

hasil cek plagiasi

by Asri Wijayanti

Submission date: 09-Dec-2019 05:36PM (UTC+0700)

Submission ID: 1230510333

File name: II.A.1.b.2_9_Reformasi_Pengaturan_Outourcing.pdf (371K)

Word count: 4291

Character count: 27349



REFORMASI PENGATURAN *OUTSOURCING*

Asri Wijayanti

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Surabaya
asrilwj@yahoo.com

Abstract

As outsourcing arrangement does not formally exist in Law 13/2003 on Ketenagakerjaan, the interpretation of the provisions of Article 64-66 jo. Article 59 of Law 13/2003, jo. Decision of the Constitutional Court No. jo. 27/PUU-IX/2011 has become a "social conflict." Hence devising a regulatory mechanism for the practice of outsourcing is urgent to resolve current labor problems in Indonesia. Using normative legal research methods, this paper finds that the absence of a precise definition of outsourcing leads to two different formulations of the notion contrary to the elements of a work contract. Article 1 of Law No. 15 defines a typical work relationship as a relationship between employers and workers/laborers under a labor agreement that complies with the cumulative elements of work, wage and order. Inconsistency between this definition and the legal effects of outsourcing impacts the already weak position of workers, which may be argued to be a modern form of slavery, in the outsourcing relationship. This paper recommends that reforms in outsourcing should address ambiguities in the identification of legal persons and the formulation of their rights and obligations in order to clarify who shall be legally responsible for the protection and implementation of workers' rights in an outsourcing arrangement.

Keywords: *legal protection, outsourcing*

A. Pendahuluan

Kondisi perburuhan di Indonesia berkaitan erat dengan pasar kerja. Berdasarkan sensus penduduk tahun 2010, jumlah penduduk Indonesia adalah 237.641.326 orang.¹ Pada Februari 2012, jumlah angkatan kerja adalah 120,4 juta orang. Jumlah penduduk yang bekerja sejumlah 112,8 juta orang. Terdapat sekitar 42,1 juta orang atau 34,24 % tenaga kerja yang bekerja pada kegiatan

¹ <http://sp2010.bps.go.id/index.php/site/index>, akses terakhir tanggal 13 Mei 2012



formal dan 70,7 juta orang atau 65,76 % pada kegiatan informal.² Data tersebut menunjukkan tidak seimbang rasio antara lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, mengakibatkan tingginya persaingan untuk memperoleh pekerjaan.

Secara sosial ekonomis, kedudukan pekerja adalah tidak bebas, syarat-syarat kerja ditentukan oleh pengusaha.³ Keadaan ini membutuhkan campur tangan pemerintah. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (1) dan (2); Pasal 28 D ayat (1) dan (2) UUD'45. Perlindungan konstitusional terhadap pekerja seharusnya diwujudkan dalam perturan perundangan. Prinsip *equality before the law* sebagai salah satu ciri dari Negara hukum, belum dirasakan oleh pekerja.

Ketimpangan jaminan perlindungan hukum menjadi alasan dalam tuntutan *Mayday*. Tuntutan *Mayday* tahun 2012, adalah "hapuskan *outsourcing* tenaga kerja: Terbitkan Peraturan Pemerintah atau Peraturan Menteri yang melarang *outsourcing* tenaga kerja; cabut ijin seluruh penyelenggara *outsourcing* tenaga kerja".⁴ Tuntutan ini merupakan penegasan kembali dari tuntutan *May Day* tahun 2011, yaitu "imperialisme-kapitalis diantaranya sistem kerja *outsourcing*"⁵ *Outsourcing* dianggap telah menghilangkan jaminan untuk terus bekerja (*job security*).⁶ *Outsourcing* telah merubah nasib pekerja di Indonesia dan dianggap sebagai *modern slavery*, sehingga harus di hapuskan.

Polemik *outsourcing* – upah minimum, terus berlanjut. Bagi pemberi kerja, yang bermodal kecil dan menengah, upah minimum dirasa

2 Berita Resmi Statistik, "Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2012", Majalah BPS, No. 33/05/Th.XV, 7 Mei 2012

3 Joseph. E Stiglitz, *Making Globalization Work (Menyiasati Globalisasi Menuju Dunia Yang Lebih Adil)*, (Jakarta: Mizan, 2007), hal. 6

4 "May Day Buruh Indonesia Bersatulah", Siaran Pers Majelis Pekerja/Buruh Indonesia-MPBI KSPSI, KSBSI dan KSPI, FSP TSK, FSBI, GSPMII, OPSI, SP LEM, SP FARKES, SP Pewarta dalam <http://www.facebook.com/groups/burhbebasibergerak/401825676524748/>, akses terakhir tanggal 14 Mei 2012

5 <http://berdikarionline.com/kabar-rakyat/20110411/persatuan-perlawanan-rakyat-bersiap-sambut-hari-burh-sedunia.html>, akses terakhir tanggal 2 April 2011.

6 Muchtar Pakpahan, *Konflik Kepentingan outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*, (Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010), hal. 118



sangat memberatkan. Apakah ada keharusan penggunaan sistim *in-house manufacturing* di Indonesia? Legalisasi *outsourcing* sebagai bentuk hubungan kerja diarahkan pada sistim kerja fleksibel.⁷ Hubungan kerjanya bias/kabur.⁸ Keberadaan Pasal 64-66 UU 13/2003 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, tentang PKWT jo. Kepmenakertrans No. Kep-101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/Buruh jo. Kepmenakertrans No. KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dalam praktik ternyata telah menciptakan konflik sosial. Reformasi *outsourcing* merupakan kebutuhan yang mendesak untuk mengatasi konflik sosial. Reformasi adalah perubahan secara drastis untuk perbaikan (bidang sosial, politik, atau agama) di suatu masyarakat atau Negara.⁹

B. Pembahasan

Reformasi *outsourcing* dalam tulisan ini difokuskan pada kajian substansi dan prosedur. Kajian tentang substansi berkaitan dengan subyek hukum dan obyek hukum. Kajian tentang prosedur merupakan teknis atau mekanisme yang seharusnya dilakukan.

1. Subyek hukum *outsourcing*

Tujuan pengaturan *outsourcing* adalah memberikan perlindungan hukum bagi para pihak yang sedang melakukan hubungan kerja dengan sistim *outsourcing*. Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai “perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum”.¹⁰

7 Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Medan: Sofmedia, 2011), hal. 359

8 Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan, USU Press, 2010), hal. 50

9 <http://www.artikata.com/arti-347280-reformasi.html>, akses terakhir tanggal 10 Mei 2012

10 Iman Sjahputra Tunggal, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvarindo, 2009), hal. 357



Diberikannya perlindungan hukum bagi pekerja mengingat adanya hubungan antara pekerja dengan pengusaha, yang menjadikan pekerja sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja.¹¹ Hukum diciptakan sebagai pedoman dan antisipasi terhadap suatu keadaan yang akan mengakibatkan kerugian pada orang lain. Di dalam hukum perburuhan, ada dua pihak yang berbeda kepentingannya, yaitu pemberi kerja dan pekerja. Negara harus menciptakan aturan hukum yang mewujudkan persamaan hak antara buruh dan pemberi kerja.¹²

Rawls berpendapat bahwa ketidaksetaraan di bidang sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar golongan yang paling lemah merupakan pihak yang paling diuntungkan dan setiap orang diberi kesempatan yang sama.¹³ Harus dipahami sebagai kesetaraan kedudukan dan hak bukan dalam arti kesamaan hasil yang dapat diperoleh semua orang.¹⁴ Buruh yang berada di posisi yang lemah perlu mendapatkan jaminan yang seimbang dengan pengusaha. Menurut prinsip ketidaksetaraan, pihak yang lemah harus mendapatkan kesempatan yang lebih tinggi.¹⁵

Subyek hukum adalah pendukung hak dan kewajiban. Dalam hubungan hukum, antar subyek hukum mempunyai hak dan kewajiban yang saling bertimbang balik. Hubungan hukum yang terjadi dalam *outsourcing* adalah hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) merumuskan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketentuan ini membatasi subyek hukum dalam hubungan kerja hanyalah pengusaha “tidak” pemberi kerja seperti dalam rumusan Pasal 1 angka 14 UU No.

11 Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, (Jakarta: Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008), hal. 270

12 Asri Wijayanti, *Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, *Disertasi*, PPS Universitas Airlangga, 2011, hal. 18

13 John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge, Massachusetts : The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), hal. 302

14 Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian, Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta: LaksBang Mediatama, 2008), hal. 46-47

15 Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, *Disertasi*, (Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001), hal. 18



13/2003. Akibat hukum dari dua rumusan pengertian yang berbeda tentang subyek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerja yang bekerja pada selain pengusaha (Pasal 1 angka 5 UU No. 13/2003) secara yuridis, tidak dianggap telah melakukan hubungan kerja, sehingga tidak dilindungi oleh UU 13/2003.¹⁶

Inkonsistensi Pasal 1 angka 15 jo. Pasal 1 angka 14 UU No. 13/2003, berpengaruh terhadap kedudukan pekerja *outsourcing* dalam hubungan kerja. Ketentuan ini menjadi dasar perumusan Pasal 65 ayat (3) UU No. 13/2003 jo. Pasal 3 ayat (2) Kepmenaker 220/2004, yaitu perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum, kecuali :

- a. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang;
- b. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.

Tujuan disyaratkan badan hukum adalah tidak relevan, mengingat setiap pelaku usaha tetap dapat dimintai pertanggungjawaban apabila melakukan suatu pelanggaran, tidak menunggu pelaku usaha berbentuk badan hukum. Melakukan pemborongan pekerjaan bukanlah monopoli suatu perusahaan yang sudah berbadan hukum, tetapi menjadi hak setiap pelaku usaha. Batasan ini akan mengakibatkan pelaku usaha (khususnya usaha kecil dan menengah) kehilangan haknya disamping juga dapat mematikan program kemitraan atau *community social development program* suatu perusahaan dengan lingkungan sosial disekitarnya yang sudah berjalan.¹⁷

Terdapat kekaburan makna tentang siapakah yang dianggap secara yuridis sebagai pengusaha, subyek hukum dalam hubungan kerja *outsourcing*. Siapa yang harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan hak-hak pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 64-66 UU No. 13/2003, terdapat tiga subyek hukum dalam sistim kerja *outsourcing*, yaitu pekerja/buruh, perusahaan

¹⁶ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, (Bandung: Lubuk Agung, 2011), hal. 115

¹⁷ Moch Syamsudin, *Pemahaman Outsourcing di Indonesia*, Yustitia, Vol 1 no. 2, 2007, hal. 174.



4 penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ada tiga interpretasi berkaitan dengan hubungan hukum yang timbul dari adanya perjanjian *outsourcing*. Interpretasi pertama, hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, didasarkan pada rumusan Pasal 65 ayat (6) UU No. 13/2003 yaitu hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Ketentuan ini tidak akan menimbulkan konflik sosial apabila memang didasarkan pada perjanjian pemborongan pekerjaan. Yang memberi perintah kerja adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan perusahaan pemberi pekerjaan. Pengertian perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikat diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan (Pasal 1601 b *B.W.*) Pemborongan pekerjaan mengandung dua hubungan hukum yaitu hubungan hukum antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan dan hubungan hukum antara penerima pekerjaan dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan borongan. Pihak yang terikat dalam hubungan hukum I adalah pemberi kerja dengan penerima kerja. Penerima kerja melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah dari pemberi pekerjaan. Dalam hubungan hukum I ini tidak terdapat hubungan hukum antara pemberi kerja dengan pekerja, sehingga pemberi pekerjaan tidak dapat memberikan perintah kepada pekerja. Rupanya konsep hubungan kerja ini kurang diperhatikan oleh pembentuk UU 13/2003 mengingat pemberi kerja dapat memberikan perintah langsung atau tidak langsung (Pasal 65 ayat (2) huruf b UU 13/2003). Tujuan perumusan norma itu adalah untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan (Pasal 6 ayat (1) huruf b Kepmenaker 220/2004). Seharusnya apabila hubungan kerja didasarkan pada perjanjian pemborongan pekerjaan, perintah kerja datangnya tidak berasal dari pemberi pekerjaan, melainkan dari penerima pekerjaan karena dialah yang bertanggung jawab terhadap terlaksananya perjanjian. Penerima pekerjaanlah yang berhak untuk memberikan perintah kerja.



Interpretasi kedua, hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Interpretasi ini didasarkan pada rumusan Pasal 65 ayat (2) b jo. Pasal 1 angka 15 UU No. 13/2003. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dimaksud dalam ayat (1), harus memenuhi syarat sebagai berikut : a.....; b.. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Tercermin adanya pemikiran yang pragmatis berkaitan dengan pemberian perintah kerja, yaitu dari sudut cara dilakukannya perintah itu. Apakah perintah dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Perintah adalah salah satu unsur hubungan kerja, selain pekerjaan dan upah (Pasal 1 angka 15 UU No. 13/2003). Perintah harus dimaknai sebagai suatu tanggung jawab dalam memberikan perintah. Siapa yang memerintahkan untuk melakukan pekerjaan, sebagai majikan yang baik haruslah menjamin hak-hak pekerja yang diperintahnya. Hukum tidak melihat apakah perintah itu dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Pihak yang memberi perintah kerja adalah pihak yang menikmati hasil pekerjaan. Atas dasar pemikiran ini, subyek hukum dalam hubungan kerja *outsourcing* lebih tepat antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan bukan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Interpretasi ketiga berkaitan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, yang memutuskan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU No. 13/2003 adalah bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945 (conditionally unconstitutional). Putusan ini mengakibatkan terjadinya peralihan kewajiban subyek hukum dalam konsep hubungan kerja. Adanya kewajiban pengalihan perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Ada dua pertimbangan hukum yang melandasi putusan tersebut yaitu adanya syarat perjanjian antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan tidak berbentuk PKWT dan penerapan prinsip pengalihan tindakan pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of*



Employment/ TUPE) yang dilandasi pemikiran nondiskriminasi dalam penerimaan *fair benefit and welfare* bagi pekerja. Sayangnya putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, ditindak lanjuti dengan Surat Edaran Menteri Nomor B.31/PHIJSK/2012 tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Surat Edaran bukanlah aturan hukum. SE ditujukan untuk intern kelembagaan Depnakertrans, bukan ditujukan untuk umum. SE sifatnya tidak mengikat karena hanya himbauan, dapat dilaksanakan atau tidak dilaksanakan tidak ada sanksinya. SE tidak termasuk dalam hirarkhi peraturan perundang-undangan Indonesia. Jadi SE tidak mempunyai kekuatan hukum. Berkaitan dengan hal ini tepatlah tuntutan Mayday 2012 yaitu “terbitkan Peraturan Pemerintah atau Peraturan Menteri yang melarang outsourcing tenaga kerja”.

Muatan putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, tentang *TUPE* menimbulkan polemik. Dengan adanya *TUPE* ini apabila terjadi suatu kondisi dimana kontrak kerjasama perusahaan *outsourcing* habis, namun pekerjaan yang dilakukan masih ada, maka pekerja *outsourcing* yang bersangkutan tidak boleh ikut habis, sehingga ketika terjadi pergantian perusahaan *outsourcing* maka pekerja beralih hubungan kerjanya kepada perusahaan baru.¹⁸ Fakta yang ada seringkali terjadi rekayasa nama perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang melakukan kerja sama dengan perusahaan pemberi kerja. Pekerja yang bekerja pada orang yang sama tetapi bernaung pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang sama. Tentunya hal ini tidak dapat digeneralisasi. Hal ini tentunya telah menghilangkan perlindungan hukum terhadap pengusaha/pemberi kerja.

2. Obyek hukum *outsourcing*

Outsourcing berasal dari kata *out source* yang artinya *to procure (as some goods or services needed by a business or organization) under contract with an outside supplier*¹⁹ (untuk mendapatkan barang atau jasa dibutuhkan bisnis atau organisasi yang mendasarkan kontrak dengan pemasok luar).

18 http://manpoweract.wordpress.com/2012/05/13/makin-pusing-dengan-outsourcing-_/, akses terakhir tanggal 14 Mei 2012

19 <http://www.merriam-webster.com/dictionary/outsource>, akses terakhir tanggal 11 Mei 2011



¹ *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.²⁰

Outsourcing berasal dari kajian ilmu ekonomi-manajemen, selain BPR, TQM, JIT,²¹ PDCA²² dan *fishbone diagram*²³ dalam *kaizen*.²⁴ Merupakan solusi atas besarnya biaya produksi apabila dilakukan secara *in-house manufacturing*. Tujuannya efisiensi guna menghasilkan suatu produk yang berkualitas dan berkuantitas dengan memperkecil resiko. Empat alasan untuk dapat dilakukan *outsourcing* yaitu:

1. *“to much specialized work* (jika dilakukan dengan mesin yang lebih baik teknologinya akan lebih murah biaya produksinya);
2. *Insufficient capacity* (jika terdapat kemampuan yang kurang misalnya terjadi *overload*);
3. *The supplier is cheaper* (diperlukan sebagian pekerjaan yang *semi finish product*); dan
4. *To excel in key activities”* (dipisahkan dari *secondary activities*).²⁵

¹ Secara umum, *outsourcing* merupakan suatu sistem kerja untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan cara mengalihkan sebagian pekerjaannya kepada pemberi kerja lainnya. Tidak ada batasan mengenai siapa dan kepada siapa *outsourcing* dapat dilakukan. Demikian pula tidak ada batasan mengenai jenis pekerjaan apa yang dapat

²⁰ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hal. 2

²¹ http://en.wikipedia.org/wiki/Business_process_reengineering, akses terakhir tanggal 20 April 2012

²² <http://www.skymark.com/resources/leaders/ishikawa.asp>, akses terakhir tanggal 20 April 2012

²³ Srikumalaningsih .files.wordpress.com//*diagram-sebab-akibat.ppt*, akses terakhir tanggal 20 April 2012

²⁴ <http://en.wikipedia.org/wiki/Kaizen>, akses terakhir tanggal 20 April 2012

²⁵ “Furniture Industry in restructuring : systems and tools, in house manufacturing or outsourcing”, *The european union, European Social Fund, Article 6 innovative measures* dalam www.ueanet.com/first/guidelines/FIRST_outsourcing, akses terakhir tanggal 13 Mei 2012



1 dialihkan kepada pihak lain. Asalkan setelah dilakukan suatu analisis manajemen akan dapat memberikan keuntungan baik peningkatan kualitas maupun kuantitas. Implementasi outsourcing sudah terjadi di dunia, misalnya penggunaan ahli hukum asal India di Amerika Serikat.²⁶

Makna outsourcing dalam ilmu ekonomi adalah outsourcing pekerjaan. Pekerjaan dapat berupa produksi barang atau jasa. Berbeda dengan ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 yang membagi outsourcing dalam dua bentuk yaitu outsourcing pekerjaan dan outsourcing pekerja. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Ketentuan ini adalah kabur, mengandung makna ketidakpastian. Kata “sebagian” mengandung makna yang relatif. Tidak ada penjelasan resmi mengenai maksud dari ketentuan pasal itu. Kata “sebagian mengandung arti sebagian kecil atau sebaliknya sebagian besar. Misalnya di dalam suatu perusahaan terdapat 10 rangkaian alur produksi. Apabila dikaitkan dengan ketentuan Pasal 64, maka makna sebagian dapat berarti “satu dari sepuluh” atau “sembilan dari sepuluh”.

Batasan “kegiatan penunjang” sangat luas, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan. Tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya. Apabila syarat itu tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja (Pasal 65 ayat 8), bentuknya PKWTT/PKWT (Pasal 65/9 UU 13/2003). Syarat PKWT (Pasal 65/7 jo Pasal 59 UU

26 Belajar dari Pengalaman “Legal Process Outsourcing” (LPO) India, <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/01/legal-process-outsourcing-lpo-di-india.html>, akses terakhir tanggal 20 April 2012



- 13/2003), yaitu : ³ untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. ⁶ pekerjaan yang bersifat musiman (tergantung pada musim atau cuaca, untuk memenuhi pesanan atau target tidak dapat diperbaharui (Pasal 4, 5 7 Kepmenaker 100/2004); ⁵ atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan (Pasal 59/1 UU 13/2003 jo. Pasal 9 Kepmenaker 100/2004)
 - e. tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (Pasal 59/2 UU 13/2003)
 - f. jangka waktu 2 tahun dapat diperpanjang 1 tahun (Pasal 59/3-4 UU 13/2003), 7 hari sebelumnya diberitahukan secara tertulis kepada pekerja (Pasal 59/5 UU 13/2003)
 - g. pembaharuan dapat dilakukan setelah 30 hari berakhirnya PKWT maksimal 2 tahun (Pasal 59/6 UU 13/2003)
 - h. syarat lain berdasar Kepmen (Pasal 59/8 UU 13/2003)

Pengertian yang berkaitan dengan kegiatan pokok atau penunjang di dalam proses produksi adalah relatif. Kegiatan pokok dalam suatu proses produksi menimbulkan interpretasi ganda. Kegiatan pokok dapat bermakna sempit atau luas. Dalam arti sempit yang merupakan kegiatan pokok dari suatu proses produksi adalah *strategic thinking* yang merupakan kekayaan intelektual dari perusahaan.²⁷ Dalam arti luas kegiatan pokok merupakan suatu rangkaian proses produksi mulai dari penyediaan bahan baku hingga produk.

²⁷ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia, raih keuntungan-keuntungan strategic, taktikal dan transformasional untuk perusahaan anda dengan penerapan outsourcing*, (PT Elex Media Komputindo- Gramedia: Jakarta, 2004), hal. 120



Yang berhak untuk menentukan kegiatan pokok/utama dari suatu proses produksi adalah orang yang menciptakan pekerjaan itu yaitu pemberi kerja/pengusaha, bukan orang lain (pemerintah/ pekerja). Diperlukan 8 tahap untuk dapat dilakukan menentukan jenis pekerjaan apa yang dapat dilakukan secara outsourcing (bukan in-house manufacturing), yaitu describe your own situation, what can I outsource and what not?, which sub-contarctors?, ask for quotations?, the final decision to manufacture or to outsource?, chose your sub-contractors, in action dan assessment.²⁸

Sayangnya baik UU 13/2003 maupun MK hanya memandang outsourcing dikaitkan dengan bentuk perjanjian (PKWT/PKWTT) bukan substansi obyek outsourcing. Pemberian batasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan melalui PKWT dengan “pekerjaan yang sifatnya sementara waktu-pekerjaan penunjang” adalah tidak tepat. Batasan perjanjian kerja waktu tertentu seharusnya dikaitkan dengan waktu. Pembagian waktu adalah detik, menit, jam, hari, bulan dan tahun. Mengapa definisi nya adalah “waktu tertentu” tetapi pengertiannya bukan menunjukkan waktu tertentu tetapi jenis pekerjaan. Perumusan Pasal 59 UU 13/2003 telah mengingakari makna *legal concept*.

3. Prosedur penyelenggaraan *outsourcing*

Kesalahan pemikiran yang terdapat di dalam perumusan substansi pengaturan *outsourcing* mengakibatkan kabunya mekanisme perlindungan hukum apabila terdapat pelanggaran hak. Setelah adanya putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 belum dapat dijamin konflik sosial tentang *outsourcing* akan kerakhir. Salah satu akibat adanya interpretasi ganda tentang makna *outsourcing* adalah tidak dapatnya pekerja *outsourcing* untuk bekerja kembali di perusahaan pengguna, apabila telah di PHK karena hubungan kerjanya dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Outsourcing harus dimaknai hanya sebagai *outsourcing* pekerjaan.

28 “Furniture industry in restructuring : systems and tools, in house manufacturing or outsourcing”, The european union, European Social Fund, Article 6 innovative measures dalam www.ueanet.com/first/guidelines/FIRST_outsourcing, akses terakhir tanggal 13 Mei 2012.



Yang berhak menentukan bagian mana dari proses produksi yang merupakan kegiatan utama/pokok dan kegiatan penunjang hanyalah subyek hukum yang menciptakan pekerjaan itu yaitu pemberi kerja/ pengusaha.

Batasan bentuk perjanjian *outsourcing* dalam PKWT adalah pelanggaran asas kebebasan berkontrak. Seharusnya substansilah yang harus diatur dengan mencakup klausula adanya pertanggung jawaban majikan kepada pekerjanya (tanggung gugat sebagai majikan yang baik). Hak pekerja yang tercakup di dalam standart minimal kerja (*core convention*) diperoleh pekerja dengan mutlak, tanpa rekayasa pengurangan. Kewajiban Negara adalah menciptakan mekanisme yang menunjang terjaminnya hak pekerja *outsourcing* melalui peraturan perundang-undangan. Dibutuhkan keberanian hakim yang akan memeriksa kasus *outsourcing* dengan memutus sesuai makna teori *outsourcing* yang berbeda dengan rumusan aturan hukum apabila tidak sesuai dengan teori hukum dan filsafat hukum.

C. Kesimpulan

Hukum diciptakan untuk memberikan perlindungan yang sama pada pekerja dan pemberi kerja. Negara berkewajiban menciptakan mekanisme aturan hukumnya. Dalam sistim kerja *outsourcing*, pekerja harus dirumuskan sebagai orang yang bekerja pada pemberi kerja (bukan pengusaha yang berbadan hukum saja). Obyek hukum *outsourcing* hanyalah pekerjaan bukan tenaga kerja/pekerja. Kegiatan pokok harus dimaknai *strategic thinking*. Tidak dikaitkan dengan waktu tertentu. Selamanya pekerja adalah sebagai subyek hukum tidak dapat menjadi obyek hukum. *Outsourcing* pekerja adalah bentuk *modern slavery*. Harus dihapuskan. Mekanisme yang tepat bagi penyelenggaraan *outsourcing* adalah pemberi kerja bebas melakukan dengan siapapun untuk mengalihkan sebagian pekerjaannya kepada orang lain dan dalam bentuk perjanjian yang dikehendakinya, asalkan tetap menjamin seluruh hak pekerja berdasarkan UU 13/2003. Pemberi kerja mempunyai kewenangan penuh untuk menentukan jenis pekerjaan mana yang akan dilakukan secara *outsourcing* bukan *in-house manufacturing*.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Medan: Sofmedia, 2011

-----, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2010

Damanik, Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006

9 Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta: Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008

8 Pakpahan, Muchtar, *Konflik Kepentingan outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010

Rawls, John, *A Theory of Justice*, Cambridge, Massachusetts : The Belknap Press of Harvard University Press, 1971

Sjahputra Tunggal, Iman, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Harvarindo, 2009.

Stiglitz, E, *Making Globalization Work (Menyiasati Globalisasi Menuju Dunia Yang Lebih Adil)*, Jakarta: Mizan, 2007.

Suwondo, Chandra, *Outsourcing Implementasi di Indonesia, raih keuntungan-keuntungan strategic, taktikal dan transformasional untuk perusahaan anda dengan penerapan outsourcing*, PT Elex Media Komputindo-Gramedia: Jakarta, 2004.

3 Wijayanti, Asri, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Bandung: Lubuk Agung, 2011

Karya Ilmiah berupa Disertasi, Tesis, Skripsi, Makalah Seminar, Lokakarya, Penataran:

Hernoko, Agus Yudha, *Hukum Perjanjian, Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*, Yogyakarta: LaksBang Mediatama, 2008

11 Uwiyono, Aloysius, *Hak Mogok Di Indonesia, Disertasi*, Progam Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001.

Wijayanti, Asri, *Hak Berserikat Buruh di Indonesia, Disertasi*, PPS Universitas Airlangga, 2011



Artikel dalam Jurnal, Majalah, Surat Kabar, dan Internet

Berita Resmi Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2012”, Majalah BPS, No. 33/05/Th.XV, 7 Mei 2012

Syamsudin, Moch, “Pemahaman outsourcing di Indonesia”, Yustitia, Vol 1. no. 2, 2007.

<http://sekartrisakti.wordpress.com>, “Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Tentang Pekerja Outsourcing, Quo Vadis Bagi Para Pihak dalam Hubungan Kerja”, akses terakhir tanggal 10 Mei 2012.

<http://sp2010.bps.go.id>,

www.ueanet.com, “FIRST_ *outsourcing*”, akses terakhir tanggal 13 Mei 2012

<http://www.facebook.com> “May Day Buruh Indonesia Bersatulah”, akses terakhir tanggal 14 Mei 2012.

<http://berdikarionline.com>, “*bersiap-sambut-hari-buruh-sedunia*”, akses terakhir tanggal 2 April 2011

<http://www.artikata.com>, “reformasi”, akses terakhir tanggal 10 Mei 2012

<http://en.wikipedia.org>, “process_reengineering”, akses terakhir tanggal 20 April 2012.

<http://www.skymark.com>, “ishikawa”, akses terakhir tanggal 20 April 2012

srikumalaningsih.files.wordpress.com, “diagram-sebab-akibat”, akses terakhir tanggal 20 April 2012

<http://en.wikipedia.org>, “Kaizen”, akses terakhir tanggal 20 April 2012.

<http://jurnalhukum.blogspot.com>, “Legal Process Outsourcing (LPO) India”, akses terakhir tanggal 20 April 2012.

www.ueanet.com, “Outsourcing”, akses terakhir tanggal 13 Mei 2012

<http://manpoweract.wordpress.com>, “makin-pusing-dengan-outsourcing”, akses terakhir tanggal 14 Mei 2012

<http://www.merriam-webster.com>, “outsource”, akses terakhir tanggal 11 Mei 2011

hasil cek plagiasi

ORIGINALITY REPORT

20%	%	11%	19%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Surabaya University Student Paper	7%
2	Submitted to Universitas Jember Student Paper	3%
3	Submitted to Atma Jaya Catholic University of Indonesia Student Paper	3%
4	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
5	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Student Paper	1%
7	Submitted to University of Warwick Student Paper	1%
8	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	1%
9	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1%
10	Muhammad Amin Putra. "EKSISTENSI LEMBAGA NEGARA DALAM PENEGAKAN HAK ASASI MANUSIA DI INDONESIA", FIAT JUSTISIA, 2016 Publication	1%

11

Ruddy Handoko. "PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENGGUNAKAN SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA", SPEKTRUM HUKUM, 2019

Publication

1%

12

Submitted to iGroup

Student Paper

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On