

BENTUK-BENTUK PRAKTIK *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Oleh

Dio Christianta Sergio

I Made Sarjana

Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Udayana

ABSTRAK

Penulisan ini berjudul “Bentuk-Bentuk Praktik *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan” tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bentuk-bentuk praktik *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis penulisan ini adalah penelitian normatif dengan mengkaji melalui pendekatan perundang-undangan serta menggunakan bahan-bahan pustaka yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Kesimpulan dari penulisan ini adalah terdapat dua bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan kepada perusahaan lainnya, yaitu pemborongan pekerjaan dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan, dan penyedia jasa dimana pengusaha yang memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan di bawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, disebut perusahaan penyedia jasa pekerja.

Kata Kunci: *Outsourcing*, Pemborongan Pekerjaan, Penyedia Jasa

ABSTRACT

The writing is titled "Forms of Practice Outsourcing In Employment Act" the purpose of this paper is to find forms of outsourcing practices in labor legislation. This kind of writing is a normative research by reviewing the approach of the legislation and use library materials related to employment. The conclusion of this paper is there are two forms of handover part of its work in the company to another company, namely the chartering of work in which companies can transfer part of its work to other companies through chartering of work, service providers where the entrepreneurs who supply labor supply to the Companies employer to carry out the work under the direct orders of the Companies employer, called a service provider company workers.

Keywords: *Outsourcing*, chartering of work, service providers

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan globalisasi di bidang ekonomi, menyebabkan persaingan usaha yang ketat antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya belakangan ini, dikarenakan tuntutan pasar yang menginginkan pelayanan yang cepat dan efisien untuk memuaskan para pelanggan. Hal ini menjadi pertimbangan bagi pengusaha dalam meningkatkan produktifitasnya dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan melakukan pengurangan dalam berbagai aspek namun tetap mendapatkan hasil yang maksimal dan cepat. Hal inilah yang membuat dikenalnya istilah *outsourcing*, yaitu pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu pekerjaan.¹ Dalam prakteknya, *outsourcing* memiliki bentuk-bentuk yang harus diketahui agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan hubungan kerja dalam *outsourcing* telah diatur di dalam undang-undang pada pasal 64, pasal 65 ayat (6) dan (7) dan pasal 66 ayat (2) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal tersebut menjelaskan mengenai bentuk-bentuk *outsourcing* dalam prakteknya. Oleh karena itu perlu diketahui mengenai bentuk-bentuk *outsourcing* dalam prakteknya yang sesuai dengan undang-undang.

1.2. Tujuan

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bentuk-bentuk praktik *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

II. ISI MAKALAH

2.1. Metode Penulisan

Metode penulisan yang digunakan adalah metode penelitian Hukum Normatif yaitu penelitian hukum dengan mengkaji apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.²

2.2. Pembahasan

¹Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke IV, Rajawali Pers, Jakarta, h. 187.

² Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.118.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan kegiatan *outsourcing* dalam melaksanakan produksi ataupun perubahan struktur yang lebih efisien. *Outsourcing* dapat dilakukan dalam bentuk:

1. Pemborongan Pekerjaan
2. Penyedia Jasa

Pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa sudah lama diakui dan diberi tempat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bentuk-bentuk *outsourcing* ini hanya dapat dilakukan jika telah memenuhi syarat-syarat tertentu, yaitu perjanjian wajib dilakukan secara tertulis, perusahaan penerima pekerjaan tersebut haruslah berbadan hukum dan begitu juga bagi perusahaan penyedia jasa pekerja haruslah berbadan hukum, serta terdaftar pada instansi ketenagakerjaan.

1. Pemborongan Pekerjaan

Bedasarkan ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. *Outsourcing* dalam bentuk pemborongan pekerjaan memiliki syarat-syarat yakni:

- 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
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung³

Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja, beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini menyebabkan hubungan kerja beralih antara pekerja, dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat berupa waktu tertentu atau untuk waktu tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kerja semula.⁴

2. Penyedia Jasa

³ Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 52.

⁴ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 225.

Penyedia jasa diatur dalam pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha yang memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, disebut perusahaan penyedia jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi ketenagakerjaan. Dalam pasal 66 ini pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan langsung yang berhubungan dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.⁵

Penyedia jasa pekerja dalam praktiknya haruslah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan atau dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- d. Perjanjian antara pengguna jasa pekerja dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini.⁶

Antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan wajib untuk membuat perjanjian secara tertulis, dan didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan. Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja, instansi ketenagakerjaan akan mencabut ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan. Dengan dicabutnya ijin ini maka hak-

⁵ Astri wijayanti, *op.cit*, h. 53.

⁶ *ibid*

hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan.

III. KESIMPULAN

Outsourcing dapat dilakukan dalam bentuk pemborongan pekerjaan penyedia Jasa melalui Perusahaan penyedia jasa pekerja yang sudah diatur dalam undang-undang. Secara umum, kedua bentuk *outsourcing* ini dilakukan melalui syarat-syarat tertentu yakni, perjanjian harus dibuat secara tertulis, perusahaan penerima pekerjaan tersebut haruslah berbentuk badan hukum, dan untuk perusahaan penyedia jasa pekerja, dipersyaratkan pula selain harus berbadan hukum, juga terdaftar pada instansi ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Amiruddin, dan H. Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Husni, Lalu, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke IV, Rajawali Pers, Jakarta.

Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.