

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA

Oleh:

Ida Ayu Dwi Utami  
I Ketut Sandi Sudarsana  
I Nyoman Darmadha

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

## ABSTRAK

Tulisan ini berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Dengan Sistem Outsourcing di Indonesia. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui implementasi hubungan hukum antara tenaga kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing. Jenis penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif, yaitu dikaji dengan pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*) artinya suatu masalah akan dilihat dari aspek hukumnya dengan menelaah peraturan perundang-undangan. Hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa itu sendiri dimuat dalam perjanjian kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawannya.

Kata Kunci: outsourcing, Perusahaan, Pekerja

## ABSTRACT

*This paper entitled "Legal Protection To The Workers In Employment Agreement With Outsourcing System in Indonesia". This paper aims to determine the implementation of the legal relationship between workers and outsourcing services provider. This type of writing is a normative research, which examined with the regulatory approach (the statute approach) means that a issue will be seen from the aspect of the law by reviewing the regulation. Legal relationship between workers and company service providers themselves contained in the employment agreement which contains about rights and obligations between the company and its employees.*

*Keywords: outsourcing, company, workers*

## I. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual, dimana pembangunan ketenagakerjaan juga mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama,

sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh pada khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.<sup>1</sup>

Dalam definisi ini telah tampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum dalam pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.<sup>2</sup> Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja dalam kecakapan bertindak dan kemampuan untuk perbuatan hukum diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.<sup>3</sup> Tujuan penulisan ini untuk mengetahui bentuk hubungan hukum antara tenaga kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*.

## **II ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penelitian**

Jenis penelitian pada penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif, yaitu dikaji dengan pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*) artinya suatu masalah akan dilihat dari aspek hukumnya dengan menelaah peraturan perundang-undangan. Dan juga metode dengan cara studi kepustakaan (*library research*) yaitu dengan cara melakukan analisis terhadap bahan-bahan pustaka berkaitan dengan permasalahan diatas.

---

<sup>1</sup> H. Salim, HS, 2008, Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding, Sinar Grafika, Jakarta, hal.9

<sup>2</sup> H. Salim, HS, 2005, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, hal.18

<sup>3</sup> Ibid, hal.10

## 2.2 Hasil Dan Pembahasan

### **Hubungan Hukum Antara Tenaga Kerja Dengan Penyedia Jasa Tenaga Kerja *Outsourcing*.**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Penyediaan Jasa Pekerja atau buruh juga diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
  - b. perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian waktu tidak tertentu yang 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/buruh; dan
  - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi diatur secara rinci klasifikasi mengenai jenis-jenis pekerjaan pokok (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*) dalam Pasal 17, yaitu :

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
  - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
  - c. usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*);
  - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
  - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Pengguna jasa tenaga kerja mengharapkan kualitas barang atau jasa yang tinggi dengan harga yang serendah-rendahnya. Sedangkan penyedia jasa kerja mengharapkan kualitas barang atau jasa yang terendah dengan harga yang tertinggi. Pada sisi lain, pengguna tenaga kerja mengharapkan pekerja agar melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan produksi yang maksimal, sebaliknya pekerja mengharapkan kerja yang ringan dengan penghasilan atau upah yang tinggi.<sup>4</sup> Sehingga dalam hal ini penyedia tenaga kerja melaksanakan penegakan hukum ketenagakerjaan terlebih dahulu memberikan pemahaman terhadap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga kerja itu sendiri, serta perusahaan dalam hubungan kerja, yakni *hotel, villa, dan restaurant* dan lain-lain, untuk terlebih dahulu memahami makna hukum dari penegakan hukum ketenagakerjaan agar tidak terjadi kesalah pahaman.<sup>5</sup>

### III KESIMPULAN

Hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa itu sendiri dimuat dalam perjanjian kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawannya sedangkan hubungan hukum antara perusahaan

---

<sup>4</sup> Abdulkadir Muhammad, 2010, Hukum Perusahaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal.35

<sup>5</sup> Ibid, hal.214

penyedia tenaga kerja dengan Perusahaan pemberi pekerjaan yakni *hotel, villa, dan restaurant* dimuat dalam perjanjian kerjasama yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdulkadir Muhammad, Hukum Perusahaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.

H. Salim, HS, Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

-----, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

Kitab Undang Undang Hukum Pidana, terjemahan Meljatno, cet.XXV, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

Kitab Undang Undang Hukum Perdata, terjemahan Subekti R dan Tjitrosudibio R, Cet, XXXVII, Pradnya Paramita, Jakarta, 2006.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.