

**BAB 4**  
**HUBUNGAN HUKUM PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN**  
**OUTSOURCING**

**4.1 Hubungan Hukum Antara Pekerja/Buruh Dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh**

Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perjanjian kerja. Hal ini mengacu pada pasal 66 ayat (2) huruf a Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dengan demikian, hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan wujud dari adanya perjanjian kerja di antara mereka. Dengan adanya hubungan kerja ini, perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>75</sup>

Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak hanya terbatas pada pemberian upah dan pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh, melainkan juga perlindungan hak-hak pekerja/buruh lainnya seperti keikutsertaan pekerja/buruh dan keluarganya dalam program Jamsostek, program perlindungan pensiun, dan lain-lain. Dengan kata lain, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus bertanggung jawab dalam memenuhi hak-hak pekerja/buruh. Namun dalam hal tertentu, tidak tertutup kemungkinan untuk menuntut perusahaan pemberi pekerjaan untuk bertanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja/buruh. Ini dimungkinkan apabila perusahaan pemberi pekerjaan ternyata telah memberikan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak mempunyai badan hukum. Dalam kasus demikian, akibat

---

<sup>75</sup>Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 66 ayat (2) huruf c.

kelalaian perusahaan pemberi pekerjaan telah merugikan hak-hak pekerja, maka perusahaan tersebut diwajibkan mengambil tanggung jawab tersebut.<sup>76</sup>

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:<sup>77</sup>

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran maka dikenakan sanksi. Sedangkan lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 meliputi:

1. perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

<sup>76</sup>Sehat Damanik, *op.cit.*, hlm. 99-100.

<sup>77</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 78.

Menurut pasal 65 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, pekerjaan yang dapat diserahkan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam pengaturan perjanjian pemborongan pekerjaan dalam pasal 65 ayat (2) huruf b terdapat kejanggalan. Oleh karena pasal 65 ayat (2) huruf b tidak konsisten dengan pasal 64. Pasal 64 menyatakan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>78</sup> Sedangkan, pasal 65 ayat (2) huruf b menyatakan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat bahwa pekerjaan itu harus dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.<sup>79</sup> Dengan demikian, perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, masih memiliki kewenangan untuk memberikan perintah langsung atau tidak langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah diborongan kepada perusahaan lain. Dengan kata lain, perusahaan yang memborongkan pekerjaan dengan pekerja/buruh terdapat hubungan kerja karena pelaksanaan pekerjaan di bawah perintah perusahaan yang memborongkan pekerjaan. Sebaliknya antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang menerima pemborongan pekerjaan tidak terdapat hubungan kerja.

Selanjutnya, pasal 66 ayat 2 huruf a Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa

---

<sup>78</sup>Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 64.

<sup>79</sup>Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 65 ayat (2) huruf b.

pekerja/buruh.<sup>80</sup> Namun, perjanjian kerja, yang menjadi dasar adanya hubungan kerja, dibuat antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebenarnya hanya terdapat unsur upah. Kenyataan dalam praktiknya, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya bertindak sebagai kasir (juru bayar) yang tugasnya membayarkan upah kepada pekerja/buruh. Hal ini disebabkan karena upah yang dibayarkan tersebut sebenarnya diperoleh dari perusahaan pemberi pekerjaan melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, dimana sebelumnya upah telah dipotong oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sedangkan unsur pekerjaan dan perintah baru ada setelah pekerja/buruh melakukan pekerjaan di perusahaan pemberi pekerjaan.

Dengan demikian, hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak sesuai dengan definisi hubungan kerja yang terdapat dalam pasal 1 angka 15 yang menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>81</sup> Hubungan hukum semestinya terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dimana unsur perintah dan unsur pekerjaan semestinya didapat dari perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan unsur upah semestinya juga harus didapat dari perusahaan pemberi pekerjaan bukan dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dengan demikian, pasal 66 ayat (2) huruf a tidak konsisten dengan pasal 1 angka 15.

#### **4.2 Hubungan Hukum Antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan Dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh**

Hubungan hukum yang terjadi antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Isi perjanjian itu secara umum menyatakan bahwa pihak perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berkewajiban untuk menyediakan sejumlah

---

<sup>80</sup>Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 66 ayat (2) huruf a.

<sup>81</sup>Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 1 angka 15.

pekerja/buruh dengan kriteria tertentu dan pihak perusahaan pemberi pekerjaan akan membayar sejumlah uang berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya dalam perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

Dalam perjanjian ini menimbulkan hubungan para pihak saling terikat. Jadi dengan adanya perjanjian akan melahirkan perikatan. Perjanjian tersebut lahir karena adanya kesepakatan seperti yang tercantum dalam pasal 1313 KUH Perdata yang menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.<sup>82</sup> Dengan adanya kesepakatan tersebut maka kedua belah pihak telah mengikatkan dirinya satu sama lain. Selain itu, dalam hukum perjanjian berlaku pula asas konsensualitas yang berarti suatu perjanjian sudah seharusnya lahir karena adanya kesepakatan.

#### **4.3 Hubungan Hukum Antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan Dengan Pekerja/Buruh**

Hubungan hukum antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Jadi hubungan hukum yang terjadi hanya berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak tersebut. Kesepakatan yang melahirkan perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh.

Hubungan hukum antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh berdasar kesepakatan yang diatur dalam KUH Perdata. Dengan kata lain, kesepakatan yang berwujud perjanjian antara kedua belah pihak itu merupakan undang-undang bagi para pihak sehingga wajib dipatuhi dan dilaksanakan sepanjang perjanjian itu tidak melanggar dari ketentuan perundang-undangan yang ada.

Menurut Prof. Aloysius Uwiyono, beliau mengatakan bahwa sebenarnya terdapat hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh yakni adanya perjanjian pekerjaan namun secara tidak tertulis. Mengenai masalah upah yang dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, beliau

---

<sup>82</sup>*Kitab Undang-undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 25, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1992), pasal 1313.

berpendapat bahwa unsur upah sebenarnya ada dalam hubungan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh, namun dilakukan secara tidak langsung yakni melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Oleh karena upah yang dibayarkan tersebut pada dasarnya berasal dari perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan demikian unsur dari perjanjian kerja yakni adanya upah, perintah, dan pekerjaan sudah terpenuhi. Dengan kata lain terdapat hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruhnya.<sup>83</sup>

Pekerja/buruh dalam penempatannya pada perusahaan pemberi pekerjaan harus tunduk pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang berlaku pada perusahaan pemberi pekerjaan tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Hal yang mendasari pekerja/buruh harus tunduk pada peraturan perusahaan dari perusahaan pemberi pekerjaan adalah:<sup>84</sup>

1. Pekerja/buruh tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi pekerjaan.
2. *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi pekerjaan harus dilaksanakan oleh pekerja/buruh, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Bukti tunduknya pekerja/buruh adalah pada *Memorandum of Understanding* (MoU) antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja, dan aturan kerja. Untuk *benefit* dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dalam hal terjadinya pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh, maka tidak ada kewenangan dari perusahaan pemberi pekerjaan untuk melakukan penyelesaian sengketa. Hal ini disebabkan karena antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang

<sup>83</sup>Ahmad Jauhar, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Kontrak (*Outsourcing*) Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," (Tesis Magister Universitas Indonesia, Jakarta, 2006), hlm. 137-138.

<sup>84</sup>P. Mohd. Faiz, "Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan: Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," <<http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>>, diakses 28 November 2007.

berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, meskipun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan.

Jika dilihat dari pelaksanaan peraturan perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pemberi pekerjaan tidak dapat diterapkan untuk pekerja/buruh karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sehingga seharusnya pekerja/buruh menggunakan peraturan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, bukan peraturan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pekerja/buruh yang ditempatkan di perusahaan pemberi pekerjaan tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pemberi pekerjaan. Untuk itu, dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh pekerja/buruh selama ditempatkan pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi pekerjaan sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh pekerja/buruh. Hal-hal yang terdapat pada peraturan perusahaan disepakati untuk ditaati dan disosialisasikan kepada pekerja/buruh oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari pekerja/buruh yang menuntut dijadikan pekerja/buruh tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan, karena kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.