatus sebagai “pekerja *outsourcing*”, yang disalurkan oleh perusahaan *outsourcing* kepada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (perusahaan tempat pekerja tersebut akan ditempatkan/bekerja);

2. Dari segi hubungan kerjanya

PKWT : Hubungan kerja yang terjadi yaitu antara pekerja kontrak dengan perusahaan tempat ia bekerja;

Outsourcing : Hubungan kerja yang terjadi yaitu antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penyedia jasa *outsourcing*). Pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (perusahaan tempat ia bekerja);

3. Dari segi jenjang karir pekerjaanya

PKWT : Pekerja kontrak yang telah habis jangka waktu kontrak kerjanya, dapat menentukan standar pekerjaan yang dikehendaki selanjutnya, dengan berbekal pengalaman pada saat ia bekerja. Sehingga dapat dikatakan ia memiliki jenjang karirnya sendiri;

Atau apabila pekerja kontrak tersebut telah bekerja dengan baik dan efisien selama jangka waktu kontraknya, maka kemudian ia dapat dipromosikan oleh perusahaan tersebut menjadi pekerja tetap perusahaan;

Outsourcing : Pekerja *outsourcing* yang telah selesai jangka waktu kontrak kerjanya, biasanya dikembalikan lagi kepada perusahaan *outsourcing*, dimana ia dikontrak. Pada umumnya apabila jangka waktu kerja pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* telah habis, maka berakhir pula jangka waktu kerjanya dengan perusahaan *outsourcing* tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan pekerja *outsourcing* tidak memiliki jenjang karir yang jelas;

4. Dari segi pekerjaannya

PKWT : Pekerja kontrak yang bekerja pada suatu perusahaan biasanya memiliki *job description* sesuai dengan bidang ilmunya, atau

jika tidak sesuai, mereka akan diberikan pendidikan dan latihan yang diadakan oleh perusahaan guna menunjang pekerjaannya. Pekerja kontrak dapat bekerja pada bidang-bidang *core business* perusahaan;

Outsourcing : Pekerja *outsourcing* pada suatu perusahaan hanya bekerja di sektor/ruang lingkup pekerjaan sehari-hari/yang sangat kecil, dan pekerjaan yang dilakukannya ini haruslah termasuk pada ruang lingkup pekerjaan *non core business*, karena perusahaan tidak boleh menggunakan pekerja *outsourcing* untuk pekerjaan-pekerjaan *core business* (Pekerja *outsourcing* tidak boleh dipekerjakan pada bagian-bagian perusahaan yang berkaitan dengan proses produksi), yang dapat dilakukan adalah pada bagian-bagian penunjang seperti *cleaning service*, penyedia makanan pekerja, tenaga pengamanan, jasa dipertambangan dan perminyakan, penyediaan angkutan pekerja, dan lain sebagainya.

Sebuah perusahaan *outsourcing* haruslah merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan,¹⁹⁹ dan dalam hal syarat-syarat di atas tidak terpenuhi, kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.²⁰⁰

Pada pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (*core business*), pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja dengan PKWT dan/atau PKWTT.

Sedangkan yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok (*non core business*) suatu perusahaan, dimana kegiatan tersebut

¹⁹⁹ Ibid., ps. 66 ayat (3).

²⁰⁰ Ibid., ps. 66 ayat (4).

antara lain berupa usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/satpam* (satuan pengamanan)), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, usaha penyediaan angkutan pekerja, dan lain sebagainya, dapat menggunakan sistem *outsourcing*, dimana perusahaan tersebut kemudian disebut sebagai perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, maupun penyelesaian perselisihan antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja *outsourcing* harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja *outsourcing* yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Berdasarkan Pasal 66 di atas, *outsourcing* diperbolehkan hanya untuk kegiatan penunjang saja, serta kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam salah satu materi seminarnya, R. Djokopranoto menegaskan bahwa:

“Di dalam teks UU No. 13/2003 disebutkan 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-*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, yaitu apakah pembuat dan penegak undang-undang di satu pihak dan para pengusaha serta industriawan di lain pihak mempunyai pengertian dan interpretasi yang sama mengenai istilah-istilah tersebut.”²⁰¹

Kesamaan interpretasi ini penting karena berdasarkan UU No. 13/2003 *outsourcing* hanya diperbolehkan jika tidak menyangkut *core business* saja. Interpretasi yang diberikan oleh undang-undang masih sangat terbatas dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini dimana penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.

²⁰¹ R. Djokopranoto, “Outsourcing (Alih Daya) dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha),” (Makalah disampaikan pada Seminar *Outsourcing: Process and Mangement*), Jakarta, 13-14 oktober 2005, hal. 5.

Penerapan sistem *outsourcing* untuk meraih keunggulan kompetitif dapat dilihat pada industri-industri mobil besar di dunia seperti Nissan, Toyota, serta Honda, yang pada awalnya dalam proses produksi mobil, *core business* perusahaan tersebut 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 kepada perusahaan lain yang lebih kompeten, sehingga perusahaan mobil tersebut bisa meraih keunggulan kompetitif.²⁰²

Dalam hal *outsourcing* yang berupa penyediaan pekerja, dapat dilihat pada perkembangannya saat ini di Indonesia, misalnya perusahaan besar seperti Citibank banyak melakukan *outsource* untuk tenaga-tenaga ahli,²⁰³ sehingga interpretasi *outsourcing* tidak lagi hanya sekadar untuk melakukan aktivitas-aktivitas penunjang seperti yang didefinisikan dalam penjelasan UU No. 13/2003. Oleh karena itu, 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.

Suatu perusahaan dalam melakukan perencanaan untuk melakukan sistem *outsourcing* terhadap pekerjanya, mengklasifikasikan pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang ke dalam suatu dokumen tertulis dan kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat.²⁰⁴ Hal ini penting bagi penerapan sistem *outsourcing* di suatu perusahaan, dikarenakan 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;

²⁰² Ibid.

²⁰³ Berdasarkan informasi dari: Bapak Ali Nursal, General Manager PT Outsourcing Indonesia.

²⁰⁴ Pelaporan dokumen tentang pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang diatur pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 220/MEN/X/2004, ps. 6 ayat (3).

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* pada perusahaan.

Hubungan hukum perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* diikat dengan menggunakan perjanjian dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu, yang ditempatkan serta bekerja pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tersebut. Pekerja *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa pekerja ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Hubungan kerja sebagaimana tersebut di atas dapat menimbulkan suatu permasalahan hukum, yaitu dimana pekerja *outsourcing* yang dalam penempatannya pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* harus tunduk dan patuh kepada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang berlaku pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum mereka tidak memiliki hubungan kerja.

Berbicara mengenai perjanjian kerja bersama, di dalam Pasal 111 Ayat (4) UU No. 13/2003 menyatakan bahwa:

“Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.”

Menurut Prof. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., ketentuan di atas melemahkan kewajiban pengusaha untuk melayani pembuatan perjanjian kerja bersama, karena ketentuan ini tidak diberi sanksi pidana atau denda bagi pelanggarnya, dan ketentuan ini merupakan degradasi dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 2 Tahun 1978.²⁰⁵

²⁰⁵ Aloysius Uwiyono, *Implikasi Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, op. cit., hal. 14. Dan: Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 2 Tahun 1978 Tentang Peraturan Perusahaan dan Perundangan Pembuatan Perjanjian Perburuhan.

Hal yang mendasari mengapa pekerja *outsourcing* harus mengikuti peraturan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* adalah:

1. Pekerja *outsourcing* tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*;
2. *Standard Operating Procedures* (SOP) atau aturan kerja perusahaan pengguna jasa *outsourcing* harus dilaksanakan oleh semua pekerja, dimana hal tersebut tercantum di dalam peraturan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*;
3. Bukti tunduknya pekerja tersebut adalah pada *memorandum of understanding* (MOU) atau perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, yakni dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja, dan aturan kerja. Sedangkan untuk manfaat dan tunjangan biasanya menginduk pada perusahaan *outsourcing*.

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan peraturan perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak dapat diterapkan untuk pekerja *outsourcing*, hal ini dikarenakan tidak adanya hubungan kerja diantara keduanya. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya pekerja *outsourcing* menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, hal ini sudah harus jelas sejak awal tertuang dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dan ditambahkan pula mengenai ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh pekerja *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh pekerja *outsourcing*.

Tentang benefit/bonus, sudah pasti terdapat perbedaan antara pekerja *outsourcing* dengan pekerja pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, maka hal-hal yang terdapat pada peraturan perusahaan yang disepakati untuk ditaati, seharusnya disosialisasikan terlebih dahulu oleh perusahaan *outsourcing* kepada pekerja *outsourcing*-nya. Sosialisasi ini penting dilakukan, agar meminimalkan tuntutan dari pekerja *outsourcing* yang menuntut dijadikan pekerja pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dimana disebabkan karena kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara pekerja *outsourcing* tersebut dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Perbedaan pemahaman tersebut di atas, pernah terjadi pada PT Toyota Astra Motor, yang merupakan salah satu produsen mobil di Indonesia. Dimana pekerja *outsourcing* yang khusus membuat jok mobil Toyota melakukan unjuk rasa serta mogok kerja guna menuntut dijadikan pekerja dibawah naungan langsung PT Toyota Astra Motor. Inilah salah satu contoh kurangnya sosialisasi mengenai status hubungan hukum diantara pekerja *outsourcing* dengan PT Toyota Astra Motor selaku perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.²⁰⁶

Kepmen No. 220/2004 menyebutkan pula mengenai syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, yang antara lain sebagai berikut:²⁰⁷

1. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;

²⁰⁶ R. Djokopranoto, "Outsourcing (Alih Daya) dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)," loc. cit. Informasi diambil dari: Yayan Hernayanto, Corporate Legal, PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia, tanggal 4 Agustus 2006.

²⁰⁷ Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing (Konsep dan Kasus)*, op. cit., hal. 67-70. Dapat dilihat juga pada: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. *Keputusan Menteri Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, op. cit., ps. 2, 3 ayat (1), 4, 6, dan 7.

- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan mempelancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan;
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya;

Semua persyaratan di atas bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain.

- 2. Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemborong pekerjaan/perusahaan penyedia jasa pekerja) wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan, kemudian berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan tersebut, perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang mengacu kepada syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan, serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat;
- 3. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerjanya sebagaimana mestinya sehingga pekerja menjadi terlantar, oleh karena itu tidak berbadan hukum dan bagian pekerjaan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana tersebut di atas, mengakibatkan perubahan status hubungan kerja yang semula dengan perusahaan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan;
- 4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan penerima pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan, dimaksudkan agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja, baik di perusahaan pemberi pekerjaan maupun di

perusahaan penerima pekerjaan, karena pada hakikatnya mereka bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah, dan perlindungan kerja yang lebih rendah untuk pekerjaan atau jabatan yang sama intinya;

5. Hubungan kerja yang terjadi adalah antara pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan dan dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Hubungan kerja ini pada dasarnya merupakan PKWTT (tetap) tetapi dapat pula dilakukan PKWT (kontrak) apabila memenuhi semua persyaratan formal maupun materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU No. 13/2003 sebagai berikut:
 - a. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - b. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dengan demikian maka hubungan kerja pada perusahaan penerima pekerjaan tidak selalu dalam bentuk PKWT, bahkan akan sangat keliru apabila ada yang beranggapan bahwa pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja selalu dan/atau sama dengan PKWT.

B. Status Pekerja yang Dialihdayakan (Pekerja *Outsourcing*) Berdasarkan Praktek di Lapangan Usaha

Tahun 1990-an merupakan saksi timbulnya kosakata baru dalam bisnis yang kemudian menjadi sangat penting dan terkenal, yaitu *outsourcing*. Dapat dikatakan bahwa *outsourcing* merupakan salah satu hasil sampingan dari *business process reengineering* (BPR), yang merupakan perubahan yang dilakukan secara

mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, dan bukan hanya sekedar melakukan perbaikan.

BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan dengan pendekatan lama (*continuous improvement process*). BPR dilakukan untuk memberikan respon atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang begitu cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung ketat. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut perusahaan untuk mengutamakan tuntutan pasar yang menghendaki kecepatan dan respon yang fleksibel terhadap tuntutan pelanggan. Sering kali terbukti bahwa faktor kecepatan dalam merespon tuntutan pasar dan pelanggan lebih dapat menentukan kemenangan atau kekalahan dalam persaingan, dan bukan faktor harga.²⁰⁸

Oleh karena itu, belakangan ini perusahaan-perusahaan mementingkan hal-hal yang mempercepat proses ini, misalnya fungsi logistik, seperti tercantum dalam *the next management frontier* (sebutan dari Noel Greis dan John Kasarda dalam tulisannya yang diterbitkan oleh *California Management Review*²⁰⁹). Untuk mempercepat proses pemenuhan pasar dan pelanggan tersebut di atas, diperlukan hal-hal sebagai berikut:²¹⁰

²⁰⁸ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, op. cit., hal. 1.

²⁰⁹ *The emergence of the extended enterprise, a group of strategically aligned companies focused on new market opportunities, signals a fundamental change in the nature of competition, a rethinking of traditional supply chain relationships, and a new role for logistics. Because of its ability to span the multiple functions and boundaries of the organization, logistics is poised to become a critical core rather than support function, coordinating and integrating supply chain activities that create both corporate and customer value. This article describes an information-rich logistical environment for the extended enterprise in which transportation and manufacturing activities are fully integrated into a new product delivery process. This process is organized around economies of conjunction in much the same way that mass production is organized around economies of scale. Economies of conjunction derive from the way enterprise members share information and transact their business. Deep information exchange among enterprise members presents opportunities to build knowledge-based logistical tools that create innovative sources of competitive advantage.* Dapat dilihat pada: Noel P. Greis dan John D. Kasarda, "Enterprise Logistics in the Information Era," *California Management Review*, vol. 39, No. 4, (University of California Berkeley, 1997), hal. 55-78, dan website: <<http://cmr.berkeley.edu>>, 17 Nopember 2008.

²¹⁰ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, op. cit., hal. 2.

kecenderungan besar dalam akhir abad ini di bidang manajemen dan bisnis perusahaan, khususnya dalam rangka *business process reengineering*.

Pandangan tradisional dari suatu organisasi berakar pada model *post-industrial revolution*, yang ditandai oleh perusahaan raksasa seperti General Motors dan DuPont di tahun 1920-an dan 1930-an. Dalam model ini, suatu organisasi perusahaan yang berhasil digambarkan sebagai suatu organisasi yang mempunyai dan mengawasi hampir semua, kalau tidak dapat dikatakan semua sumber daya, semua kegiatan dan keberhasilan usaha yang ditandai dengan penguasaan produksi.²¹³

Perkembangan dalam tahun-tahun selanjutnya menunjukkan bahwa organisasi perusahaan berkembang menjadi makin kompleks, sumber daya juga berjalan secara sama, yaitu lebih menuju pada spesialisasi yang tertuju pada berbagai elemen dari operasi perusahaan, seperti desain produk (*product design*), rekayasa (*engineering*), pembuatan (*manufacturing*), sumber daya manusia/SDM (*human resources*), teknologi informasi (*information technology*), logistik (*logistics*), dan penjualan (*sales*).²¹⁴

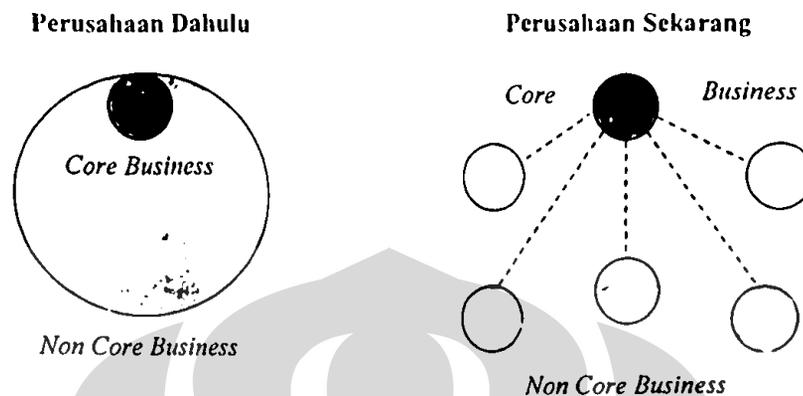
Spesialisasi tersebut di atas membuka jalan untuk melakukan *outsourcing* terhadap tugas-tugas yang bersifat bukan tugas utama (*non core activities*), yang menantang para pemimpin perusahaan untuk mengevaluasi kembali niat tradisional untuk melakukan integrasi vertikal dan memenuhi segala keperluan perusahaan dari satu atap (perusahaan sendiri).

Potensi keuntungan dari *outsourcing* adalah memperoleh kesempatan mengatur organisasi yang lebih fleksibel untuk melakukan *core activities*-nya. Yang membedakan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain adalah terutama mengenai modal intelektual, pengetahuan, pengalaman, dan bukan lagi pada besar dan ruang lingkup sumber daya yang mereka miliki untuk mengontrakkan berbagai jenis pekerjaannya, dengan tujuan untuk memfokuskan diri pada aktivitas utama dan memanfaatkan kemampuan serta kemahiran mitra usahanya dalam menangani aktivitas penunjang atau sampingan. Tidak ada suatu

²¹³ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, op. cit., hal. 3.

²¹⁴ Ibid.

perusahaanpun yang terlalu kecil atau terlalu besar untuk memikirkan dan melakukan *outsourcing* ini.



Gambar: ilustrasi evolusi perusahaan

Menurut studi yang dilakukan oleh para ahli manajemen pada tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 (seribu duaratus) perusahaan, dimana *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitas-aktivitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan diperoleh darinya, yang hasil surveinya sebagaimana berikut dibawah ini:²¹⁵

1. Meningkatkan fokus perusahaan;
Perusahaan dapat memusatkan diri pada masalah dan strategi utama, dimana pelaksanaan tugas sehari-hari yang kecil-kecil dapat menghabiskan tenaga dan waktu para manajer tengah yang bersifat *counter productive* terhadap pencapaian *core business*, maka dengan mengontrakkan *non core business*, para manajer dapat lebih mengkonsentrasikan diri pada bisnis utama sehingga dapat menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih besar;
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
Secara alamiah, spesialisasi pekerjaan seperti yang dimiliki dan dikembangkan oleh para kontraktor/perusahaan *outsourcing* mengakibatkan

²¹⁵ Ibid., hal. 4-9. Dapat dilihat juga pada: *The Outsourcing Institute, The outsourcing Institute's Annual Survey of Outsourcing End Users, (USA: Outsourcing Interactive Online Resources, 1999).*

mereka memiliki keunggulan kelas dunia dalam bidangnya. Sering kali dalam mengembangkan spesialisasinya, mereka melakukan R & D (*research and development*), investasi jangka panjang dalam bidang teknologi, metodologi, SDM, ketrampilan serta teknologi baru, sehingga mereka betul-betul mahir dibidangnya;

3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*;

Outsourcing adalah produk samping dan salah satu *management tool* yang sangat unggul dan menjadi salah satu cara dalam *reengineering* untuk cepat mendapatkan manfaat dengan cara menyerahkan tugas kepada pihak ketiga yang berkompeten. *Business process reengineering* merupakan pemikiran kembali secara fundamental mengenai proses bisnis, dengan tujuan melakukan perbaikan tentang ukuran-ukuran keberhasilan bagi perusahaan, seperti biaya, mutu, jasa, dan kecepatan;

4. Membagi resiko;

Apabila semua aktivitas dilakukan oleh perusahaan sendiri, semua investasi yang diperlukan untuk setiap aktivitas tersebut harus dilakukan oleh perusahaan sendiri pula. Apabila semua investasi dilakukan sendiri maka seluruh resiko juga ditanggung sendiri. *Outsourcing* memungkinkan suatu pembagian resiko, yang akan memperingan dan memperkecil resiko perusahaan. Dengan pembagian resiko, perusahaan akan lebih dapat bergerak secara fleksibel. Pasar, kompetisi, peraturan pemerintah, keadaan keuangan, dan teknologi sering berubah, hal ini menuntut suatu fleksibilitas tertentu dari perusahaan untuk menyesuaikan;

5. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain:

Outsourcing memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki secara terbatas tersebut untuk bidang-bidang kegiatan utama saja, termasuk didalamnya permodalan, SDM, dan fasilitas. SDM yang selama ini difokuskan untuk menangani hal-hal intern yang rutin dan kecil-kecil, dapat dialihkan untuk menangani hal-hal ekstern, misalnya memfokuskan diri pada kebutuhan konsumennya;

6. Memungkinkan tersedianya dana kapital;
Outsourcing juga bermanfaat untuk mengurangi investasi dana kapital pada kegiatan *non core business*, dengan demikian dana kapital dapat digunakan pada aktivitas yang lebih bersifat utama karena dana kapital sering kali mahal, terbatas, dan diperebutkan antarperusahaan ataupun antaraktivitas, oleh karena itu, menjadi tugas pimpinan perusahaan untuk memanfaatkan sebaik-baiknya. Kebutuhan seperti alat transpor, komputer, dan gedung perkantoran terkadang lebih baik dan murah apabila disewa saja, tidak perlu dibeli dan dilakukan investasi sendiri;
7. Menciptakan dana segar;
Outsourcing dapat disertai dengan penyerahan/penjualan/penyewaan aset yang digunakan untuk melakukan aktivitas tertentu, misalnya kendaraan, bengkel, peralatan angkut, dan angkat. Dengan demikian akan mengalir masuk dana segar ke dalam perusahaan. Dana ini dapat menambah likuiditas perusahaan;
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
Pengurangan biaya dimungkinkan melalui berbagai hal, misalnya spesialisasi, struktur pembiayaan lebih rendah, skala ekonomis (*economics of scale*). Namun hal ini mungkin memerlukan investasi, *research and development* tertentu, *retraining*, dan pengembangan *economics of scale*, atau menyerap biaya yang justru lebih besar lagi;
9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
Misalnya dalam hal aktivitas logistik, dimana memerlukan sistem informasi yang canggih untuk mendukung komunikasi antarpabrik, perusahaan sendiri, rekanan, pengangkut, gudang. Untuk memperoleh biaya logistik yang optimal diperlukan suatu model analitis yang canggih. Banyak perusahaan tidak mempunyai ahli yang cukup dan cakap untuk mengembangkan model ini, maka jalan satu-satunya adalah melakukan *outsourcing*;
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola;
Outsourcing dapat juga digunakan untuk mengatasi pengelolaan atau pengawasan fungsi yang sulit dikendalikan, misalnya birokrasi ekstern yang sangat rumit, namun mereka harus ditaati oleh setiap perusahaan-perusahaan

milik negara, maka seluruh pekerjaan tersebut dapat dikontrakkan kepada pihak ketiga yang berbentuk swasta, yang tidak terikat pada birokrasi tertentu, contohnya adalah mengontrakkan pemeliharaan peralatan karena tidak tersedianya pekerja yang berpengalaman dan berpendidikan di bidang pemeliharaan peralatan yang sangat canggih tersebut.

Berikut ini adalah alasan-alasan lain mengapa *outsourcing* banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia:²¹⁶

1. Perusahaan memilih untuk fokus terhadap *core business*-nya;
2. Adanya perampingan organisasi (efisiensi);
3. Peningkatan produktivitas;
4. Adanya pekerjaan yang bersifat musiman.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu *outsourcing* dibutuhkan apabila dalam suatu perusahaan terdapat cara kerja yang tidak efisien, *operating cost* yang tinggi, secara kualitas dapat dibuktikan bahwa kemampuan pekerja kurang bersaing, atau daya kompetisi rendah, sehingga timbul pemikiran untuk memakai jasa konsultan saja.

Terdapat beberapa jenis *outsourcing* pada prakteknya dilapangan usaha, yaitu antara lain sebagai berikut:²¹⁷

1. *Labor Supply*
Hanya SDM dan administrasinya saja. Jenjang karirnya kurang menjanjikan karena hanya posisi *entry level* yang banyak dibutuhkan, seperti tenaga administrasi, *data entry*, dan lain-lain. Kalaupun ada jenjang karir, sifatnya terbatas, misalnya mereka dapat menjadi *team leader* atau *supervisor*. Sedangkan jabatan penting seperti analis atau manajerial di pegang sendiri oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing*;
2. *Full Outsource*
Tidak hanya kegiatan administrasi saja melainkan juga bagian produksi yang termasuk manusia, fasilitas, peralatan, teknologi, dan aset lain, serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Jenis ini lebih

²¹⁶ Hasanuddin Rachman, "Mengkaji Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pelaksanaan Outsourcing Guna Menciptakan Kemitraan yang Saling Mendukung," op. cit., hal. 13-14.

²¹⁷ Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing (Konsep dan Kasus)*, op. cit., hal. 29.

memungkinkan adanya jenjang karir karena seluruh proses pekerjaan dilakukan oleh perusahaan *outsource*. Misalnya pekerjaan pada bagian *Call Center*, pekerja *outsourcing* disana dapat sebagai *agent*, *team leader*, *supervisor*, ataupun *manager*.

Peneliti di *Outsourcing Institute* menyebutkan bahwa ada 10 (sepuluh) faktor yang menyebabkan keberhasilan langkah *outsourcing*, yaitu sebagai berikut:²¹⁸

1. Memahami maksud dan tujuan perusahaan;
2. Memiliki visi dan perencanaan startegis;
3. Memilih secara tepat *service provider* (pemberi jasa);
4. Melakukan pengawasan dan pengelolaan terus-menerus terhadap hubungan antar perusahaan dan pemberi jasa;
5. Memiliki kontrak yang cukup tersusun dengan baik;
6. Memelihara komunikasi yang baik dan terbuka dengan individu atau kelompok terkait;
7. Mendapatkan dukungan dan keikutsertaan manajemen;
8. Memberikan perhatian secara hati-hati pada persoalan yang menyangkut pekerja *outsourcing*;
9. Memiliki justifikasi ekonomi dan keuangan yang layak;
10. Menggunakan tenaga yang berpengalaman.

Maurice F. Greaver II menyebutkan ada 7 (tujuh) langkah pokok yang perlu dilakukan suatu perusahaan agar *outsourcing* dapat berjalan lancar dan berhasil, yaitu sebagai berikut:²¹⁹

1. Perencanaan *outsourcing*;
2. Pemilihan strategi;
3. Analisa biaya;
4. Pemilihan pemberi jasa (perusahaan *outsourcing*);
5. Tahap negosiasi;

²¹⁸ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, op. cit., hal. 12.

²¹⁹ *Ibid.*, hal. 14.

6. Transisi sumber daya;
7. Pengelolaan hubungan.

Semua langkah-langkah di atas bukanlah suatu ketentuan yang mutlak harus dilakukan oleh perusahaan yang akan memakai jasa *outsourcing*, namun dapat digunakan sebagai salah satu pedoman, dimana dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi dan jenis perusahaan yang akan melakukan *outsourcing* tersebut. Sedangkan menurut penulis suksesnya pelaksanaan *outsourcing* tergantung pada faktor-faktor berikut ini:

1. Adanya aturan bersama yang tertulis yang diketahui dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam proyek ini;
2. Sosialisasi antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan pekerja *outsourcing* yang akan ditempatkan di perusahaan tersebut;
3. Perjanjian kerjasama menerangkan secara konkrit tentang hak, kewajiban, serta tanggung jawab perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dan pekerja *outsourcing*-nya;
4. Ada staf khusus yang ditunjuk sebagai penghubung untuk menangani masalah logistik dan administrasi;
5. Terciptanya komunikasi yang berkelanjutan, seperti diadakannya rapat internal rutin dan lain sebagainya.

Banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini yang telah melakukan praktek *outsourcing* dengan menyerahkan *non core business*-nya kepada perusahaan *outsourcing*. Salah satu perusahaan *outsourcing* yang penulis ketengahkan dalam pembahasan ini adalah PT Multi Global Adikarindo, yang berdiri pada tahun 1996, dimana awal pembentukannya berupa yayasan dengan nama Yayasan Cipta Sumber Daya Manusia Indonesia, kemudian pada tahun 1997 berubah menjadi PT Multi Adifatach Karya Indonesia atau yang lebih dikenal dengan nama Adikarindo.

Perusahaan ini menyediakan tenaga kerja mulai dari level pekerja pabrik, staf, hingga level manajerial. Jenis pekerjaan yang dilakukan mencakup bidang *marketing*, *warehouse*, administrasi dan keuangan, kesekretariatan, *general affairs*, *professional security*, konsultan *IT*, *programmer*, *system analyst*,

network engineer, system engineer, dan technical support hingga jasa kebersihan dan pengemudi.

Pola kerjasama dengan perusahaan pengguna jasanya ditetapkan oleh Adikarindo dalam 2 (dua) jenis, yaitu pola manajemen *fee basis*, dimana Adikarindo mengelola seluruh sistem pembayaran gaji dan benefit pekerja dan semua pekerja berada dibawah pengelolaannya. Dalam pola kerjasama ini, perusahaan pengguna dikenakan persentase *fee* dan biaya lain yang harus dibayarkan secara berkala. Paket kerjasama ini hanya untuk aktifitas dalam pengelolaan pekerja di level staf administrasi, *supervisor, marketing*, dan pekerja pabrik. Pola kerjasama lainnya adalah *fully contract basis*, yaitu Adikarindo mengelola seluruh sistem administrasi pembayaran gaji dan benefit pekerja dengan status mereka sebagai pekerja Adikarindo. Dalam kesepakatan ini, Adikarindo akan menetapkan besaran harga dan biaya dari setiap layanan yang diberikan pekerjanya. Pola ini diterapkan untuk jenis pekerjaan *security*, jasa kebersihan, teknisi dan *engineers*, akuntan, *IT*, serta posisi manajerial.

Saat ini Adikarindo memiliki lebih dari 6.800 (enamribu delapanratus) orang pekerja *outsourcing* yang tersebut di 20 (duapuluh) kota besar di Indonesia. Sebagian besar pekerja tersebut mengisi kebutuhan tenaga kerja di bisnis pertambangan, *IT*, keuangan perbankan, asuransi, pelabuhan, pelayaran, perkebunan, telekomunikasi, hingga kantor-kantor pemerintah. Menurut Aminudin, Direktur Adikarindo, semua pengguna jasa *outsourcing* Adikarindo adalah perusahaan multinasional yang memang benar-benar mengerti fungsi *outsourcing* dalam arti yang sesungguhnya.²²⁰

Dunia usaha perbankan juga sangat banyak menggunakan pekerja-pekerja *outsourcing* dalam menangani *non core business*-nya, sebut saja Bank Mandiri, BRI, BNI, BTN, BCA, BII, BTPN, Bank DKI, Bank Danamon, Bank Bukopin, Bank Permata, CIMB Niaga, Bank Artha Graha, Bank Mega, Bank Panin, Bank *ANZ Panin*, Bank *ABN Amro*, *Citibank*, Bank *Commonwealth*, Bank *UOB* Indonesia, Bank *standard Chertered*, dan lain sebagainya.²²¹

²²⁰ Sumber: Majalah *People & Business*, 8 Pebruari 2007, hal. 16.

²²¹ Nama-nama Bank dapat dilihat pada website: <<http://www.bi.go.id>>, 18 Nopember 2008.

Perusahaan-perusahaan tersebut telah menjadi mitra tetap perusahaan-perusahaan *outsourcing* di Indonesia, sebut saja PT Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* yang sebagian besar menyalurkan pekerja *outsourcing* di bidang perbankan. Persaels berdiri pada tanggal 31 Januari 2000 dan berkantor pusat di Jakarta, dengan memiliki kantor cabang di Bandung, Semarang, Malang, Surabaya, Bali, Medan, dan Balikpapan, serta cabang-cabang pembantu di berbagai kota, seperti Solo, Yogyakarta, dan Makassar.

Menurut keterangan CEO Persaels, Ifida Yasar, Persaels mengedepankan kompetensi akar pada bidang *strategic staffing*, *labour contracting*, serta *HR administration & payroll*, Kini Persaels telah mempekerjakan sedikitnya 4000 (empatribu) pekerja di berbagai bidang usaha seperti, perbankan, telekomunikasi, kawasan wisata dan perhotelan, lembaga pembiayaan bukan bank, hingga asuransi. Menurutnya, untuk mengelola sebuah perusahaan *outsourcing* diperlukan strategi manajemen yang menekankan keseimbangan hak dan kewajiban antara Persaels selaku induk, pekerja yang disalurkan, serta para pemakai jasa (perusahaan pengguna jasa *outsourcing*).²²²

Status pekerja *outsourcing* pada prakteknya di Indonesia dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja *outsourcing* dengan ikatan PKWT;
2. Pekerja *outsourcing* dengan ikatan PKWTT.

Pekerja *outsourcing* dengan ikatan PKWT merupakan bentuk hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* yang didasari kepada sistem kontrak kerja, yang dibuat secara tertulis dan dilakukan paling lama dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun.²²³ Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* inipun, bukanlah pekerjaan-pekerjaan *core business* perusahaan yang menggunakannya. Adapun dalam praktek di lapangan usaha, mekanisme perlakuannya adalah dimana perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tersebut membutuhkan dan kemudian mencari sejumlah tenaga kerja untuk dipekerjakan pada perusahaannya, yang sistem rekrutmen pekerjaanya (pembukaan lowongan

²²² Sumber: Majalah *People & Business*, 8 Pebruari 2007, hal. 15-16.

²²³ Dapat dilihat pada: Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, op. cit., ps. 59.

pekerjaan dan alamat korespondennya) dilakukan sendiri oleh perusahaan *outsourcing* yang telah ditunjuk dengan alamat perusahaan *outsourcing* tersebut sebagai alamat korespondensinya.

Cara lain dari sistem rekrutmen pekerja *outsourcing* adalah dengan dilakukan sendiri oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, yang kemudian dilakukan proses rekrutmen seperti layaknya pekerja yang lain. Apabila tahapan-tahapan rekrutmen tersebut di atas telah selesai dilakukan, dan terdapat satu atau lebih pekerja yang siap untuk dipekerjakan di perusahaan tersebut, maka perusahaan pengguna jasa *outsourcing* ini akan menghubungi perusahaan *outsourcing* yang ditunjuknya untuk melakukan pengikatan perjanjian kerja dengan jangka waktu yang telah disepakati oleh pekerja dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tersebut.

Sedangkan pekerja *outsourcing* dengan ikatan PKWTT merupakan bentuk hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* yang didasari kepada ikatan sistem kerja waktu tidak tertentu (pekerja tetap). Perlakuannya adalah dimana pekerja *outsourcing* tersebut merupakan pekerja tetap pada perusahaan *outsourcing*, sehingga pekerja tersebut mendapatkan hak-hak yang sama seperti pekerja tetap lainnya pada perusahaan *outsourcing* tersebut.

Pada praktek pekerjaannya, ia tetap disalurkan ke perusahaan-perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan pekerjaan tertentu dan jangka waktu tertentu pula, selama-lamanya 3 (tiga) tahun. Kemudian apabila jangka waktu tersebut telah selesai pekerja *outsourcing* ini akan dipindahkan untuk bekerja pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* lainnya dalam jangka waktu tertentu dengan pekerjaan yang relatif sama. Hal ini berlaku secara terus-menerus sampai dengan masa pensiun pekerjaannya atau sampai dengan adanya kesepakatan para pihak untuk mengakhiri perjanjian kerja tersebut.

Kedua jenis penerapan status pekerja *outsourcing* dimaksud di atas, sebenarnya sangat tidak menguntungkan bagi pekerja *outsourcing* itu sendiri, karena mereka bekerja untuk satu macam pekerjaan yang relatif sama dari waktu ke waktu, tanpa memiliki jenjang karir yang jelas, dan walaupun ada jenjang karir, itu hanya untuk sebagian kecil pekerjaan yang membutuhkan jasa *outsourcing*.

sehingga peraturan ketenagakerjaan tentang outsourcing ini apakah perlu direvisi agar dapat memberikan manfaat lebih bagi pekerja di Indonesia.

BNI atau singkatan dari PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, yang merupakan salah satu Badan usaha Milik Negara (BUMN) dengan *core business* yang bergerak di bidang jasa pelayanan perbankan bersifat komersial, memiliki satu divisi yang banyak menyerap pekerja *outsourcing* sejak lebih dari 10 (sepuluh) tahun yang lalu. Divisi ini disebut dengan nama: Divisi Bisnis Kartu (Divisi BSK). Divisi ini mempunyai beberapa bagian, dimana salah satunya adalah Bagian *Collection* (Penagihan). Pada pembahasan selanjutnya penulis akan lebih memperdalam pembahasan mengenai penerapan sistem *outsourcing* (alih daya) yang dilakukan oleh manajemen BNI pada Bagian *Collection* ini.

Divisi Bisnis Kartu (Divisi BSK) lebih dikenal oleh nasabahnya dengan sebutan BNI *Card Center* ini, merupakan salah satu divisi yang mengerjakan pekerjaan *non core business* pada BNI. Adapun Bagian *Collection* di divisi ini, menduduki kantor yang terletak di Gedung BNI Kota Lantai 3, Jalan Lada Nomor 1, Jakarta Pusat. Bagian *Collection* ini dalam hal melakukan rekrutmen pekerjanya, banyak menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan *outsourcing*. Adapun perusahaan-perusahaan *outsourcing* yang pernah atau masih menjadi rekanan Divisi BSK Bagian *Collection* ini antara lain sebagai berikut:²²⁴

1. PT Karya Putra Surya Gemilang (KPSG);
2. PT *Asia Outsourcing Services* (AOS);
3. PT Dongan Persada Abadi (DPA);
4. PT Mitra Langgeng Sejati (MLS);
5. PT Alifa Putraindo (Alifa);
6. PT Kuposindo;
7. Koperasi Swadharna.

Bagian *Collection* ini memiliki pekerjaan pokok sebagai berikut:

1. Sebagai pengingat (*reminder*) bagi para pemegang kartu kredit BNI untuk dapat melakukan pembayaran atas tagihan kartu kreditnya yang telah jatuh tempo;

²²⁴ Informasi diambil dari: Pekerja *Outsourcing*, Divisi Bisnis Kartu (BSK), Bagian *Collection*, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, tanggal 19 Nopember 2008.

2. Sebagai penagih (*collector*) bagi para pemegang kartu kredit BNI untuk dapat membayar tagihan kartu kreditnya yang tidak/lupa mereka bayarkan setelah melewati masa jatuh tempo kartu kreditnya tersebut.

Penagihan tersebut di atas yaitu dengan cara menghubungi para pemegang kartu kredit tersebut melalui telepon, dengan melihat pada *contact person data base* para pemegang kartu kredit yang telah disediakan oleh manajemen BNI, yang disebut dengan istilah *dunning*. Masing-masing pekerja *outsourcing* pada Bagian *Collection* ini akan diberikan sejumlah *account* para pemegang kartu kredit BNI yang telah jatuh tempo dan belum melakukan pembayaran pada waktu yang telah ditentukan, untuk diingatkan saja ataupun ditagih. *Account* ini diberikan oleh seorang *team leader* pada masing-masing Sub Bagian *Collection*, yang kemudian selanjutnya pekerja *outsourcing* tersebut akan melakukan pekerjaan pengingatan serta penagihan melalui telepon.

Selanjutnya pada setiap akhir satu periode penagihan pembayaran kartu kredit, para pekerja *outsourcing* ini akan diberikan pengumuman mengenai *performance*-nya selama masa periode berjalan tersebut, dan bagi pekerja *outsourcing* yang dapat melebihi ataupun mencapai target pembayaran kartu kredit yang telah ditentukan, diberikan penghargaan (*award*) berupa uang tunai sebagai tambahan pendapatan yang besarnya telah ditentukan oleh pihak BNI itu sendiri. Hal ini dilakukan guna meningkatkan kinerja para pekerja *outsourcing* tersebut, karena pekerjaan yang mereka lakukan bukanlah pekerjaan yang menyenangkan dan sering kali harus berbenturan paham dengan pemegang kartu kredit yang ingkar bayar.

Seperti ditulis di atas bahwa Bagian *Collection* ini memiliki lagi Sub Bagian pekerjaan *Collection*. Adapun sub bagian pekerjaan tersebut antara lain sebagaimana disebutkan di bawah ini:²²⁵

1. *Past due*

Sebagai pengingat (*reminder*) kepada pemegang kartu kredit untuk melakukan pembayaran kartu kreditnya, setelah lewat 1 (satu) hari dari waktu jatuh tempo yang telah ditentukan;

²²⁵ Ibid.

2. *X-Days Past Due*
Penagihan kepada pemegang kartu kredit untuk melakukan pembayaran kartu kreditnya, setelah lewat 10 (sepuluh) hari dari waktu jatuh tempo yang telah ditentukan;
3. *30 Days Past Due*
Penagihan kepada pemegang kartu kredit untuk melakukan pembayaran kartu kreditnya, setelah lewat 1 (satu) bulan dari waktu jatuh tempo yang telah ditentukan (*30 + Past Due*);
4. *60 Days Past Due*
Penagihan kepada pemegang kartu kredit untuk melakukan pembayaran kartu kreditnya, setelah lewat 2 (dua) bulan dari waktu jatuh tempo yang telah ditentukan (*60 + Past Due*);
5. *90 Days Past Due*
Penagihan kepada pemegang kartu kredit untuk melakukan pembayaran kartu kreditnya, setelah lewat 3 (tiga) bulan dari waktu jatuh tempo yang telah ditentukan (*90 + Past Due*);
6. *120 Days Past Due*
Penagihan kepada pemegang kartu kredit untuk melakukan pembayaran kartu kreditnya, setelah lewat 4 (empat) bulan dari waktu jatuh tempo yang telah ditentukan (*120 + Past Due*);
7. *150 Days Past Due*
Penagihan kepada pemegang kartu kredit untuk melakukan pembayaran kartu kreditnya, setelah lewat 5 (lima) bulan dari waktu jatuh tempo yang telah ditentukan (*150 + Past Due*);
8. *<180 Days Past Due (Recovery)*
Penagihan kepada pemegang kartu kredit untuk melakukan pembayaran kartu kreditnya, setelah lewat dari 6 (enam) bulan atau lebih dari waktu jatuh tempo yang telah ditentukan.

Sub Bagian *Collection* tersebut di atas dipimpin oleh 3 (tiga) *manager* yang membawahi 7 (tujuh) *supervisor*. Kemudian *supervisor-supervisor* ini memiliki 15 (limabelas) *Team Leader*, dengan total pekerja *outsourcing* sebanyak

kurang lebih 150 (seratus limapuluh) orang, yang menduduki jabatan-jabatan *Team Leader* dan *Collector*.²²⁶

Dijelaskan kemudian mengenai tata cara seleksi/rekrutmen pekerja *outsourcing* pada Bagian *Collection*, Divisi BSK ini, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Sub Bagian *Collection* membuat laporan kepada Divisi Kebijakan (Divisi KJB) BNI bahwa Sub Bagian tersebut membutuhkan tenaga kerja baru guna menunjang *performance*-nya atau guna menggantikan posisi pekerjanya yang mengundurkan diri;
2. Setelah disetujui oleh Divisi KJB, Bagian *Collection* ini membuat iklan lowongan pekerjaan di media cetak (surat kabar harian nasional);
3. Selanjutnya surat-surat lamaran yang masuk diseleksi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh Sub Bagian *Collection* tersebut;
4. Pemanggilan calon pekerja, dengan menghubungi calon pekerja tersebut satu per satu melalui telepon;
5. Diadakan wawancara dengan *Team Leader* dan *Supervisor* dari Sub Bagian *Collection* yang sedang membutuhkan pekerja baru;
6. Jika lulus, calon pekerja dipanggil kembali untuk diadakan wawancara dengan *Manager* yang membawahi Sub Bagian *Collection* tersebut;
7. Setelah semua calon pekerja diseleksi, Sub Bagian ini kemudian mengambil keputusan siapa sajakah yang diterima bekerja. Lalu membuat laporan kepada Divisi KJB dalam bentuk *Notification Intern* dengan melampirkan *curriculum vitae* dan hasil seleksi calon pekerja yang lulus proses seleksi;
8. Divisi KJB ini kemudian menghubungi perusahaan *outsourcing* untuk mengurus proses hubungan kerja serta mengadakan perjanjian kerja dengan calon pekerja yang telah lulus seleksi ini;
9. Divisi KJB juga menghubungi calon pekerja tersebut untuk diberitahukan kapanakah ia dapat mulai bekerja pada Bagian *Collection*;
10. BNI menghendaki pekerja yang telah lulus ini untuk melakukan tes kesehatan sendiri, yang dapat dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter yang memeriksa. Hal ini dilakukan selama jangka waktu perjanjian

²²⁶ Ibid.

kerja masih dibuat oleh perusahaan *outsourcing*, walaupun ia telah mulai bekerja pada Sub Bagian *Collection*;

11. Setelah pekerja dinyatakan lulus tes kesehatan, pekerja tersebut menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing*, dan statusnya kemudian menjadi pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan pada Bagian *Collection* BNI;
12. Selama bekerja pada Bagian *Collection* ini, asli ijazah terakhir dari pekerja *outsourcing* tersebut disimpan oleh perusahaan *outsourcing*. Hal ini dilakukan guna menghindari banyaknya pekerja *outsourcing* di Bagian *Collection* yang mengundurkan diri sebelum kontraknya habis.

Pekerja *outsourcing* yang bekerja di Bagian *Collection* BNI ini pada umumnya dipekerjakan (dikontrak oleh perusahaan *outsourcing*) maksimal selama 2 (dua) tahun, adapula yang hanya 1 (satu) tahun, masing-masing perusahaan *outsourcing* berbeda-beda penerapannya. Lalu setelah masa kontrak (perjanjian kerja) pada suatu perusahaan *outsourcing* itu habis, pekerja *outsourcing* tersebut tetap bekerja pada Bagian *Collection* BNI, namun ia dipindahkan ke perusahaan *outsourcing* yang lain dengan perjanjian kerja yang baru pula. Sehingga sampai dengan saat ini, ada pekerja *outsourcing* yang sudah bekerja selama 8 (delapan) tahun lebih sebagai staf *Collection*.²²⁷

Sehingga dalam hal ini, menurut penulis, pekerja *outsourcing* tersebut tidak memiliki jenjang karir yang jelas dan tidak dapat mengalami peningkatan penghasilan/pendapatan. Penghasilan yang didapatnya hanya mencukupi kebutuhan sehari-harinya saja, jarang sekali mereka dapat memiliki tabungan yang cukup untuk hari tuanya nanti ataupun untuk membiayai dan membeli semua keperluan sekolah anak-anaknya.

Dalam hal BNI yang sedang mengadakan pembukaan lowongan pekerjaan atau seleksi/rekrutmen calon pekerja tetap untuk mengisi level ODP (*Officer Development Program*), *supervisor*, maupun level staf biasa atau *clerical*, BNI tidak memberikan prioritas tertentu bagi pekerja-pekerja *outsourcing*-nya yang berprestasi guna direkomendasikan untuk menempati level-level tersebut di atas. Pekerja *outsourcing* yang mungkin tertarik dan berkeinginan untuk

²²⁷ Ibid.

mendaftar serta mengikuti proses rekrutmen/seleksi calon pekerja tetap, harus mengikuti prosedur seleksi/rekrutmen layaknya seperti calon pekerja BNI lainnya, ia tidak akan diberikan rekomendasi dalam bentuk apapun oleh atasannya.

Tahap-tahap seleksi/rekrutmen pekerja tetap pada masing-masing level tersebut di atas berbeda-beda, sebagai contoh rekrutmen sebagai tenaga *analyst*, pada level *supervisor*, yang baru saja diselenggarakan oleh BNI. Calon pekerja tetap tersebut disyaratkan memiliki IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) minimal sebesar 2,75 (dua koma tujuh puluh lima), berumur maksimal 28 tahun, dan lain sebagainya sesuai syarat-syarat penerimaan pekerja pada umumnya. Masing-masing tahap seleksi/rekrutmen pekerja tetap tersebut di atas dilakukan dengan menggunakan cara/sistem gugur, artinya jika calon pekerja yang mengikuti proses seleksi penerimaan ini dinyatakan tidak lulus oleh penguji pada suatu tahap tertentu, maka ia tidak berhak lagi ikut serta pada tahap-tahap selanjutnya. Adapun tahap-tahap seleksi/rekrutmen pekerja tetap ini adalah sebagai berikut.²²⁸

1. Tahap I adalah tes TOEIC;
2. Tahap II adalah psikotes, diskusi kelompok, dan wawancara dengan psikolog. Tahap ini dilakukan dengan menggunakan konsultan independen dari Lembaga Pengembangan Manajemen Universitas Indonesia;
3. Tahap III adalah wawancara dengan pihak BNI (*user*);
4. Tahap IV adalah tes kesehatan;
5. Setelah lulus semua tahap di atas, calon pekerja dinyatakan diterima menjadi pekerja tetap BNI, yang kemudian mereka harus mengikuti pendidikan dan pelatihan menjadi *supervisor*.

Hal ini berbeda penerapannya dengan kebijakan yang dilakukan oleh PT Bank Muamallat Indonesia (untuk selanjutnya disebut “Bank Muamallat”), bank berbasis perbankan syariah ini memberikan kesempatan bagi para pekerja *outsourcing*-nya untuk mengikuti penerimaan pekerja tetap “internal” pada level manajerial atau ODP dengan syarat-syarat tertentu yang ditentukan oleh Bank Muamallat itu sendiri. Salah satu contoh syaratnya adalah bahwa pekerja *outsourcing* tersebut nantinya setelah berhasil lulus dalam proses

²²⁸ Ibid.

seleksi/rekrutmen pekerja tetap, harus siap untuk ditempatkan pada cabang-cabang Bank Muamallat yang terletak di seluruh Indonesia, pekerja *outsourcing* tersebut minimal sudah bekerja pada Bank Muamallat selama 2 (dua) tahun atau lebih, merupakan pekerja yang berprestasi serta mendapat rekomendasi dari atasannya, dan lain sebagainya.²²⁹

Pekerja-pekerja *outsourcing* pada Bagian *Collection* ini mendapatkan penghasilan yang sama, dimana penghasilan ini tidak dipengaruhi oleh lamanya seseorang itu bekerja pada BNI ataupun kinerjanya (*performance*) selama ia bekerja pada BNI. Yang membedakannya adalah besaran potongan penghasilan oleh masing-masing perusahaan *outsourcing* yang mengontraknya atas penghasilan yang diterima pekerja *outsourcing* tersebut dari BNI.

Slip gaji/upah pekerja *outsourcing* pada Bagian *Collection* ini, memuat komponen-komponen seperti: penghasilan kotor, yang kemudian dikenakan potongan pajak penghasilan (PPH Pasal 21), potongan Asuransi Jamsostek sebesar 2% (dua persen). Sebagai tambahan penghasilan, terdapat tunjangan makan sebesar Rp20.000,- (duapuluh ribu rupiah) per hari, ditambah tunjangan berupa keikutsertaan pekerja *outsourcing* tersebut dalam asuransi kesehatan, yaitu Asuransi *Megalife*, yang manfaatnya antara lain rawat jalan dengan sistem *reimbursement* (pekerja membayar terlebih dahulu biaya rawat jalan yang dikeluarkannya, kemudian baru diajukan pengantiannya kepada Asuransi *Megalife*), rawat inap kelas 2 (dua) pada rumah sakit-rumah sakit rujukan Asuransi *Megalife*, biaya melahirkan bagi pekerja wanita atau istri yang sah dari pekerja pria, dan biaya obat-obatan.

Sebelum diberlakukannya asuransi kesehatan ini, pekerja *outsourcing* pada Bagian *Collection* tersebut di atas, hanya diberikan tunjangan kesehatan sebesar Rp100.000,- (seratus ribu rupiah) per bulan, yang diterima oleh mereka bersamaan dengan penerimaan gaji.

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, penulis selanjutnya akan membahas mengenai permasalahan hubungan kerja yang timbul dari penerapan sistem *outsourcing* pada Divisi Bisnis Kartu (Divisi BSK), Bagian *Collection*, BNI, sebagaimana dituangkan dalam pembahasan pada Bab IV berikut ini.

²²⁹ Informasi diambil dari: Syahid Zulfikar Sjirat, mantan Kepala Cabang PT Bank Muamallat Indonesia, Cabang Yogyakarta, tanggal 26 Nopember 2008.

BAB 4

TINJAUAN TERHADAP PENYELESAIAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA YANG DIALIHDAYAKAN (PEKERJA *OUTSOURCING*) SEBELUM BERAKHIRNYA JANGKA WAKTU PERJANJIAN KERJA

A. Perselisihan Hubungan Kerja

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, perusahaan *outsourcing* haruslah berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Perusahaan *outsourcing* juga harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang ditentukan dalam rangka mempekerjakan pekerjanya, antara lain sebagai berikut:

1. Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing*;
2. Perjanjian kerja yang berlaku biasanya PKWT (walaupun tidak menutup kemungkinan bagi perusahaan *outsourcing* untuk memberlakukan perjanjian kerja PKWTT dengan pekerja *outsourcing*-nya);
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*;
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, berikut ini penulis akan memaparkan permasalahan yang terjadi akibat dari penerapan sistem *outsourcing* di Indonesia, yang sedikit banyak dirasakan menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. Sebab-sebab Timbulnya Perselisihan

Penerapan sistem *outsourcing* pada BNI, khususnya Bagian *Collection*, Divisi BSK, menurut penulis, sebenarnya tidak sepenuhnya mengikuti ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia, khususnya mengenai praktek

outsourcing, karena pada kenyataannya/prakteknya di lapangan, terdapat banyak pekerja-pekerja *outsourcing* yang sudah dipkerjakan lebih dari masa PKWT atau lebih dari 3 (tiga) tahun, bahkan ada pekerja *outsourcing* yang telah bekerja lebih dari 8 (delapan) tahun di perusahaan tersebut, namun ia belum juga mendapatkan peningkatan status dalam hubungan kerjanya.

Hal tersebut di atas dapat terjadi karena BNI menerapkan strategi pergantian (*rolling*) perusahaan *outsourcing* sebagai pihak yang menyalurkan atau yang memiliki hubungan kerja dengan pekerja-pekerja *outsourcing*. Caranya adalah apabila ada pekerja *outsourcing* yang telah habis jangka waktu perjanjian kerjanya untuk bekerja di Bagian *Collection*, Divisi BSK, BNI ini, pekerja *outsourcing* tersebut kemudian dipindahkan untuk dikontrak oleh perusahaan *outsourcing* lain yang ditunjuk oleh BNI, dimana pada prakteknya ia tetap bekerja untuk BNI. Hanya hubungan kerjanya saja yang berubah ke perusahaan *outsourcing* lain, sehingga di BNI sering kali terjadi pergantian perusahaan *outsourcing*.²³⁰

Dikarenakan rekanan perusahaan *outsourcing* yang dimiliki oleh BNI tidak banyak, maka pekerja *outsourcing* tersebut pada suatu hari nanti dapat dikontrak kembali oleh perusahaan *outsourcing* yang pernah mengontraknya dulu. Misalnya pekerja A dikontrak oleh perusahaan *outsourcing* PT X pada tahun 2003 sampai dengan tahun 2005 (2 (dua) tahun masa kerja) untuk dipkerjakan di Bagian *Collection*, Divisi BSK, BNI. Kemudian menjelang masa kontraknya habis, yaitu pada tahun 2005, BNI menawarkan pekerja A tersebut untuk tetap bekerja pada BNI, dengan memindahkan perjanjian kerja dari pekerja A tersebut kepada perusahaan *outsourcing* lain, yaitu PT Y, untuk jangka waktu maksimal 2 (dua) tahun juga, yaitu sampai dengan tahun 2007. Selanjutnya setelah masa kerja pekerja A ini hampir habis pada tahun 2007, pekerja A yang ditawarkan kembali dan berkeinginan tetap bekerja pada BNI, dapat melakukan perjanjian kerja kembali dengan PT X, dimana perjanjian kerja yang pernah ada, dianggap telah diputihkan dengan telah selesainya hubungan kerja yang lalu, sehingga dianggap nol kembali atau tidak pernah ada ikatan kerja apapun.

²³⁰ Berdasarkan ketentuan dalam Keputusan Menteri Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, No. Kep.101/Men/VI/2004, ps. 4 huruf c.

Segala kewajiban perusahaan *outsourcing* yang terdahulu ikut berpindah ke perusahaan *outsourcing* yang baru, jadi di BNI tidak pernah mengenal ketentuan mengenai pembaruan PKWT, yang mengharuskan pekerja tidak bekerja/dirumahkan terlebih dahulu selama 30 (tigapuluh) hari masa tenggang waktu pembaruan. Menurut penulis hal ini bukanlah penerapan yang benar dari suatu sistem *outsourcing* yang dikehendaki oleh pembuat Undang-undang Ketenagakerjaan. Praktek ketenagakerjaan semacam ini seharusnya dapat dihindari dan jika tidak dapat dihindari, seharusnya dapat diterapkan sanksi, agar dapat memaksa pengusaha untuk lebih menghormati pekerjanya.

Perselisihan hubungan kerja yang paling sering terjadi adalah perselisihan karena pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, yang dilakukan oleh pengusaha. Dalam prakteknya, PHK memang dapat dilakukan oleh salah satu pihak, baik oleh pengusaha maupun pekerjanya. Secara singkat dapat dijelaskan tentang perselisihan yang menyangkut perusahaan-perusahaan yang ada, yaitu sebagai berikut.²³¹

1. Perusahaan yang berbadan hukum;
2. Perusahaan yang bukan atau belum berbadan hukum;
3. Perusahaan milik persekutuan;
4. Perusahaan milik negara;
5. Badan-badan usaha sosial;
6. Usaha lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Karena luasnya cakupan masalah perselisihan PHK ini, maka tidak heran bahwa perlindungan yang paling banyak diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah mengenai PHK. Hal ini dirasakan wajar karena masalah PHK merupakan masalah yang menyangkut kelangsungan hidup para tenaga kerja selanjutnya.

Apabila melihat pada praktek penerapan sistem *outsourcing* di Bagian *Collection*, Divisi BSK, BNI ini, sudah barang tentu juga mengalami sedikit banyak perselisihan hubungan kerja dengan para pekerja *outsourcing*-nya, baik dalam hal pelaksanaan pekerjaan, permasalahan perbedaan fasilitas yang diberikan oleh Bagian *Collection* antara pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing*-

²³¹ Dapat dilihat juga pada: ps. 150 UU No. 13/2003 dan ps. 1 butir 4 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

nya, maupun permasalahan pengakhiran hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh manajemen Bagian *Collection*, yaitu misalnya dengan cara pengunduran diri secara paksa.

2. Permasalahan *Outsourcing* pada Bagian *Collection*, Divisi Bisnis Kartu (BSK), PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk

Dibawah ini terdapat beberapa contoh permasalahan mengenai PHK yang penulis hendak paparkan dalam penulisan tesis ini, dimana PHK yang terjadi ini sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing*.

a. Kasus I

Seorang pekerja yang telah dipekerjakan pada Bagian *Collection* sejak kurang lebih sekitar 7 (tujuh) tahun yang lalu, yang dikontrak berdasarkan sistem *outsourcing* yang berpindah-pindah atau dengan sistem *rolling* dari satu perusahaan *outsourcing* ke perusahaan *outsourcing* lain, sampai pada suatu hari ia mengalami PHK berdasarkan keputusan manajemen Bagian *Collection*, Divisi BSK, BNI.

Pada awalnya hasil keputusan rapat manajemen menetapkan bahwa pekerja *outsourcing* ini dinilai sudah tidak memiliki kualifikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari sebagai staf *dunning*, Sub Bagian *Past Due*, sehingga manajemen Bagian *Collection* mengambil langkah untuk memindahkan pekerja *outsourcing* tersebut ke Sub Bagian lain, manajemen berharap pekerja *outsourcing* tersebut dapat meningkatkan kinerjanya pada Sub Bagian lain ini. Namun, pada Sub Bagian lain inipun manajemen menilai pekerja *outsourcing* tersebut tidak dapat meningkatkan dan menunjukkan kinerja (*performance*) yang lebih baik kepada perusahaan. Selanjutnya manajemen memutuskan untuk tidak mempekerjakan lagi pekerja *outsourcing* tersebut, dan manajemen meminta kepada pekerja *outsourcing* tersebut untuk mengundurkan diri, dalam hal ini menurut penulis adalah merupakan pengunduran diri yang bersifat dipaksakan.

Kemudian pekerja *outsourcing* ini diminta untuk menandatangani surat pengunduran diri, yang sudah barang tentu berakibat pula pada pengakhiran

hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* yang mengontraknya dengan pekerja *outsourcing* tersebut. Hal ini jelas tidak adil bagi pekerja *outsourcing* tersebut, dimana ia telah mengabdikan dirinya selama 7 (tujuh) tahun bekerja untuk perusahaan.

b. Kasus II

Seorang pekerja *outsourcing* pada Bagian *Collection* yang telah bekerja sejak tahun 2005, sebagai staf *dunning*, Sub Bagian *<180 Days Past Due (Recovery)*, dimana dalam setiap periode penagihan, ia diberikan *account* dari para pemegang kartu kredit yang harus mereka tagih pembayarannya dan dipastikan bahwa mereka memang benar-benar melakukan pembayaran tersebut. *Account* ini kemudian menimbulkan konflik dengan salah satu pemegang kartu kredit BNI, dimana salah satu pemegang kartu kredit BNI tersebut ternyata adalah kerabat dekat dari salah satu pejabat BNI.

Perlu dijejaskan terlebih dahulu bahwa Sub Bagian *Recovery* ini diisi oleh staf-staf *dunning* yang membawahi *account-account* pemegang kartu kredit yang sudah tidak melakukan pembayaran kartu kreditnya selama lebih dari 180 (seratus delapanpuluh) hari, atau dengan kata lain yang telah menunggak pembayaran kartu kreditnya minimal selama 6 (enam) bulan.

Pada prakteknya, sesuai dengan kebiasaan yang berlaku pada Sub Bagian *Recovery* ini, para staf *dunning* diperbolehkan untuk menggunakan sedikit kata-kata keras, karena mengingat lamanya masa tunggakan dan juga tekanan dari pihak manajemen Bagian *Collection* agar pemegang kartu kredit tersebut dapat melakukan kewajibannya untuk membayar tagihan kartu kreditnya. Jika pemegang kartu kredit tidak juga melakukan pembayaran, maka kinerja (*performance*) para staf *dunning* inipun akan ternilai buruk.

Pekerja *outsourcing* ini awalnya tidak mengetahui bahwa pemegang kartu kredit tersebut di atas merupakan kerabat dekat salah satu pejabat BNI. Seperti biasanya, ia melakukan kontak melalui telepon dengan tujuan agar pemegang kartu kredit tersebut melakukan pembayaran kartu kreditnya. Atas kontak yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* ini, kemudian pemegang kartu kredit tersebut menyampaikan keluhan (*complain*) kepada kerabatnya (pejabat

BNI). Keluhan tersebut berisi bahwa ia tidak berkenan dengan cara penagihan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* tersebut. Setelah itu, pekerja *outsourcing* ini mendapat arahan dari *Supervisor* untuk tidak melakukan kontak lagi dengan pemegang kartu kredit tersebut.

Kemudian karena kelalaian pekerja *outsourcing* ini, dilakukan lagi kontak kepada pemegang kartu kredit tersebut, yang kemudian timbul keluhan (*complain*) kedua, yang kemudian membuat manajemen Bagian *Collection*, Divisi BSK, BNI ini mengambil tindakan untuk mengeluarkan SP (Surat Peringatan) atas kelalaian pekerja *outsourcing* tersebut. Tahap berikutnya, pekerja *outsourcing* ini diminta untuk mengundurkan diri (pengunduran diri secara paksa) oleh pihak manajemen Bagian *Collection*, dengan alasan bahwa pekerja *outsourcing* tersebut tidak mematuhi perintah atasannya.

c. Kasus III

Pada kasus ketiga ini, perlakuannya hampir sama sebagaimana kasus kedua tersebut di atas, dimana pekerja *outsourcing* ini telah bekerja pada Sub Bagian *Recovery* sejak tahun 2004. Seperti halnya pada kasus kedua, pekerja *outsourcing* ini juga mendapatkan keluhan (*complain*) yang diajukan oleh pemegang kartu kredit, yang telah melakukan tunggakan pembayaran selama 6 (enam) bulan masa tagihan, dan ternyata pemegang kartu kredit ini juga merupakan salah satu kerabat dekat dari pejabat BNI yang lain. Sehubungan dengan keluhan (*complain*) yang diajukan oleh pemegang kartu kredit ini, mengakibatkan pekerja *outsourcing* tersebut harus dipaksa mengundurkan diri oleh pihak manajemen Bagian *Collection*.

Menurut keterangan dari para pekerja *outsourcing* lain yang sama-sama bekerja pada Sub Bagian *Recovery* dan menyaksikan peristiwa saat pekerja *outsourcing* tersebut melakukan kontak melalui telepon (*dunning*), kontak yang dilakukannya tersebut tidaklah termasuk keras maupun kasar, ia disebutkan hanya secara tegas menagih.

Menurut penulis apabila pada Bagian *Collection* ini terdapat SOP (*Standard Operating Procedure*) mengenai tata cara penagihan yang jelas dan yang dikehendaki oleh perusahaan, mungkin hal-hal di atas tidak perlu terjadi serta

Selanjutnya setelah diberikan surat peringatan kedua, pekerja masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan terakhir (ketiga) yang berlaku juga selama 6 (enam) bulan. Apabila dalam kurun waktu 6 (enam) bulan setelah perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, barulah pengusaha melakukan PHK.

Untuk kasus-kasus tertentu seorang pekerja dapat langsung diberikan peringatan terakhir apabila terjadi:

- a. Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak seperti tercantum dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama;
- b. Dengan sengaja atau lalai yang mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaannya;
- c. Tidak cakap melakukan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada;
- d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama yang dapat dikenakan sanksi peringatan terakhir.

Tindakan pencegahan lainnya seperti merumahkan pekerja sebagai proses usaha pencegahan PHK massal, dan memberikan pengurangan atau pembatasan upah, fasilitas, shift kerja, jam dan hari kerja yang disebabkan keadaan perusahaan yang tidak menentu.

Apabila upaya-upaya pencegahan tersebut tidak berhasil dan PHK tidak dapat dihindarkan, maka untuk sampai ke tindakan PHK, harus melalui beberapa tahapan lagi. Tahap pertama adalah PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja, dan apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga PPHI. Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan *skorsing* terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima pekerja.²³²

²³² Dapat dilihat pada: Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE.05/Men/1998 Tentang tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan

2. PHK sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi

Setelah 4 (empat) bulan diundangkannya UU No. 13/2003, tepatnya tanggal 18 Juni 2003, sebanyak 37 (tigapuluh tujuh) organisasi pekerja melalui kuasa hukumnya dari pengacara publik pada Lembaga Bantuan Hukum Jakarta mengajukan permohonan pengujian formal maupun materiil atas UU No. 13/2003 terhadap UUD 1945 kepada Mahkamah Konstitusi.

Berdasarkan permohonan tersebut dan sesuai dengan kewenangannya, Mahkamah Konstitusi dalam sidang pleno tanggal 28 Oktober 2004 telah memutuskan permohonan pengujian UU No. 13/2003, yang oleh karena putusan Mahkamah Konstitusi merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir sehingga putusan Mahkamah Konstitusi sifatnya final. Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa UU No. 13/2003 tidak mengenal adanya PHK berdasarkan alasan kesalahan berat dan begitu juga mengenai Pasal 159 tentang ketidakpuasan pekerja atas PHK karena kesalahan berat.

Namun mengingat permasalahan-permasalahan seperti yang diatur dalam Pasal 158 tentang PHK bagi pekerja yang melakukan kesalahan berat merupakan hal yang sering terjadi di perusahaan maka apabila pekerja melakukan kesalahan seperti yang diatur dalam Pasal 158 ini, pengusaha dapat menempuh alternatif penyelesaian sebagai berikut:

1. Melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat seperti yang diatur sebelumnya dalam Pasal 158 setelah ada putusan pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
2. Sebagai akibat kesalahan berat tersebut pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya maka pengusaha menempuh PHK berdasarkan ketentuan Pasal 160 UU No. 13/2003;
3. Mengatur alasan PHK di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut dapat dimungkinkan sesuai dengan Pasal 161 UU No. 13/2003.

Kearah PHK; Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE.907/Men/PHI-PHI/X/2004; serta ps. 151 dan 155 UU No. 13/2003.

Apabila hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka PHK dilakukan atas dasar pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dimana pekerja yang bersangkutan memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan putusan LPPHI.

Adapun pengaturan alasan PHK yang akan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tersebut dapat mengakomodir kriteria sebagaimana diatur dalam Pasal 1603 Huruf o KUH Perdata, yaitu adanya alasan mendesak.

C. Akibat Hukum Penyelesaian Hubungan Kerja

Pengakhiran hubungan kerja seharusnya memiliki akibat hukum, baik terhadap perusahaan maupun terhadap pekerja itu sendiri. akibat hukum dimaksud adalah dalam bentuk pemberian kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya terputus dengan perusahaan. Bagi perusahaan, ada kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya, sebaliknya pekerja berhak untuk mendapatkan kompensasi tersebut, namun demikian tidak selamanya PHK selalu diikuti dengan pemberian kompensasi kepada pekerja. Adakalanya pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun atas terputusnya hubungan kerja dengan pengusaha, misalnya pekerja yang hubungan kerjanya diakhiri pada masa percobaan, ataupun hubungan kerja yang didasari dengan PKWT.

Pemberian kompensasi bagi pekerja yang di PHK adalah berangkat dari pemikiran bahwa PHK tersebut menimbulkan “penderitaan” bagi pekerja. Sehingga atas “penderitaan” yang dialami pekerja tersebut, perlu diberikan suatu kompensasi yang besarnya tergantung pada alasan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana yang telah ditetapkan oleh UU No. 13/2003.

1. Dasar Perhitungan Kompensasi PHK

Sepanjang tahun 2007 isu jaminan kompensasi PHK dan keberlangsungan dunia usaha menjadi isu krusial yang menjadi sorotan utama

banyak pihak, khususnya dari kalangan dunia usaha, pekerja, dan juga pemerintah. Hal ini semakin menghangat ketika Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Program Jaminan Kompensasi PHK dan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Perhitungan Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak mulai digulirkan oleh pemerintah.

Jaminan Kompensasi PHK (sering disebut pesangon) mempunyai arti sangat penting bagi dunia usaha. Bagi pengusaha, pesangon pada dasarnya adalah biaya yang harus dibayarkan kepada pekerja sebagai kewajiban bila terjadi PHK. Pesangon seutuhnya merupakan biaya kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Kompensasi PHK merupakan salah satu bentuk dari beberapa Jaminan Sosial Tenaga Kerja, oleh karena itu diperlukan kajian yang komprehensif dan terintegrasi termasuk didalamnya harmonisasi dan penyempurnaan dari peraturan perundangan yang telah ada.

Disamping kebijakan pengupahan, kebijakan kompensasi PHK, manfaat pasti yang merupakan fungsi turunan dari gaji, berakibat mempengaruhi iklim investasi dan penciptaan lapangan pekerjaan. Adapun besaran kompensasi PHK yang didasari kepada UU No. 13/2003 adalah termasuk salah satu yang tertinggi di dunia, jika dijalankan sesuai dengan ketentuannya, memang apabila dilihat secara seksama, ketentuan mengenai besaran kompensasi PHK pada UU No. 13/2003 ini naik 2 (dua) kali lipat dari kebijakan tahun 1996 dan 3 (tiga) kali lipat dari kebijakan tahun 1986.

Tingginya kompensasi PHK pasti akan lebih menguntungkan pekerja yang memiliki penghasilan tinggi, daripada meningkatkan kesejahteraan pekerja yang memiliki penghasilan rendah. Seyogyanya kebijakan ini disesuaikan dan ditinjau kembali, agar lebih menerapkan prinsip keadilan dan kesetaraan, seperti halnya di negara-negara lain.

Kebijakan kenaikan uang pesangon secara signifikan dalam kondisi pertumbuhan ekonomi yang relatif lambat, dimana penciptaan lapangan kerja menjadi prioritas, adalah kebijakan yang tidak tepat. Sementara banyak negara di Amerika Latin mereformasi ketentuan mengenai uang pesangon, di Indonesia

dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Untuk menentukan apakah tunjangan yang diterima oleh pekerja tersebut bersifat tetap atau bukan, biasanya dapat dilihat dari apakah tunjangan tersebut dipengaruhi oleh kehadiran atau tidak. Selain itu dapat juga dilihat dari penetapan atau penjelasan pada saat tunjangan tersebut memang tidak dipengaruhi oleh kehadiran, namun sejak dari awal perusahaan sudah menetapkan bahwa tunjangan tersebut bukan tunjangan yang bersifat tetap.

Dalam prakteknya, beberapa komponen upah yang termasuk dalam tunjangan tidak tetap diantaranya, tunjangan makan, tunjangan transportasi, premi hadir, tunjangan shift, dan lain sebagainya. Sedangkan yang termasuk dalam komponen upah yang bersifat tetap diantaranya adalah gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan perumahan, tunjangan jabatan, dan lain sebagainya. Jika perusahaan sebelumnya tidak mengatakan tunjangan tersebut bukan bersifat tetap, sedangkan dalam prakteknya pemberian tunjangan dimaksud tidak dipengaruhi oleh kehadiran, maka biasanya dalam penetapan pesangon, tunjangan tersebut dimasukkan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pada umumnya, perusahaan menghindari pemberian komponen upah yang bersifat tetap dalam jumlah besar, agar jika dikemudian hari terjadi PHK, perusahaan tidak terbebani untuk menyediakan dana kompensasi dalam jumlah besar.

Sebagai contoh, BNI menerapkan komposisi upah/gaji 35% (tigapuluh lima persen) gaji pokok dan 65% (enampuluh lima persen) tunjangan. Padahal apabila pekerja pensiun, maka mereka akan mendapat uang pensiun sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari gaji pokok.²³⁴ Hal ini jelas sangat tidak adil bagi penerimanya.

Pasal 156 UU No. 13/2003 menerangkan dasar perhitungan besaran kompensasi sebagai akibat PHK yang dipengaruhi oleh masa kerja dari pekerja, dimana berdasarkan ketentuan UU No. 13/2003 ini, pemberian kompensasi bagi

²³⁴ Riza Sofyat dan Yadi Hendriana, "Menuntut Reformasi BNI, Direksi Bank BNI boleh Baru. Tapi, Nasib Sebagian Pekerja BNI Masih Jauh dari Keadilan", <<http://www.majalahtrust.com/ekonomi/keuangan/274.php>>, 16 Nopember 2008.

pekerja yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha, diatur dengan memperhatikan alasan-alasan PHK.

Menurut Muzni Tambusai, terdapat alasan-alasan PHK yang diperbolehkan untuk dilakukan oleh pengusaha di dalam ketentuan UU No. 13/2003, yaitu sebagai berikut:²³⁵

1. Pekerja telah melakukan kesalahan berat yang harus didukung dengan bukti, pekerja tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi;
Pekerja yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan kesalahan berat tersebut dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya serta pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
2. Pekerja ditahan pinak yang berwajib bukan atas pengaduan pengusaha, setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, maka pengusaha wajib membayar kepada pekerja uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 Ayat (4);
3. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dalam hal ini pengusaha dapat mem-PHK setelah diberikan Surat Peringatan I, II, dan III.
Pekerja berhak memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);
4. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, dimana pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua)

²³⁵ Muzni Tambusai, "Pedoman Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi" dalam *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, op. cit., hal. 65-68.

kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);

5. Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau melakukan efisiensi;

Untuk pekerja yang diberhentikan berdasarkan alasan perusahaan tutup karena rugi dan keadaan memaksa, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan dalam Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Sementara pekerja yang diberhentikan dengan alasan efisiensi berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);

6. Perusahaan pailit, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);
7. Pekerja meninggal dunia, kepada ahli waris diberikan uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4);
8. Pekerja memasuki usia pensiun, apabila telah diikuti program usia pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Namun, apabila besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus oleh penerima pensiun, lebih kecil daripada jumlah uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha;

9. Sebaliknya, apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja pada program pensiun, pengusaha wajib membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

Jika mengacu kepada rekomendasi Tim Kajian Akademis 5 (lima) Universitas, yaitu Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada, Universitas Sulawesi Utara, Universitas Padjajaran, dan Universitas Hasanuddin, terhadap UU No. 13/2003, khususnya terkait dengan masalah PHK dan pesangon, maka perlu dipikirkan kembali besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dalam Undang-undang tersebut tanpa terkecuali. Apabila upah pekerja cukup tinggi dan masa kerja lama, maka kompensasi PHK yang harus dibayarkan akan memberatkan pengusaha dan ini tidak sesuai lagi dengan semangat pemberian yang diperuntukkan bagi penghargaan masa kerja dan kompensasi biaya sosial akibat status dari bekerja menjadi menganggur serta fungsi uang pesangon sebagai *safety net*. Besaran uang pesangon yang dirasa memberatkan bagi pengusaha yang tercantum dalam Pasal 164 Ayat (3) UU No. 13/2003, disebabkan karena adanya efisiensi, diusulkan untuk dihilangkan dengan pertimbangan efisiensi ekonomi di Indonesia akan menjadi lebih kompetitif dibandingkan dengan negara di kawasan Asia lainnya.²³⁶ Dalam hal ini masih terdapat perbedaan pendapat tentang siapakah yang lebih dirugikan atas terjadinya PHK, pengusaha ataukah pekerja itu sendiri.

Menurut penulis, Undang-undang Ketenagakerjaan juga tidak jelas mengatur tentang sanksi pidana bagi pengakhiran hubungan kerja terhadap pekerja-pekerja *outsourcing*, salah satunya seperti pada kasus-kasus yang dialami pekerja *outsourcing* di Bagian *Collection*, Divisi BSK, BNI. Bahkan apabila dilakukan kajian yang komprehensif, Undang-undang Ketenagakerjaan ini tidak mempunyai aturan yang jelas dan menyeluruh mengenai penerapan sistem

²³⁶ Apindo, "Jaminan Kompensasi PHK dan Keberlangsungan Dunia Usaha", < <http://outsourcingonline.wordpress.com/2008/06/26/jaminan-kompensasi-phk-dan-keberlangsungan-dunia-usaha/>>, 1 Desember 2008.

outsourcing dan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Pada prakteknya sistem *outsourcing* ini tetap saja diberlakukan oleh perusahaan-perusahaan dengan alasan efisiensi.

2. Penerapan PHK pada Bagian *Collection*, Divisi BSK, PT Bank Negara Indonesia (Perero) Tbk

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penerapan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh BNI kepada pekerja *outsourcing*-nya, menurut penulis tidak didasari pada ketentuan-ketentuan yang ada pada UU No. 13/2003, dimana seharusnya manajemen BNI dapat melakukan usaha-usaha pencegahan PHK sebagai langkah awal, sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 13/2003.

Pada kasus I yang terjadi di Bagian *Collection* ini, manajemen BNI telah melakukan praktek pemaksaan pengunduran diri terhadap pekerja *outsourcing*, dikarenakan pekerja tersebut sudah tidak menunjukkan kinerja yang baik. Upaya pencegahan PHK yang dilakukan oleh BNI adalah dengan memutasi pekerja *outsourcing* tersebut, yang dengan harapan pekerja *outsourcing* tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Usaha lain yang dapat dilakukan dalam hal ini adalah dengan memberikan SP (Surat Peringatan) kepada pekerja *outsourcing* tersebut, agar ia dapat menunjukkan prestasi kerja. Apabila SP I, II, II, dan terakhir ternyata gagal, maka BNI dapat melakukan PHK sebelum berakhirnya masa kerja dengan memberikan kompensasi.

Pada kasus II dan III yang dijabarkan di atas, sesungguhnya bukanlah sepenuhnya kesalahan dari pekerja-pekerja *outsourcing* tersebut, karena pada Bagian *Collection* ini memang tidak terdapat pendidikan dan latihan khusus untuk menjadi staf *dunning*, yang diberikan oleh pihak manajemen Bagian *Collection* kepada para pekerja *outsourcing* baru adalah alih atau transfer pengetahuan secara singkat dalam bentuk tandem dengan pekerja *outsourcing* yang lebih dulu masuk dan menguasai tata cara *dunning*. Apabila dalam pelaksanaan pekerjaannya mengalami kesulitan, mereka tetap tidak diberikan pendidikan dan latihan lanjutan, dan memang tidak ada suatu program pendidikan dan latihan untuk para staf *dunning*.

Manajemen Bagian *Collection* dalam menghadapi kasus II dan III ini, langsung kepada tahap penerapan pemberian SP (Surat peringatan) terakhir, dimana SP terakhir ini sebenarnya hanya dapat dikeluarkan apabila pekerja-pekerja *outsourcing* ini melakukan kesalahan berat yang sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini menimbulkan pertanyaan bahwa apakah tindakan yang dilakukan oleh pekerja-pekerja *outsourcing* tersebut dapat dimasukkan dalam kategori kesalahan berat ataukah tidak. Manajemen Bagian *Collection* kemudian juga tidak menerapkan upaya pengakhiran hubungan kerja kepada pekerja-pekerja *outsourcing* tersebut di atas dan memberikan kompensasi. Melainkan ia memaksa pekerja-pekerja *outsourcing* tersebut untuk mengundurkan diri.

Seharusnya yang dilakukan oleh manajemen Bagian *Collection* apabila upaya-upaya pencegahan PHK tidak berhasil dilakukan, dan PHK memang tidak dapat dihindarkan, serta merupakan jalan satu-satunya, maka untuk sampai ke tindakan PHK, harus melalui beberapa tahapan pengakhiran hubungan kerja, yaitu tahap pertama adalah PHK tersebut wajib dirundingkan oleh BNI dengan serikat pekerja atau dengan masing-masing pekerja *outsourcing* tersebut, dan apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, BNI hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja-pekerja *outsourcing* setelah memperoleh penetapan dari Lembaga PPHI. Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial, BNI dapat melakukan *skorsing* terhadap pekerja-pekerja *outsourcing* tersebut, namun BNI tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima oleh pekerja-pekerja *outsourcing* tersebut di atas.

Alih-alih harus mengikuti prosedur PHK yang rumit sebagaimana disebutkan di atas, manajemen BNI kemudian mengambil langkah yang lebih singkat dan praktis, yaitu dengan meminta kepada pekerja-pekerja *outsourcing* tersebut untuk setuju melakukan pengunduran diri dari perusahaan (disebut juga pengunduran diri secara paksa), sehingga manajemen BNI tidak perlu mengeluarkan komponen kompensasi apapun kepada pekerja-pekerja *outsourcing* jika terjadi pengakhiran hubungan kerja, dan hal ini juga memudahkan BNI dari pelaksanaan tahapan-tahapan PHK.

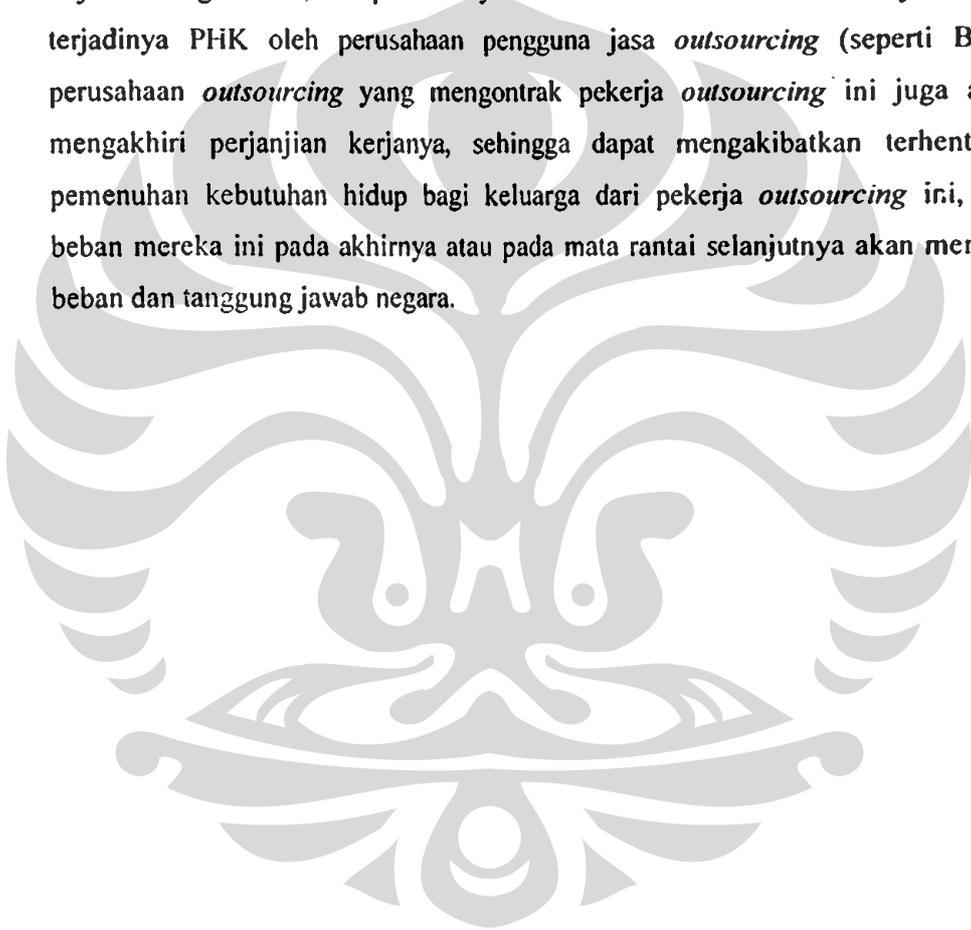
Apabila BNI menerapkan prosedur pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pengakhiran PKWT, yaitu pada Pasal 62 UU No. 13/2003 dan Pasal 15 Ayat (5) Kepmen 100/2004, atau dengan ketentuan pengakhiran PKWTT yaitu pada Pasal 156 sampai dengan 172 UU No. 13/2003, dimana pekerja-pekerja *outsourcing* ini dianggap bekerja secara terus-menerus di BNI (tanpa mengindahkan sistem *rolling* antara perusahaan *outsourcing* yang satu dengan yang lainnya), maka pekerja-pekerja tersebut di atas mendapatkan kompensasi PHK sesuai PKWT sebagai berikut:

1. Pekerja pada Kasus I mendapatkan:
 - a. Uang pesangon sebesar 8 (delapan) bulan gaji, yaitu dihitung dari masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun;
 - b. Uang penghargaan masa kerja 3 (tiga) bulan gaji, yaitu masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun;
 - c. Uang penggantian hak, yaitu berupa cuti tahunan (jika masih ada) dan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (limabelas persen) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja (jika memenuhi syarat-syarat);
2. Pekerja pada Kasus II mendapatkan:
 - a. Uang pesangon sebesar 3 (tiga) bulan gaji, yaitu dihitung dari masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun;
 - b. Uang penggantian hak, yaitu berupa cuti tahunan (jika masih ada) dan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (limabelas persen) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja (jika memenuhi syarat-syarat);
3. Pekerja pada Kasus III mendapatkan:
 - a. Uang pesangon sebesar 4 (empat) bulan gaji, yaitu dihitung dari masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun;
 - b. Uang penghargaan masa kerja 2 (dua) bulan gaji, yaitu masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun;
 - c. Uang penggantian hak, yaitu berupa cuti tahunan (jika masih ada) dan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15%

(limabelas persen) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja (jika memenuhi syarat-syarat).

Dengan pendapatan kompensasi di atas saja, penulis rasakan pekerja-pekerja *outsourcing* tersebut hanya dapat menghidupi kebutuhan keluarganya beberapa bulan saja, apalagi melihat pada kenyataan sebenarnya bahwa mereka tidak mendapatkan bentuk kompensasi apapun atas pekerjaan yang telah dilakukannya selama ini.

Penulis memandang bahwa hal ini tidak dapat dibiarkan terus-menerus terjadi di negara kita, dan pada masyarakat kita sendiri. Karena biasanya setelah terjadinya PHK oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (seperti BNI), perusahaan *outsourcing* yang mengontrak pekerja *outsourcing* ini juga akan mengakhiri perjanjian kerjanya, sehingga dapat mengakibatkan terhentinya pemenuhan kebutuhan hidup bagi keluarga dari pekerja *outsourcing* ini, dan beban mereka ini pada akhirnya atau pada mata rantai selanjutnya akan menjadi beban dan tanggung jawab negara.



BAB 5

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada Bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Status hubungan kerja pada praktek alih daya di Indonesia sebenarnya dapat dilakukan dengan cara PKWT maupun PKWTT. Perusahaan-perusahaan yang mengalihdayakan dapat mengikatkan diri dengan pekerja yang dialihdayakannya (pekerja *outsourcing*) dengan hubungan kerja PKWT atau PKWTT, sehingga walaupun pekerja yang dialihdayakan tersebut berpindah-pindah perusahaan pengguna jasa *outsourcing* namun statusnya adalah pekerja tetap pada perusahaan yang mengalihdayakan. Namun pada umumnya, pekerja yang dialihdayakan berstatus PKWT, alasannya adalah:
 - a. Bagi perusahaan lebih mudah dalam hal melakukan PHK;
 - b. Tidak diperlukan pemberian kompensasi PHK;
2. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* maupun perusahaan yang mengalihdayakan cenderung lebih memilih hubungan kerja PKWT dengan pekerja yang dialihdayakannya karena resiko yang mungkin akan timbul bagi perusahaan-perusahaan tersebut lebih kecil dibandingkan dengan menerapkan PKWTT, hubungan kerja pada perusahaan yang mengalihdayakan biasanya disesuaikan dengan hubungan kerja pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.
3. Bagi pekerja yang dialihdayakan yang di PHK sebelum masa kerjanya habis, saat ini mengikuti ketentuan yang ada di UU No. 13/2003, dimana Undang-undang tersebut sebenarnya belum mengatur secara tegas mengenai sistem alih daya itu sendiri dan perlindungan hukumnya. PKWT melihat pada Pasal 62 UU No. 13/2003 dan Pasal 15 Ayat (5) Kepmen 100/2004.

Untuk menghindari pemberian kompensasi, banyak perusahaan-perusahaan pengguna jasa *outsourcing* yang memaksa pengunduran diri bagi pekerjanya, dan biasanya pekerja yang dialihdayakan tersebut tidak dapat berbuat apa-apa. Bagi pekerja yang dikembalikan ke perusahaan yang mengalihdayakan akhirnya mengalami PHK juga oleh perusahaan tersebut. Bagian *Collection* pada Divisi BSK, BNI dalam mempekerjakan para pekerja yang dialihdayakannya masih belum sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, yang ditandai dengan:

- a. Banyaknya pekerja *outsourcing* yang sudah bekerja selama 8 (delapan) tahun lebih, dengan cara berpindah-pindah perusahaan *outsourcing*. Pekerja-pekerja tersebut tidak mendapatkan status yang jelas.
- b. Untuk menghindari kompensasi PHK, BNI mengambil langkah singkat dengan melakukan pengunduran diri paksa terhadap pekerja yang dialihdayakannya. Langkah-langkah pengakhiran hubungan kerja seperti pencegahan, perundingan dengan serikat pekerja/pekerja itu sendiri, Pengadilan Hubungan Industrial (jika ada), maupun pemberian kompensasi tidak dilakukan;

PHK wajib dirundingkan oleh BNI dengan serikat pekerja atau dengan masing-masing pekerja *outsourcing* tersebut, dan apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, BNI hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja-pekerja *outsourcing* setelah memperoleh penetapan dari Lembaga PPHI.

Pekerja yang dialihdayakan ini tidak memiliki jenjang karir yang jelas karena apabila melihat pada peraturannya, ia hanya bekerja maksimal 3 (tiga) tahun pada 1 (satu) perusahaan yang sama, dan hanya menangani pekerjaan-pekerjaan *non core business*, sehingga mereka tidak memiliki peningkatan karir, sudah barang tentu juga tidak memiliki peningkatan penghasilan yang signifikan. Mereka hanya dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari saja, jarang sekali mereka bisa menyisihkan penghasilan untuk tabungan hari tua. Pekerja yang dialihdayakan kurang mendapatkan perhatian dalam hal perlindungan hukumnya dari perusahaan

yang mengontraknya itu sendiri maupun dari pemerintah, sehingga mereka sering kali mendapat ketidakpastian hukum dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya ditinjau kembali adanya praktek *outsourcing* di BNI, mengingat seringnya terjadi kekeliruan dan kerugian pada salah satu pihak di dalam prakteknya. Undang-undang Ketenagakerjaan yang ada saat ini dirasakan belum memihak bagi para pekerja yang dialihdayakan yang mengalami penyalahgunaan ketentuan oleh pihak pengusaha;
2. Diharapkan juga terciptanya peraturan pelaksana terhadap ketentuan PHK pekerja yang dialihdayakan yang dapat memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi semua pihak;
3. Adanya penegakan hukum yang lebih baik dan sanksi yang lebih tegas atas setiap pelanggaran praktek ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha-pengusaha maupun perusahaan-perusahaan, agar tenaga kerja di Indonesia dapat lebih sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

PERATURAN:

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tentang Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu*, No. 100/Men/VI/2004.

_____, *Keputusan Menteri Tentang Perizinan Penyedia Jasa Pekerja*, No. 101/Men/VI/2004.

_____, *Keputusan Menteri Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, No. Kep.220/Men/X/2004.

_____, *Peraturan Menteri Tentang Upah Minimum*, No. Per-01/Men/1999.

_____, *Surat Edaran Menteri tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal*, No. SE-907/Men/PHI-PPHI/X/2004.

_____, *Surat Edaran Menteri Tentang tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah PHK*, No. SE.05/Men/1998.

Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, *Surat Edaran Menteri Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah*, No. SE-07/MEN/1990.

Indonesia. *Undang-undang Dasar 1945*.

_____, *Perubahan Kedua atas Undang-undang Dasar 1945*.

_____, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Perlindungan Upah*, PP No. 8, LN No. 8 Tahun 1981, TLN No. 3190.

_____, *Undang-undang Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, UU No. 3, LN No. 14 Tahun 1992, TLN No. 3468.

_____, *Undang-undang Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta*, UU No. 12, LN No.93 Tahun 1964, TLN No. 2686.

———, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2, LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356.

———, *Undang-undang Tentang Keselamatan Kerja*, UU No. 1, LN No. 1 Tahun 1970, TLN No. 2918.

———, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

———, *Undang-undang tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia*, UU No. 12, LN No. 63 Tahun 2006, TLN No. 4634.

———, *Undang-undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, UU No. 21, LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia Tentang Peraturan Perusahaan dan Perundangan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, No. 2 Tahun 1978.

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang [Wetboek van Koophandel], Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 16, Jakarta, Pradnya Paramita, 1985.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. cet. 25, Jakarta, Pradnya Paramita, 1992.

Pernyataan Umum tentang Hak-hak Asasi Manusia dalam Sidang Umum PBB.

BUKU:

Aaron, Benyamin, *Fifty Years of Labour Law and Social Security*, California University, Kluwer, Deventer, 1986.

Budiono, Herlien, *Asas keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006.

Greaver II, Maurice F., *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, New York, USA, American Management Association, 1999.

Heywood, Brian J., *The Outsourcing Dilemma, The Search Cometitiveness*, London, Prentice Hall.

Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, cet. 3, Jakarta, Grasindo, 2006.

Jehani, Libertus, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, cet. 4, Tangerang, Visi Media, 2007.

- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, cet. 1, Jakarta, Pradnya Paramita, 2004.
- Manulang, Sendjun H., *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cct. 1, Jakarta, Rineka Cipta, 1990.
- Naisbitt, John, *Megatrends Asia, the Eighth Asian Megatrends that are Changing the World*, 1st edition, London, Nicholas Brealey, 1995.
- Poerwadarminta, W. J. S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cct. 1, Jakarta, Balai Pustaka, 1986.
- S., Soegiri D. dan Edi Cahyono, *Gerakan Serikat Buruh (Jaman Kolonial Hindia Belanda hingga Orde Baru)*, cet. 1, Jakarta, Hasta Mitra, 2005.
- Sidabutar, Edy Sutrisno, *Pedoman Penyelesaian PHK*, cet. 2, Tangerang, Eipress, 2008.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, Jakarta, Universitas Indonesia, 2005.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, cet. 5, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2001.
- Subekti, R., *Hukum Perjanjian*, cet. 12, Jakarta, Intermasa, 1990.
- , *Aneka Perjanjian*, cet. 10, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1995.
- Supomo, Imam, *Hukum Perburuhan Indonesia Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Djambatan, 1982.
- Suwondo, Chandra, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, Jakarta, Elex Media Komputindo, 2003.
- Tim Pengajar, *Hukum Perburuhan (Buku A)*, Depok, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000.
- Tunggal, Amin Widjaja, *Outsourcing (Konsep dan Kasus)*, Cet. 1, Jakarta, Harvarindo, 2008.
- Uwiyono, Aloysius, *Hak Mogok di Indonesia*, cet. 1, Jakarta, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001.

HIMPUNAN ARTIKEL:

- Garaventa, Eugene dan Thomas Tellefsen, "Outsourcing: The Hidden Costs," *Review of Business Journal*, vol. 2, 2001.

Greis, Noel P. dan John D. Kasarda, "*Enterprise Logistics in the Information Era*," *California Management Review*, vol. 39, No. 4, *University of California Berkeley*, 1997.

Purbadi, Hardjoprajitno, "Pemutusan Hubungan Kerja dari Sudut Pandang Perusahaan" dalam *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, cet. 1, penyunting: Mappesangka, Jakarta, PPM, 2006.

Tambusai, Muzni, "Pedoman Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi" dalam *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, cet. 1, penyunting: Mappesangka, Jakarta, PPM, 2006.

The Outsourcing Institute, The outsourcing Institute's Annual Survey of Outsourcing End Users, USA, Outsourcing Interactive Online Resources, 1999.

Uwiyono, Aloysius, *Implikasi Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 22 No. 5, Jakarta, Pengembangan Hukum Bisnis, 2003.

Zamani, Oktavian P., "Menyelesaikan PHK tanpa Gejolak" dalam *Merancang PHK yang menguntungkan Semua Pihak*, cet. 1, penyunting: Mappesangka, Jakarta, PPM, 2006.

Majalah *People & Business*, 8 Pebruari 2007.

KARYA ILMIAH:

Ainun, Rizki Nuzly, Palembang, Karya Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Februari 2005.

Ibrahim, H. Zulkarnain, "Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-hak Pekerja dalam Kajian UU No. 13 Tahun 2003," (Abstrak disampaikan dalam kajian terhadap UU No. 13 Tahun 2003), Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, 2007.

Lamria, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus: PT Dirgantara Indonesia)", (Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia), Jakarta, 2008.

Rajagukguk, Humalutua Pardainean, "Perlindungan Hukum terhadap Penutusan Hubungan Kerja (Studi tentang Perkembangan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia Sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak oleh Majikan)," (Disertasi Doktor Universitas Indonesia), Jakarta, 1993.

Tim Peneliti, *Presentasi Penelitian atas Penerapan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain di dalam Perusahaan (Outsourcing)*, Jakarta, 2008.

MAKALAH, SEMINAR, KONFERENSI:

Djokopranoto, R., "Outsourcing (Alih Daya) dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)," (Makalah disampaikan pada Seminar *Outsourcing: Process and Mangement*), Jakarta, 13-14 Oktober 2005.

Nedeng, I Wayan, "*Outsourcing dan PKWT*", Makalah disampaikan pada Lokakarya 2 (dua) hari PT Lembangtek), Jakarta, 2003.

Rachman, Hasanuddin. "Mengkaji Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pelaksanaan Outsourcing Guna Menciptakan Kemitraan yang Saling Mendukung," (Makalah disampaikan pada Presentasi), 2008.

PUBLIKASI ELEKTRONIK:

Apindo, "Jaminan Kompensasi PHK dan Keberlangsungan Dunia Usaha", <<http://www.outsourcingonline.wordpress.com/2008/06/26/jaminan-kompensasi-phk-dan-keberlangsungan-dunia-usaha>>. 1 Desember 2008.

B., Ahmad Barjie, "Ketika Honorer jadi Terhormat", <<http://www.freelists.org/archives/nasionallist/12-2005/msg00731.html>>, 20 Oktober 2008.

Kasim, Umar, "Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja", <http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/vo12_vi_2004>, 11 Oktober 2008.

Konsultasi Hukum Online, ed., "Draft Surat Perjanjian/Kontrak", <<http://www.konsultasihukumonline/draft1.php>>, 11 Oktober 2008.

Mertokusumo, Sudikno, "Sistem Peradilan di Indonesia", <<http://pa-pati.ptasemarang.net>>, 30 Agustus 2008.

MPK Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Gadjah Mada, "Hak dan Kewajiban Warga Negara", <<http://elisa.ugm.ac.id/files/agushu/LhPhD>>, 30 Agustus 2008.

Sofyat, Riza dan Yadi Hendriana, "Menuntut Reformasi BNI, Direksi Bank BNI boleh Baru. Tapi, Nasib Sebagian Pekerja BNI Masih Jauh dari Keadilan", <<http://www.majalahtrust.com/ekonomi/keuangan/274.php>>, 16 Nopember 2008.

Tambusai, Muzni, "Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan tidak Mengaburkan Hubungan Industrial", <http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita>, 11 Oktober 2008.

Uwiyono, Aloysius, "UU No. 25 Tahun 1997 dan Kepmenaker No. 150/2000 masih Berlaku", <<http://www.hukumonline.com/berita/090403/htm>>, 9 April 2008.

"Honorarium", <<http://en.wikipedia.org/wiki/Honorarium>>, 14 Oktober 2008.

"Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)", <<http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>>, 31 Oktober 2008.

"Praktek Outsourcing di Indonesia", <<http://shelmi.wordpress.com/2008/03/31/praktek-outsourcing-di-indonesia>>, 11 Oktober 2008.

<<http://cmr.berkeley.edu>>, 17 Nopember 2008.

<<http://www.bi.go.id>>, 18 Nopember 2008.

KAMUS:

Gamer, Bryan A., ed., *Black's Law Dictionary. 8th Edition*, St. Paul, West Publishing, 2004.