

HUBUNGAN HUKUM ANTARA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA DENGAN PERUSAHAAN PENERIMA JASA

oleh

Ni Luh Manik Muantari Suantari Sri Utami

Anak Agung Gede Oka Parwata

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Hubungan antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan penerima jasa sangat erat dimana dalam hal ini perusahaan penyedia jasa menyediakan jasa tenaga kerja ke perusahaan penerima jasa dan sebagai imbalan membayar sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak. Pekerjaan yang boleh dilakukan diluar dari pekerjaan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Menggunakan metode normatif bersumber pada bahan hukum primer maupun sekunder serta peraturan undang – undang.

Kata Kunci : Hubungan, Pekerja, Perusahaan, Tanggung Jawab

ABSTRACT

Relationship between service providers and service recipients very close when service providers company provide labor services to service recipients company and remuneration paid as agreement of both parties. Laborers can do outside of the principal work except directly related activities with production process. Use normative method sourced on primary law nor secondary and regulatory legislation.

Key words : Relationship , Laborers, Company, Responsibility

I. PENDAHULUAN

Perusahaan penyedia jasa merupakan perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk jangka waktu tertentu dan tenaga kerja tersebut dan tenaga kerja tersebut tidak menjadi tenaga kerja tetap perusahaan untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang mendesak dan menyelesaikan pekerjaan tertentu yang bersifat pekerjaan penunjang sehingga dapat dialihkan pengelolaannya.

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan - perusahaan berusaha menemukan terobosan – terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bertmutu dengan biaya terendah.¹

Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah ,termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata – mata mempersiapkan diri pada bagian – bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian – bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsourcing*.

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, peraturan – peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalitas penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Persoalan lain yang menimpa *outsourcing* adalah keadilan dalam pengupahan . Dalam praktik, buruh yang sudah bekerja bertahun - tahun diupah sesuai dengan standart upah minimum, meskipun perusahaan pemberi pekerjaan telah memberikan upah yang jauh lebih besar. Namun karena perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja juga mengambil keuntungan. upah yang dibayar masih tetap rendah. Untuk perlindungan buruh sudah seharusnya pemerintah mengeluarkan peraturan yang menetapkan jumlah persentase potongan maksimal yang

¹ Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Pt raja grafindo persada, Jakarta, hal 176.

boleh dilakukan perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja dari upah yang diterima pekerja.²

1.1 Tujuan

Untuk mengetahui hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan penerima jasa.

II.ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif.Karena penelitian ini adalah penelitian hukum normatif,sumber datanya berupa data sekunder yang berupa bahan hukum baik primer maupun sekunder.³Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang – undangan serta analisa terhadap bahan – bahan hukum secara deskriptif,analisis dan argumentatif.

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Hubungan Perusahaan Dengan Tenaga kerja *Outsourcing*

Perusahaan merupakan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan baik milik swasta maupun milik negara. Perjanjian perburuhan merupakan perjanjian yang diadakan antara buruh dengan majikan dimana mereka saling mengikatkan diri satu sama lain, untuk bekerja sama dimana buruh berjanji akan menyelenggarakan perintah majikan sebagai pekerjaan dan majikan akan menanggung kehidupan keluarganya dengan baik menurut persetujuan mereka masing – masing.⁴Peraturan perundang – undangan yang mengatur tentang *outsourcing* Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.KEP. 220/MEN/X/2004 tentang syarat – syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi NO.KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh. Berdasarkan UU No13 Tahun 2003 pasal 64 disebutkan perusahaan

² Ibid,hal 177.

³ Amirudin dan H.Zainal Asikin,2003,Pengantar Metode Penelitian Hukum.P.T.Raja Grafindo,Persada,Jakarta,hal 118.

⁴ H Zailan Asikin,H Agustifian,Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie.2010,Dasar Dasar Hukum Perburuhan,PT Raja Grafindo Persada,Jakarta,hal 68.

dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis.

Pekerjaan – pekerjaan yang dapat diserahkan kepada tenaga kerja *outsourcing* :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah langsung maupun tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Syarat – syarat lain yang harus dipenuhi perusahaan :

- a. Perlindungan kerja dan syarat – syarat kerja harus sama dengan perlindungan kerja dan syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- b. Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu.⁵

Syarat – syarat yang harus dipenuhi penyedia tenagakerja *outsourcing* :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku adalah perjanjian kerja waktu tertentu.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan ,syarat – syarat kerja serta perselisihan yang timbul meenjadi tanggung jawab penyedia jasa pekerja/buruh.
- d. Perjanjian perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal – pasal sebagai yang dimaksud dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁶

⁵ Lalu Husni, *Op Cit* , hal 180

⁶ *ibid*, hal 181.

III.KESIMPULAN

Hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan penerima jasa diatur dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu pada pasal 65.

DAFTAR PUSTAKA

Amirudidin dan H.Zainal Asikin,2003,Pengantar Metode Penelitian Hukum.P.T.Raja Grafindo,Persada,Jakarta.

H Zailan Asikin,H Agustifian,Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie.2010,Dasar Dasar Hukum Perburuhan,PT Raja Grafindo Persada,Jakarta.

Lalu Husni,2003,Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,Pt raja grafindo persada,Jakarta.

Indonesia,Undang – Undang Negara Republik Indonesia No.13 Tahun 2003,Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003,Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 3468.

Kitab,Undang – Undang Hukum Perdata (Burgerkijk Wetboek) diterjemahkan oleh R.Subekti,R. Tjitrosudibio,2007,Cetakan ke XXX,PT,Pradnya Paramita,Jakarta.