

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia usaha membuat perusahaan harus berkonsentrasi untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas. Dalam persaingan usaha ini, perusahaan berusaha melakukan efisien biaya produksi. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan sistem *outsourcing*. Sistem *outsourcing* membuat perusahaan tidak perlu menyediakan biaya dan waktu dalam proses perekrutan pekerja/buruh, karena telah dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Selain itu, angka pengangguran yang meningkat saat ini sedangkan lapangan kerja yang tersedia kurang memadai, mengakibatkan sistem *outsourcing* banyak digunakan.

Pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan landasan hukum bagi sistem *outsourcing*. Selain itu, pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang perjanjian pekerjaan waktu tertentu berkaitan juga dengan masalah *outsourcing*. Namun dalam pasal-pasal tersebut kurang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* karena mereka dapat terancam pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu. Jika perusahaan tidak cocok dengan pekerja/buruh *outsourcing*, maka perusahaan dapat meminta penggantinya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Selain itu, praktik *outsourcing* di Indonesia lebih banyak dilakukan untuk menekan biaya tenaga kerja. Hal ini terlihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak dengan upah lebih rendah, jaminan sosial dalam batas minimal, tidak adanya kepastian status pekerja/buruh dan jaminan pengembangan karir.

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Pasal 64 undang-undang tersebut hanya menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa

pekerjaan/buruh yang dibuat secara tertulis.¹ Dengan demikian, sebuah perusahaan dapat memborongkan sebagian pekerjaan atau pekerjaan tertentu kepada perusahaan pemborongan pekerjaan. Selain itu, sebuah perusahaan juga dapat menyerahkan tenaga pengelolaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. *Pertama*, titik beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan *kedua*, lebih pada orang perorangan yang jasanya dibutuhkan.²

Pelaksanaan *outsourcing* untuk produk kebendaan, misalnya pembuatan kancing baju, ritsleting dan lain-lain pada perusahaan garmen; atau mur, kunci-kunci mesin dan lain-lain pada perusahaan otomotif. Pengaturan *outsourcing* produk jauh lebih sederhana dibandingkan dengan *outsourcing* jasa perorangan, yang oleh perusahaan pengerah/penyedia tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada *outsourcing* produk, perjanjian kerjasama cukup dibuat dan ditandatangani oleh perusahaan yang satu dengan yang lainnya, dengan menyebutkan syarat-syarat obyek, harga, waktu dan lain-lain sesuai dengan kesepakatan.³

Pelaksanaan perjanjian *outsourcing* dalam bentuk mempekerjakan/mengambil jasa perorangan jauh lebih kompleks. Dalam mempekerjakan pekerja, maka penandatanganan kontrak kerja akan dilakukan antara perusahaan yang merekrut/melatih tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja dan antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja. Dengan demikian hubungan kerja, dalam artian hubungan antara majikan dan pekerja, hanya tercipta antara pekerja dengan perusahaan yang merekrut pekerja dan bukan dengan perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaannya.⁴

Mengingat jalinan hubungan kerja yang tercipta adalah antara tenaga kerja dengan perusahaan perekrut pekerja serta antara perusahaan perekrut tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, maka segala

¹Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 64.

²Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, cet. 1, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hlm. 4.

³*Ibid.*

⁴*Ibid.*

pengupahan dan hak-hak pekerja lainnya akan dibayarkan dan diterima melalui perusahaan perekrut tenaga kerja awal.⁵

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ditentukan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/buruh *outsourcing* menjadi terlantar. Oleh karena itu berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab.

Dalam pelaksanaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan pemberi pekerjaan tidak boleh mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan yang dimaksud antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja.

Pada keadaan tertentu sangat sulit untuk mendefinisikan/menentukan jenis pekerjaan yang dikategorikan penunjang. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan adakalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Disamping itu bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multinasional dalam era globalisasi ini membawa bentuk baru pola kemitraan usahanya, menambah semakin kompleksnya kerancuan tersebut. Untuk mengurangi timbulnya kerancuan dapat dilakukan dengan membuat dan menetapkan skema proses produksi suatu barang maupun jasa sehingga dapat ditentukan pekerjaan pokok/utama. Dalam hal ini untuk menyamakan persepsi perlu dikomunikasikan dengan pekerja/buruh dan serikat

⁵*Ibid.*

pekerja/serikat buruh serta instansi terkait untuk dicantumkan dalam peraturan perusahaan/peraturan kerja bersama.⁶

Dalam hubungan *outsourcing* terdapat tiga pihak yang terlibat yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh. Namun pihak pekerja/buruh berada dalam posisi dirugikan sedangkan kedua belah pihak yang lain mendapatkan keuntungan. Pihak perusahaan pemberi pekerjaan dapat menekan biaya produksi sedangkan pihak perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya bekerja pada saat proses perekrutan pekerja/buruh baru seperti yang diminta oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Setelah pekerja/buruh tersebut diperoleh maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mendapat imbalan sejumlah uang sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Setelah proses perekrutan pekerja/buruh selesai, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya bertugas membayarkan upah kepada pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan. Tentu saja upah itu diberikan setelah dipotong oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dari uraian di atas terlihat bahwa si kuat (pengusaha) menguasai si lemah (pekerja/buruh). Oleh karena adanya perbedaan yang tajam dari segi sosio-ekonomi antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang terdesak akan kebutuhan hidup tidak dapat berbuat apa-apa untuk menghindari hal tersebut.

Pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja diantara mereka. Hubungan kerja yang timbul dari perjanjian kerja dapat berlaku untuk perjanjian waktu tertentu maupun perjanjian waktu tidak tertentu.

⁶Muzni Tambusai, "Pelaksanaan *Outsourcing* Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial," <http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/wartanaker/edisi_4/artikel_outsourcing.php>, diakses 28 Novemver 2007.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan *outsourcing* di Indonesia?
2. Bagaimanakah hubungan hukum para pihak dalam perjanjian *outsourcing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dikemukakan tujuan dari pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaturan *outsourcing* di Indonesia.
2. Untuk mengetahui hubungan hukum para pihak dalam perjanjian *outsourcing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik teoritis kepada disiplin ilmu hukum yang ditekuni oleh penulis maupun praktis kepada para praktisi hukum.

1.5 Landasan Teoritis

Untuk menganalisis data mengenai hubungan hukum para pihak dalam perjanjian *outsourcing*, penulis menggunakan Teori Keadilan (*Theory of Justice*) yang dikemukakan oleh John Rawls. Konsepsi umum Rawls tentang keadilan (*justice*) di dalam Teori Keadilan (*Theory of Justice*), biasa dikenal dengan *justice as fairness*. *Fairness* adalah keadilan yang lebih bersifat prosedural.⁷ Berbicara mengenai *fairness* adalah berbicara mengenai bagaimana proses untuk mencapai keadilan (*justice*) itu dilakukan dengan adil (*fair*). Jika prosedur untuk menerapkan keadilan adalah adil, maka hasilnya adil.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan

⁷John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1999), hlm. 73-78.

keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁸ Pada dasarnya setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dalam hal ini, pemerintah memiliki peran yang kuat untuk melindungi pekerja/buruh terhadap pengusaha. Pemerintah wajib memberikan kesempatan kerja secara adil kepada masyarakat. Pemerintah harus memiliki komitmen dan integritas yang kuat terhadap masalah tenaga kerja.

1.6 Metode Penelitian

Penelitian tentang hubungan hukum para pihak dalam perjanjian *outsourcing* merupakan suatu penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka untuk mendapatkan data sekunder.⁹ Dalam penelitian hukum, data sekunder mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.¹⁰

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan. Dalam konteks penelitian ini, peraturan perundang-undangan yang dimaksud adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan lainnya yang berkaitan dengan *outsourcing* yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

⁸Indonesia. *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, konsideran huruf d.

⁹Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 13-14.

¹⁰Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1982), hlm. 52.

No.KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder antara lain meliputi buku, jurnal, dan makalah.¹¹

Bahan hukum tertier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier antara lain meliputi kamus dan ensiklopedia.¹²

Data hasil penelitian ini dianalisis secara yuridis kualitatif, artinya data kepustakaan dianalisis secara mendalam, bulat, dan menyeluruh. Hasil penelitian hukum normatif bersifat preskriptif-kritis. Penulis bermaksud memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai fakta dan permasalahan yang berhubungan dengan obyek penelitian. Selanjutnya, penulis mempunyai tujuan memberikan jalan keluar atau saran untuk menghadapi permasalahan secara kritis.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis membagi keseluruhan isi dalam lima bab yang diharapkan akan dapat memberikan sedikit gambaran mengenai masalah yang akan dibahas yaitu:

Bab 1 berjudul Pendahuluan, yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, landasan teoritis, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 berjudul Perjanjian Kerja, yang menguraikan pengertian perjanjian kerja, isi perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, dan berakhirnya perjanjian kerja.

Bab 3 berjudul Pengaturan *Outsourcing* di Indonesia, yang menguraikan sumber hukum *outsourcing*, jenis pemborongan pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

¹¹*Ibid.*

¹²*Ibid.*

Bab 4 berjudul Hubungan Hukum Para Pihak Dalam Perjanjian *Outsourcing*, yang menguraikan hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, hubungan hukum antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan hubungan hukum antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh.

Bab 5 berjudul Penutup, yang menguraikan kesimpulan dan saran.

