

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN YANG BERKAITAN DENGAN *OUTSOURCING*.**

#### **A. LATAR BELAKANG MUNCULNYA UU RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Pada era modern saat ini hak-hak pekerja kontrak atau buruh *outsourcing* sudah menjadi topik umum dalam negara kita Indonesia maupun di luar negeri.

Dalam pelaksanaannya masih banyak pekerja kontrak atau buruh *outsourcing* yang masih belum mendapatkan perlindungan dan pemenuhan hak-haknya sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan. Masih banyak sekali ditemukan para pekerja *outsourcing* yang hak kebebasannya dibatasi oleh perusahaan, serta hak-hak dasarnya ditiadakan bahkan dihapus.

Menurut UU Ketenagakerjaan:

#### **Bab I Pasal 1**

*Kesejahteraan pekerja/ buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.*<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Lihat Bab I Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam perkembangannya, sesungguhnya penggunaan kata perburuhan, buruh, majikan, dan sebagainya, masih banyak ditemukan dalam literatur lama. Kata-kata tersebut sudah digantikan dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga dikenal dengan istilah hukum ketenagakerjaan untuk menggantikan istilah hukum perburuhan. Sejak tahun 1969, dengan disahkannya UU nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, istilah buruh digantikan dengan istilah tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>18</sup>

Pada alenia ketiga pembukaan UUD 1945 disebutkan bahwa negara melindungi segenap bangsa dan negara Indonesia. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 27 undang-undang dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Setiap warga negara berhak atas penghasilan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Istilah hukum ketenagakerjaan semakin tidak populer dengan diundangkannya undang-undang ketenagakerjaan (UU nomor 13 tahun 2003) yang menjadi payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), h. 4.

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 5.

Pasca proklamasi kemerdekaan pada masa pemerintahan Soekarno sampai dengan tahun 1946, urusan ketenagakerjaan menjadi bagian dari kementerian sosial. Pada tahun 1947, berdasarkan maklumat Presiden nomor 7 tahun 1947 tentang susunan kabinet, maka ditetapkanlah kementerian perburuhan dengan menteri muda perburuhan.<sup>20</sup> Meningkatnya kesadaran kaum buruh setelah kemerdekaan, ditandai dengan banyaknya aksi pemogokan sebagai suatu pertanda kesadaran buruh pada hak pribadi yang perlu diperjuangkan dalam lapangan sosial-ekonomi. Perjuangan kaum buruh ditujukan untuk menentang hasil Konferensi Meja Bundar (KMB) yang mengakui hak milik Belanda termasuk hak berusaha, yang berarti pengakuan hak monopoli Belanda atas perusahaan yang ada pada waktu tersebut. Hal ini membuat Presiden Soekarno membuat janji bahwa dalam 2 sampai 3 bulan akan diajukan rancangan undang-undang di bidang perburuhan yang membahas tentang perjanjian kerja, dan perlindungan buruh.<sup>21</sup>

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa pasca proklamasi 17 Agustus 1945, pada prinsipnya dapat dibagi menjadi dua periode, yaitu masa pemerintahan Soekarno dan masa pemerintahan Soeharto. Pada masa pemerintahan Soekarno tidak banyak kebijaksanaan tentang ketenagakerjaan, akan tetapi pemerintah membuat produk hukum dengan mengadakan perbaikan dan penyesuaian.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Ibid, h. 23.

<sup>21</sup> Ibid, h. 24.

<sup>22</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 21-22.

Sedangkan pada masa pemerintahan Soeharto keadaan Indonesia sudah lebih baik, politik hukum ditekankan pada pembangunan ekonomi. Kesejahteraan nasional akan terwujud apabila pembangunan ekonomi berjalan dengan baik. Untuk mewujudkan suksesnya pembangunan ekonomi maka ditetapkanlah Repelita. Pada masa pemerintahan Soekarno, yaitu berdasarkan Pasal 2 TAP MPRS No.XXVIII/MPRS-RI/1966, yaitu segera dibentuk undang-undang perburuhan mengenai penempatan tenaga kerja. Pada pemerintahan Soeharto TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1966 tidak pernah direalisasikan dan telah dicabut, dan sebagai kelanjutan berdasarkan pasal 5 ayat (2) undang-undang nomor 14 tahun 1969 ditetapkan tugas pemerintah untuk mengatur penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif.<sup>23</sup>

Pada masa pemerintahan BJ Habibie, politik hukum dibidang ketenagakerjaan ditekankan pada peningkatan kepercayaan luar negeri kepada Indonesia. Pada saat itu pula Indonesia mendapat tekanan dari luar negeri dan terpaksa meratifikasi *Convention No. 182 Concerning the immediate action to abolish and to eliminate the worst forms of child labour* (tindakan segera untuk menghapus dan mengurangi bentuk-bentuk terburuk pekerja anak diratifikasi dengan UU nomor 1 tahun 2000). Sedang pada masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, politik hukum ketenagakerjaan tampak meneruskan kebijakan dari BJ Habibie yaitu

---

<sup>23</sup> Ibid, h. 22.

penerapan demokrasi dengan adanya UU nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh.<sup>24</sup>

Perkembangan ketenagakerjaan hampir tidak tampak gebrakannya pada masa pemerintahan Megawati Soekarno Putri, yang terlihat adalah banyaknya kasus ketenagakerjaan yang mengambang dan kurang mendapat perhatian. Pada masa ini dilakukan revisi UU nomor 25 tahun 1997 yang berdasarkan UU nomor 28 tahun 2008 diundur masa berlakunya hingga 1 oktober 2002 dan berakhir dengan disahkannya UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada tanggal 25 maret 2003. Sedangkan di masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono sejak tahun 2004 hingga sekarang, terdapat sedikit perubahan di bidang ketenagakerjaan, terdapat pemangkasan dan berbagai upaya dalam peningkatan pelayanan dan kinerja baik pekerja maupun pegawai.<sup>25</sup>

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan baik yang bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha atau majikan). Hukum ini mencakup persoalan-persoalan pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal balik dari pekerja atau buruh dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja.

---

<sup>24</sup> Ibid, h. 23.

<sup>25</sup> Ibid, h. 24.

Secara tradisional hukum perburuhan dibagi ke dalam lima bagian, yaitu dengan mengikuti pandangan profesor Iman Soepomo. Sejak awal abad ke-21, perundang-undangan dalam bidang perburuhan direstrukturisasi dan dibagi ke dalam tiga hal utama, yaitu:

1. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh.
3. Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian.

Salah satu yang dihasilkan dari gerakan reformasi bagi gerakan buruh di Indonesia adalah disahkannya UU nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja atau buruh. Lahirnya UU nomor 21 tahun 2000 disambut dengan sangat antusias oleh kalangan buruh ataupun dunia perburuhan atau pekerja. Hal ini dibuktikan dengan maraknya bermunculan serikat-serikat pekerja atau buruh yang baru didirikan berdasarkan undang-undang tersebut.<sup>26</sup>

Antusiasme para pekerja sangat besar, dari kondisi masyarakat yang pada awalnya sangat dibatasi hak berserikatnya, yang kemudian diberi kebebasan di kalangan pekerja untuk membentuk serikat. Kebebasan perburuhan untuk membentuk serikat pekerja atau buruh sudah dijamin melalui undang-undang tentang serikat pekerja atau buruh yang menjamin adanya perlindungan bagi aktivitas serikat pekerja atau buruh

---

<sup>26</sup> Jurnal Sosial Demokrasi, Volume X, tahun 2011

dan juga pemberian sanksi pidana bagi yang melanggar undang-undang perburuhan.

Pada pemerintahan Soeharto terdapat penandatanganan *Letter Of Intent* (LOI) dengan *International Monetary Fund* (IMF) yang merupakan awal terjadinya deregulasi di Indonesia. Salah satu perjanjian yang termasuk dalam LOI adalah aturan ketenagakerjaan yang harus mengakomodasi kepentingan modal asing. Dengan ratifikasi konvensi ILO nomor 87 tentang kebebasan berserikat melalui keputusan presiden RI nomor 83 tahun 1998.<sup>27</sup>

Pada masa itulah gerakan buruh sudah mulai menguat dan menunjukkan kekuatannya kepada pemerintah dan pengusaha. Mogok kerja nasional yang dilaksanakan oleh gerakan buruh Indonesia, tidak terlepas dari aksi pengabaian yang dilakukan oleh pemerintah dalam setiap persoalan para pekerja, diantaranya upah murah yang terus menerus diberlakukan, sistem kerja *outsourcing* yang semakin menjamur sampai pada bagian produksi, dan pelaksanaan jaminan kesehatan yang belum dilaksanakan pemerintah.

Hak sejati bagi seorang pekerja adalah upah. Upah adalah kewajiban yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang telah bekerja memenuhi tuntutan produksi pengusaha. Pemenuhan hak harus memperhatikan kehidupan yang layak. Tanggung jawab terhadap

---

<sup>27</sup> [Http://www.ilo.org](http://www.ilo.org), Diakses pada 15 Maret 2015.

pemenuhan hak bukan hanya berada pada pihak pengusaha saja, tetapi pemerintah juga mempunyai kewajiban yang besar untuk melindungi kaum pekerja dari kesewenangan perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan:

**Pasal 88**

1. *Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
2. *Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh.<sup>28</sup>*

Pemerintah membuat suatu ukuran pengupahan yang layak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Aturan mengenai pengupahan diatur dalam UU nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) nomor 17 tahun 2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak. Kedua peraturan inilah yang menjadi acuan pemerintah, pengusaha, dan perusahaan dalam menetapkan upah bagi pekerja.

Dengan demikian latar belakang pembentukan undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perlindungan pekerja kontrak *outsourcing* dalam segala aspeknya merupakan bagian dari kegiatan pembangunan nasional,

---

<sup>28</sup> Lihat Pasal 88 UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

khususnya dalam memajukan ekonomi sebagai penghidupan berbangsa dan bernegara. Lahirnya undang-undang tentang ketenagakerjaan merupakan bentuk kepedulian dari Pemerintah dalam memperjuangkan hak-hak dan kewajiban bagi para pekerja atau buruh yang bekerja pada suatu perusahaan.

## **B. PENGERTIAN *OUTSOURCING***

Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, buruh berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran, dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja, dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan lebih cenderung diberikan kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi pada intinya kata-kata tersebut mempunyai arti satu yaitu pekerja. Hal ini merujuk pada undang-undang ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.<sup>29</sup>

Undang-undang perburuhan (buruh atau pekerja) mengakui bahwa individu yang menunaikan pekerjaan bagi setiap pemilik pekerjaan berhak menerima upah sesuai kesepakatan khusus atau umum yang dibuat, apakah

---

<sup>29</sup> [Http://Buruh/wiki/Buruh.wikipedia.org](http://Buruh/wiki/Buruh.wikipedia.org). Diakses pada 15 Mei 2015.

secara lisan atau tertulis.<sup>30</sup> Berdasarkan ketentuan, tidak setiap orang yang telah menunaikan dan melaksanakan pekerjaan dapat dianggap sebagai buruh. Kecuali bila hal-hal tersebut didalamnya memenuhi sebagaimana yang ditetapkan undang-undang perburuhan, bila sebagian hal tidak memenuhi maka tidak dapat dianggap sebagai buruh berdasarkan undang-undang perburuhan. Kalangan buruh terdiri dari dua jenis, yaitu:

*Pertama* adalah para pekerja merdeka, yaitu orang-orang yang bekerja dengan bayaran khusus. Mereka seperti para pengelola industri kerajinan yang memiliki tempat khusus, juga pemilik bisnis atau profesi yang memiliki kantor sendiri.

*Kedua* adalah para pekerja sekunder (lapisan kedua), yaitu orang-orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji tertentu, seperti para buruh di lahan pertanian, perindustrian, sektor perdagangan, serta berbagai layanan lainnya. Apakah pekerjaan tersebut untuk pribadi-pribadi tertentu atau untuk Negara.

Saat ini banyak perusahaan memilih menggunakan jasa buruh dengan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* saat ini sudah menjamur dikalangan perusahaan, karena sistem ini dirasa lebih menguntungkan beban perusahaan. *Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum *outsourcing* (alih daya) di Indonesia diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal

---

<sup>30</sup> Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, (Jakarta : Al-Huda, 2007), h. 179.

64, 65, dan 66 dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa kerja pekerja/ buruh.

*Outsourcing* merupakan pendekatan manajemen yang memberikan kewenangan pada pihak ketiga untuk bertanggung jawab terhadap proses atau jasa yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan sendiri.

Pengertian *outsourcing* dalam hal ini dibagi menjadi beberapa pengertian, *Outsourcing* terbagi atas dua suku kata yaitu “*out*” dan “*sourcing*”. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab, dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Sedangkan dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya mempunyai arti yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya bukan sebagai penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh.

Secara eksplisit dalam UU nomor 13 tahun 2003 tidak mengenal istilah *outsourcing*, tetapi dalam pasal 64 dapat dilihat yang dimaksud dengan praktek *outsourcing* yaitu: a) penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, b) penyediaan jasa pekerja. Mengenai pengertian *outsourcing* dapat dijumpai dalam beberapa pengertian menurut para pakar, diantaranya menurut Rina Herawati (2010:1) mendefinisikan *outsourcing* sebagai bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori

*Precarious Work*, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman, dan tidak pasti.<sup>31</sup> Sedangkan menurut Greaver (dalam Indrajit 2004:3) *outsourcing* diartikan sebagai suatu tindakan mengalihkan atau menyerahkan aktivitas-aktivitas internal yang terjadi berulang kali dan hak-hak pembuatan keputusan yang dimiliki suatu perusahaan kepada jasa *outside provider*, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kontrak.

*Outsourcing* atau yang dikenal dengan alih daya merupakan pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan kepada perusahaan lainnya untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal yang utama dari perusahaan tersebut. Sistem *outsourcing* memang bagi sebagian besar orang yang memiliki keahlian atau skill terbatas dianggap sangat merugikan. Namun sebaliknya, bagi orang yang memiliki keahlian khusus dan langkah untuk menjadi karyawan *outsourcing* dianggap lebih mudah dan menguntungkan.

*Outsourcing* menurut bahasa adalah pemanfaatan untuk mendapatkan keuntungan sendiri, pengisapan, dan pemerasan tenaga orang.<sup>32</sup> Sedangkan menurut terminologi Eksploitasi adalah kecenderungan yang ada pada diri seseorang untuk menggunakan pribadi lain demi pemuasan kebutuhan orang pertama tanpa memperhatikan

---

<sup>31</sup> Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, (Bandung : Akatiga, 2010), h. 1.

<sup>32</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *KBBI(kamus besar bahasa Indonesia)*, (Jakarta : Balai pustaka,2005), Edisi ke-3, h. 290.

kebutuhan pribadi pertama.<sup>33</sup> Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Amin Widjaja Tunggal dalam bukunya “*Outsourcing Dan Kasus*” yang mendefinisikan *outsourcing* sebagai proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan ke pihak ketiga.<sup>34</sup>

*Outsourcing* yaitu menggunakan perusahaan penyedia jasa eksternal untuk menjalankan beberapa aktivitas perusahaan dengan baik. Sedangkan *outsourcing* menurut Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah memborongkan satu bagian atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.<sup>35</sup>

Menurut Andi Fariana pengertian *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam perkembangannya, *outsourcing* atau yang dikenal dengan istilah pemborongan pekerjaan merupakan jalan keluar bagi perusahaan untuk menghindari pemberian fasilitas kesehatan dan fasilitas jaminan sosial lain bagi pekerja. Padahal pada mulanya *outsourcing* yang diperkenalkan pertama kali di Amerika Serikat merupakan pemborongan pekerjaan yang diberikan kepada tenaga-tenaga profesional yang memiliki *skill* khusus untuk menyelesaikan jenis

---

<sup>33</sup> Kartono kartini, *Kamus lengkap Psikologi*, h. 180

<sup>34</sup> Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta : Hrvarindo, 2008), h. 11.

<sup>35</sup> [Http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/125951658.314%2022%20%20IRE%20h%20%20Hubungan%20Antara%20-%20Literatur.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/125951658.314%2022%20%20IRE%20h%20%20Hubungan%20Antara%20-%20Literatur.pdf), Diakses Pada 8 April 2015.

pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dengan upah yang sangat tinggi. Berbanding terbalik dengan pelaksanaan *outsourcing* yang terjadi di Indonesia.<sup>36</sup>

Menurut Asri Wijayanti (dalam Candra Suwondo: 2004), menyatakan definisi *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.<sup>37</sup>

Menurut ahli bahasa Peter Salim istilah *outsourcing* atau *outsource* diterjemahkan sebagai kegiatan membeli tenaga kerja atau suku cadang dari sumber perusahaan lain. Sedangkan menurut Bryan A. Garner, secara umum *outsourcing* adalah salah satu bentuk perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan antara suatu bisnis perusahaan dengan perusahaan lain yakni perusahaan *outsourcing* untuk mengalihdayakan suatu sumber daya baik dilakukan oleh manusia atau dengan suatu suku cadang peralatan tertentu.

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan:

#### **Pasal 64**

1. *Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis.*<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012), h. 31.

<sup>37</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 52.

<sup>38</sup> Candra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, (Jakarta : Gramedia, 2004), h. 2.

Pengertian pekerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Sedangkan menurut J. Satrio (dalam Sehat Damanik: 2006) pengertian *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).<sup>39</sup>

Pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dimana pekerjaan tersebut merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) dalam KUH Perdata diatur dalam buku III bab 7a pasal 1601b KUH Perdata, berupa perjanjian pemborongan pekerjaan. *Outsourcing* telah banyak dipraktikkan di perusahaan industri besar, seperti pertambangan dan juga perusahaan perkebunan sejak masa Hindia Belanda. *Outsourcing* kemudian menjadi wacana yang hangat sejak undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang memuat tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 64, 65, dan 66 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

---

<sup>39</sup> J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2001), Cet.Ke-2, h. 340.

Kerja adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Tenaga Kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai, dan sebagainya.<sup>40</sup> Pengertian tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian buruh/ pekerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>41</sup>

Istilah ketenagakerjaan menurut UU nomor 13 tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>42</sup> Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/ buruh, yaitu menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain menyangkut pemagangan dan kewajiban mengumumkan lowongan kerja. Sedangkan hal-hal yang berkaitan dengan selama masa bekerja antara lain menyangkut perlindungan kerja, upah,

---

<sup>40</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *KBBI (Kamus besar bahasa Indonesia)*, h. 554.

<sup>41</sup> Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 6.

<sup>42</sup> *Ibid*, h. 5.

jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan pengawasan kerja. Adapun yang menyangkut sesudah masa kerja antara lain pesangon dan pensiun/ jaminan hari tua.

Kalangan serikat kerja/ serikat buruh memandang pelaksanaan sistem hubungan kerja dalam bentuk *outsourcing* ini akan menindas hak-hak pekerja/ buruh, karena lemahnya perlindungan hukum dalam sistem kerja. Bahkan ada pendapat yang menyatakan bahwa sistem hubungan kerja ini sama sekali bukanlah hubungan kerja, karena di dalamnya tidak memuat unsur-unsur hubungan kerja, yaitu unsur perintah dari pengusaha/ majikan pada pekerja/buruh. Banyak yang menilai pengaturan tentang pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan/ *outsourcing* yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan belum jelas dan mengandung kepastian hukum.<sup>43</sup>

Ada aturan hukum yang secara tertulis mendefinisikan arti kata "Eksplorasi" yaitu dalam pasal 1 ayat 7 undang-undang Republik Indonesia nomor 21 tahun 2007 tentang pemberantasan tindak perdagangan orang, eksploitasi adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban yang meliputi, tetapi tidak terbatas pada pelacuran, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktek serupa perbudakan, penindasan, pemerasan, pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi, atau secara melawan hukum memindahkan atau mentransplantasi organ dan/

---

<sup>43</sup> Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, h. 52.

atau jaringan tubuh atau memanfaatkan tenaga atau kemampuan seseorang oleh pihak lain untuk mendapatkan keuntungan baik materiil maupun immateriil.<sup>44</sup>

### C. BENTUK – BENTUK *OUTSOURCING*

Beberapa macam bentuk *outsourcing* menurut Andi Fariana, diantaranya adalah:

#### 1. Perjanjian pemborongan pekerjaan

Perjanjian pemborongan pekerjaan terdapat dalam pasal 65 undang-undang ketenagakerjaan dan merupakan salah satu jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum. Dalam melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan, disyaratkan harus dilaksanakan melalui perjanjian secara tertulis. (Pasal 65 ayat 1 UUK)

Secara limitative, undang-undang menetapkan bahwa jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dan dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (Pasal 65 ayat 2 UUK)

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan

---

<sup>44</sup> Lihat Pasal 1 ayat 7 Undang-undang RI Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Perdagangan Orang.

- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.<sup>45</sup>

Menurut Undang-undang ketenagakerjaan:

**Pasal 65 UUK**

1. *Perusahaan lain sebagai perusahaan pelaksana penerima sebagian pekerjaan harus berbentuk badan hukum*
  2. *Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh pada perusahaan lain tersebut sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku*
  3. *Perubahan dan atau penambahan syarat-syarat penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan, akan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri*
  4. *Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/ buruh yang dipekerjakannya*
  5. *Hubungan kerja tersebut dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)*
  6. *Apabila syarat-syarat penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan tidak dipenuhi dan atau jika perusahaan lain selaku penerima pekerjaan tidak berbentuk badan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/ buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/ buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan*
  7. *Hubungan kerja tersebut dapat berupa PKWTT atau PKWT.*<sup>46</sup>
2. Perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain dapat juga dilakukan dengan sistem penyediaan jasa pekerja/ buruh. Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Bentuk *outsourcing* yang

---

<sup>45</sup> Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 53.

<sup>46</sup> *Ibid*, h. 54.

pertama diistilahkan dengan *outsourcing* pekerjaan, dan jenis *outsourcing* yang kedua diistilahkan sebagai *outsourcing* pekerja/ buruh.

Undang-undang ketenagakerjaan menetapkan bahwa dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berupa penyedia jasa pekerja/ buruh harus memenuhi ketentuan yang terdapat pada pasal 66, yaitu tidak untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tetapi untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.<sup>47</sup>

Menurut Komang dan Agus (dalam Salamah Wahyuni, 2008) membedakan tipe *outsourcing* menjadi 2 kelompok, yaitu:

1. Business Process *Outsourcing* (BPO)

*Outsourcing* jenis ini mengacu pada hasil akhir yang dikehendaki. Jika sebuah perusahaan manufaktur ingin mengalihkan penjualan produknya pada perusahaan lain, maka pembayaran kompensasinya berupa jumlah unit yang terjual.

2. *Outsourcing* Sumber Daya Manusia

*Outsourcing* jenis ini mengacu pada kebutuhan penyediaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai contoh perusahaan manufaktur akan bekerja sama dengan perusahaan *outsourcing* (vendor) yang memberikan jasa penyediaan dan pengelolaan tenaga

---

<sup>47</sup> Ibid, h.56.

penjual. Kompensasi kepada perusahaan *Outsourcing* (vendor) berupa manajemen uang sesuai kesepakatan.<sup>48</sup>

Dalam hal ini juga terdapat tipe-tipe *outsourcing*, diantaranya:

a. *Contracting*

*Contracting* adalah bentuk penyerahan aktifitas perusahaan pada pihak ketiga yang paling sederhana dan merupakan bentuk yang paling lama.<sup>49</sup> Langkah ini adalah langkah berjangka pendek, hanya mempunyai arti taktis dan bukan merupakan bagian dari strategi besar) perusahaan tetapi hanya untuk mencari cara yang praktis saja.

b. *Outsourcing*

*Outsourcing* merupakan penyerahan aktifitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang professional.<sup>50</sup>

c. *Insourcing*

*Insourcing* merupakan kebalikan dari *outsourcing*, dengan menerima pekerjaan dari perusahaan lain. dimana perusahaan bukan menyerahkan aktifitas pada perusahaan lain yang dianggap

---

<sup>48</sup> Salamah Wahyuni, *Outsourcing Sumber Daya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*, (Jakarta : Jurnal Aplikasi Manajemen, 2008), Vol 9, h. 124-133.

<sup>49</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta : PT. Grasindo, 2004), h. 35.

<sup>50</sup> Ibid, h. 35.

lebih kompeten dengan mengambil atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain dengan berbagai macam motivasi.<sup>51</sup>

Motivasi utamanya adalah dengan menjaga tingkat produktivitas dan penggunaan asset secara maksimal agar biaya satuannya dapat ditekan dimana hal ini akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dengan demikian kompetensi utamanya tidak hanya digunakan sendiri tetapi juga dapat digunakan oleh perusahaan lain yang akan meningkatkan keuntungan.

*d. Co-sourcing*

*Co-sourcing* merupakan jenis hubungan antara pekerjaan dan aktifitas, di mana hubungan antara perusahaan dan rekanan lebih erat dari pada hubungan *outsourcing* biasa.<sup>52</sup> Contohnya adalah dengan memperbantukan tenaga ahli pada perusahaan pemberi jasa untuk saling mendukung kegiatan masing-masing perusahaan.

*e. Benefit-based-relationship*

Merupakan hubungan *outsourcing* di mana sejak semula kedua pihak investasi bersama-sama dengan pemberian pekerjaan tertentu.<sup>53</sup>

Menurut Komang Priambada dan Agus Eka Maharta (2008:82) *outsourcing* memiliki beberapa tipe yang dapat dikenali menurut tempatnya, yaitu:<sup>54</sup>

---

<sup>51</sup> Ibid, h. 35-36.

<sup>52</sup> Ibid, h. 36.

<sup>53</sup> Ibid, h. 37.

a. *Offshoring*

Merupakan *outsourcing* yang dilakukan di negara lain. Pengalihdayaan proses bisnis perusahaan (pekerjaan atau wewenang) dari satu negara ke negara lain yang secara khas dalam sebuah proses operasional seperti dalam bidang manufaktur, atau sebuah proses pendukung seperti akuntansi.

b. *Onshoring*

Merupakan *outsourcing* di negara sendiri. Biasanya di bidang manajemen yaitu mengalihdayakan produksi, jasa, atau pekerjaan untuk menurunkan biaya di negara yang sama.

c. *Homeshoring*

Merupakan *outsourcing* yang dilakukan di rumah tangga atau pada keluarga. *Outsourcing* jenis ini biasa juga disebut sebagai kombinasi antara *outsourcing* dan *telecommuting (working at home)* yakni bekerja di rumah.

#### **D. HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA *OUTSOURCING***

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik material maupun spiritual. Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara

---

<sup>54</sup> Ibid, h. 38-39.

Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata.<sup>55</sup>

Persetujuan yang ditandatangani oleh buruh dan majikan dalam suatu perjanjian kerja, akan melahirkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Hak dan kewajiban antara buruh dan majikan pada dasarnya termuat dalam syarat-syarat kerja. Yang dimaksud dengan syarat-syarat kerja adalah segala petunjuk atau aturan yang harus ditata oleh buruh maupun majikan dalam suatu hubungan kerja. Terdapat dua tujuan dibuatnya syarat kerja, diantaranya:

1. Agar pekerja dapat menikmati dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya.
2. Untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (atau yang sering disebut sebagai kondisi kerja). Syarat kerja ini pada hakikatnya adalah kondisi kerja, yaitu suatu kondisi yang harus dipenuhi baik oleh pengusaha maupun pekerja untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja.

Diantara hak pekerja menurut undang-undang adalah :

1. Hak yang paling utama bagi pekerja adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan.<sup>56</sup> Karena setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), Cet. Ke-1, h. 14.

<sup>56</sup> Ahmad Muhammad al-'Assal dan Fathi Abdul Karim, *Sistem, Prinsip dan Tujuan Umat Islam, alih bahasa Imam Saefudin*, (Bandung : Pustaka Setia, 1999), h. 164.

<sup>57</sup> Pasal 88 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan, h. 34.

2. Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.
3. Hak untuk memperoleh jaminan keselamatan dan kesejahteraan sosial.<sup>58</sup>
4. Hak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

Menurut Endang Rokhani, hak-hak dasar para pekerja meliputi hak berikut, diantaranya:

a. Upah

Tentang pengupahan diatur dalam UUD 1945 pasal 27 "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*" Pengertian tentang upah sendiri adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh/ pekerja termasuk tunjangan untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981).<sup>59</sup>

b. Jam Kerja

Jam kerja adalah tujuh (7) jam perhari dan empat puluh (40) jam perminggu. Bagi pekerja yang telah melakukan pekerjaan empat jam

---

<sup>58</sup> Pasal 86 dan 89 Undang-undang Ketenagakerjaan, h. 32-36.

<sup>59</sup> Endang Rokhani (ed), *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, (Jakarta : Yakoma-PGI, 1999), Cet. Ke-2, h. 2.

berturut-turut, maka kepadanya diberikan sekurang-kurangnya setengah (1/2) jam istirahat (UU nomor 1 tahun 1951).<sup>60</sup>

c. Cuti

Cuti diatur dalam undang-undang nomor 1 tahun 1951 tentang berlakunya undang-undang kerja nomor 12 tahun 1943 dan peraturan pemerintah nomor 21 tahun 1954.<sup>61</sup>

d. Waktu Istirahat

Setelah bekerja selama waktu yang ditentukan, pekerja berhak memperoleh waktu istirahat minimal setengah (1/2) jam dan waktu istirahat ini tidak dihitung sebagai jam kerja. Dalam satu minggu buruh/ pekerja berhak mendapatkan sedikitnya satu hari libur kerja.<sup>62</sup>

e. Perlindungan kerja

Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia, dan moral agama. (UU nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja)

f. Perjanjian kerja waktu tertentu

Hubungan kerja waktu tertentu diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-02/MEN/1993. Kesepakatan kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk

---

<sup>60</sup> Ibid, h. 11.

<sup>61</sup> Ibid, h. 13.

<sup>62</sup> Ibid, h. 16.

pekerjaan tertentu (Pasal 1 ayat a).<sup>63</sup> Kesepakatan kerja waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Berkenaan dengan hak-hak kerja *outsourcing*, pada umumnya hak-haknya sama saja dengan hak tenaga kerja/ buruh pada umumnya. Hak-hak tenaga kerja yang termasuk di dalamnya pekerja/ buruh dalam hubungan kerja diatur dan dituangkan dalam undang-undang mengenai ketenagakerjaan, relatif sangat banyak. Hak-hak langsung secara berurut antara lain:

1. Hak non diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dalam arti, pekerja/ buruh tidak boleh dibedakan dalam proses *recruit* (khususnya dalam hubungan kerja) atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda. (Pasal 5 UUK)
2. Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi. (Pasal 6, pasal 65 ayat (4) dan pasal 66 ayat (2) UUK)
3. Memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan kompetensi kerja. (Pasal 11, Pasal 18, Pasal 24 UUK)
4. Memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/ mendapatkan pekerjaan, pindah kerja, dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. (Pasal 31, pasal 88 UUK)

---

<sup>63</sup> Ibid, h. 17.

5. Memperoleh upah dan/ atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi. (Pasal 1 angka 30 dan pasal 78 ayat 2 UUK)
6. Hak dan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86 ayat (1) UUK, Pasal 3 ayat (1) UU nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja)
7. Hak jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1) UUK, Pasal 6 UU nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja)
8. Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan. (Pasal 104 UUK, Pasal 5 UU nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh)

Begitu juga dengan para pekerja mereka mempunyai kewajiban-kewajiban terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, diantara kewajiban-kewajiban yang harus mereka tunaikan adalah sebagai berikut:

- a) Mengetahui hal-hal yang diperlukan dalam suatu pekerjaan sehingga pekerja dapat memenuhi hal-hal yang diperlukan dan dapat menekuni pekerjaannya.
- b) Melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan.
- c) Menunaikan janji, yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.

- d) Perhitungan dan pertanggungjawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.<sup>64</sup>

#### **E. PERJANJIAN DALAM *OUTSOURCING***

Perjanjian kerja memiliki beberapa pengertian. Pengertian yang pertama yang disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUH Perdata mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>65</sup> Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

---

<sup>64</sup> Ahmad Muhammad al-‘Assal dan Fathi Abdul Karim, h. 155-163.

<sup>65</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1993), Cet. Ke-2, h. 23.

1. Sepakat, bagi para pihak
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Sebab yang halal.<sup>66</sup>

Terdapat 3 syarat sah perjanjian kerja, diantaranya meliputi:

a. Syarat Subyektif

Syarat subyektif merupakan syarat mengenai subyek perjanjian.

Terdapat dua syarat subyektif, yaitu adanya kesepakatan antara kedua belah pihak dan cakap melakukan perbuatan hukum.

b. Syarat Obyektif

Syarat obyektif adalah syarat mengenai obyek perjanjian.

Terdapat dua syarat obyektif, yakni adanya pekerjaan yang dijanjikan dan karena sebab yang halal.

c. Syarat teknis

Syarat teknis mencakup dua hal, yaitu segala hal/ atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha, dan perjanjian kerja dibuat rangkap dua dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama. Pengusaha dan pekerja masing-masing mendapatkan satu perjanjian kerja.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Lihat Pasal 1320 KUH Perdata.

<sup>67</sup> Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, (Jakarta : Visimedia, 2009), Cet. Ke-1, h. 2-4.

Perjanjian dalam *outsourcing* tidak semata-mata hanya berdasarkan pada asas kebebasan berkontrak yang tercantum pada pasal 1338 KUH Perdata, akan tetapi juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada dua tahapan perjanjian yang harus dilalui, yaitu:

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/ buruh. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 101/MEN/VI/2004 apabila perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat yang tercantum dalam pasal 65 ayat 2 UU nomor 13 tahun 2003.<sup>68</sup>

Dalam hal penempatan pekerja/ buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/ buruh. Kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/ buruh dari perusahaan penyedia jasa

---

<sup>68</sup><http://thepresidentpostindonesia.com/2012/10/22/perlindungan-hukum-tenaga-kerja-outsourcing-dan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/>, Diakses Pada 9 April 2015.

- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada huruf (a), hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/ buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh bersedia menerima pekerja/ buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh. Selanjutnya perjanjian tersebut harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh melaksanakan pekerjaan dengan melampirkan draft perjanjian kerja

Dalam melakukan pendaftaran, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan penelitian. Apabila telah memenuhi ketentuan, maka diterbitkan bukti pendaftaran, namun apabila tidak sesuai dengan ketentuan, maka pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan memberikan catatan pada bukti pendaftaran hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan.<sup>69</sup>

2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/ buruh dengan karyawan. Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi persyaratan atau perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Dengan adanya dua perjanjian tersebut, walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, akan tetapi tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Perjanjian antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing* dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan pengguna jasa *outsourcing*.

Bentuk perjanjian kerja yang sering digunakan dalam *outsourcing* adalah perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dikarenakan lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah tidak tetap sesuai dengan perkembangan perusahaan.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 101/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ buruh.

<sup>70</sup> Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-hak Buruh*, h. 17.

Secara organisasi karyawan *outsourcing* berada di bawah perusahaan *outsourcing*, akan tetapi pada saat perekrutan karyawan maka terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari pihak perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berakhir, maka berakhir pula perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan karyawan *outsourcing*.<sup>71</sup>

#### **F. FAKTOR-FAKTOR TERJADINYA *OUTSOURCING***

Pada dekade terakhir ini perkembangan teknologi informasi sangatlah pesat dan menjadi faktor penentu dalam mencapai suatu keberhasilan. Ketepatan dan kecepatan informasi menjadi faktor penting bagi organisasi dalam memenangkan persaingan. Kebutuhan organisasi akan teknologi informasi sudah tidak diragukan lagi, dan *outsourcing* bisa menjadi alat yang efektif dan efisien untuk memenuhi permintaan terhadap teknologi informasi tersebut.

Salah satu tujuan dari perusahaan melakukan *outsourcing* adalah menginginkan adanya efisiensi dari segi biaya. Dengan perhitungan yang matang tentu saja ada pengurangan biaya dibandingkan jika pekerjaan tersebut dilakukan secara sendiri. Misanya, adanya komponen biaya pesangon yang tidak perlu dianggarkan mengingat pekerjaannya dilakukan dalam bentuk kontrak dan hanya dalam waktu tertentu.

---

<sup>71</sup> Ibid, h. 20.

Keputusan perusahaan untuk melakukan *outsourcing* dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam Benamati dan Rajkumar (2002:4) mengemukakan bahwa sejumlah besar mengenai keputusan dilakukannya *outsourcing* didorong oleh masalah fundamental seperti masalah ekonomi, strategi, dan teknis. Selanjutnya beberapa perusahaan melakukan *outsourc*e untuk mencapai fleksibilitas produksi yang lebih tinggi, untuk mengembangkan kapasitas, atau agar lebih fokus pada kompetensi inti. Namun mayoritas perusahaan melakukan *outsourc*e terhadap aktifitas produksi untuk mengurangi biaya atau meningkatkan kualitas produk dengan menggunakan keahlian dari supplier mereka.

*Outsourcing* hadir karena adanya keinginan dari perusahaan (perusahaan pengguna/ pemesan) untuk menyerahkan sebagian kegiatan perusahaan kepada pihak lain (perusahaan *outsourcing*) agar dapat berkonsentrasi penuh pada proses bisnis perusahaan (*core business*) agar lebih kompetitif dalam tujuannya. Oleh karena itu, pekerjaan yang *dioutsourcingkan* bukanlah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan inti bisnis perusahaan, melainkan pekerjaan penunjang (staff level ke bawah), meskipun terkadang terdapat juga posisi manajerial yang *dioutsourcingkan*, namun tetap hanya untuk pekerjaan dalam tenggang waktu tertentu (proyek).

Dengan membagi tugas kepada perusahaan lain, perusahaan pengguna jasa *outsourcing* merasa mendapatkan keuntungan dari kerjasama tersebut, karena tidak perlu memikirkan dan mengurus

pekerjaan-pekerjaan penunjang sehingga bisa fokus pada bisnis operasional perusahaan. Hal inilah yang banyak membuat perusahaan beralih pada system *outsourcing*. Terbukti pertumbuhan bisnis *outsourcing* secara global tercatat mencapai 30% tiap tahunnya, ini terlihat bahwa perusahaan-perusahaan pengguna *outsourcing* sudah mempercayakan sebagian proses bisnisnya pada perusahaan *outsourcing* dalam hal perekrutan sumber daya manusia (SDM).<sup>72</sup>

Menurut Iftida Yasar (2008:51) terdapat beberapa alasan bahwa *outsourcing* diperlukan oleh perusahaan, sesuai dengan strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*:

a. Mempertahankan standar pelayanan kepada pelanggan

Perusahaan yang semakin besar tidak mungkin lagi melakukan semua pekerjaan secara mandiri. Apabila perusahaan memaksa melakukan semua hal di tangan perusahaan sendiri, maka perusahaan harus mengorbankan pelanggan yang menunggu berjam-jam untuk layanan yang diberikan.

b. *Share Of Wealth* (Berbagi keberuntungan dan kesempatan)

Perusahaan besar berbagi kesempatan kepada sekian banyak perusahaan *outsourcing* yang mendukung kegiatan operasional perusahaan. Sebuah simbiosis mutualisme, yang saling menguntungkan, *win-win relationship*.

---

<sup>72</sup> [Http://fajarnoverdi.blogspot.com/2012/03/definisi-outsourcing.html](http://fajarnoverdi.blogspot.com/2012/03/definisi-outsourcing.html), Diakses Pada 8 April 2015.

c. Tidak memiliki atau kurang pengalaman

Sebaliknya pada kenyataannya, perusahaan kecil atau kantor cabang perlu bekerja sama dengan perusahaan yang lebih besar dan berpengalaman dalam bidang yang sama.

d. Mempertahankan karyawan beretos kerja tinggi

Perusahaan akan membuat kesepakatan untuk memberikan status permanen pada karyawan *outsourcing* bila karyawan tersebut sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya, produktif, rajin, dan sopan.

e. Pertimbangan efisiensi biaya

Penurunan biaya produksi atau biaya layanan dapat dilakukan dengan baik melalui *outsourcing*. Penunjukkan kepada pihak ketiga, yang memiliki komitmen untuk belajar, menjalankan usaha yang cukup signifikan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *outsourcing institute* pada tahun 1991 dengan 1200 responden perusahaan di Amerika menunjukkan bahwa *outsourcing* dipilih karena dapat memberikan manfaat strategis sebagai berikut:<sup>73</sup>

1. Meningkatkan fokus perusahaan pada bisnis intinya
2. Mempercepat adaptasi terhadap perubahan bisnis
3. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

---

<sup>73</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, h. 42.

4. Sumber daya manusia (SDM) yang ada dapat digunakan untuk kebutuhan yang lebih strategis
5. Memungkinkan penghematan dana kapital
6. Mengefisienkan dan mengendalikan biaya operasional
7. Memperoleh sumber daya manusia yang lebih profesional sesuai dengan bidangnya.

*Outsource* sumber daya manusia merupakan jenis *outsource* yang bertujuan hanya menyediakan tenaga kerja. Dalam konteks ini, maka sudah selayaknya perusahaan *outsourcing* memiliki kemampuan di bidang pengelolaan administrasi SDM secara memadai. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah kemampuan perusahaan *outsourcing* untuk melakukan rekrutmen.