

HUBUNGAN PEKERJA *OUTSOURCING* DENGAN PERUSAHAAN JASA DAN PEMBERI KERJA TERHADAP HAK-HAK PEKERJA

Oleh

Sudahnan

ABSTRACT

Relation of Worker outsourcing in a company of like two-faced in one side have the relation work with the service firm, but other to beside work in employer company. Judicially worker outsourcing have the direct job relation with the service firm of but also have the indirect relation with the employer company, nevertheless rights accepted by worker outsourcing have to at least given by a same protection by employer company of according to order punish the legislation going into effect

Keyword : *worker relation, service firm, employer, worker rights.*

PENDAHULUAN

Peranan tenaga kerja di dalam perusahaan saat sekarang ini sudah tidak dipandang sebelah mata lagi oleh pengusaha, bahwa sebelumnya pekerja dikonotasikan sebagai seorang pegawai rendahan atau orang pekerja kasar atau seorang buruh kasar, tetapi setelah keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa tenaga kerja yang bekerja di sebuah perusahaan bukan lagi dipandang hanya sekedar sebagai pekerja tetapi tenaga kerja adalah mitra kerja pengusaha.

Adanya tenaga kerja di dalam perusahaan merupakan ujung tombak terhadap keberadaan perusahaan, maju dan mundurnya perusahaan tergantung dari keberadaan tenaga kerja di perusahaan, keberadaan tenaga kerja di perusahaan di samping sebagai pekerja yang menerima upah dari pengusaha sebagai haknya karena telah melakukan pekerjaan, demikian juga pengusaha mempunyai kewajiban untuk membayar upah kepada tenaga kerja karena telah melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Hubungan kerja yang sangat erat sekali antara pengusaha dan tenaga kerja tersebut karena pengusaha dan tenaga kerja saling membutuhkan yang satu dengan yang lainnya, pengusaha membutuhkan tenaga kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya sedangkan tenaga kerja membutuhkan pengusaha karena selesaikan pekerjaan mengharapkan upah dari hasil pekerjaannya diselesaikan. Peran serta tenaga kerja yang sangat penting dan sangat besar bagi perusahaan perlu pengaturan dan kebijakan yang seksama dari pemerintah agar hak-hak tenaga kerja dalam melakukan hubungan kerja dengan pengusaha benar-benar diperhatikan, sehingga tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya tidak sampai diabaikan begitu saja oleh pengusaha sehingga menimbulkan kekecewaan dan melakukan mogok kerja.

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dalam alinea ke empat menyebutkan bahwa Pemerintah memberikan perlindungan kepada rakyat; "*Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah*

Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum".

Perlindungan yang diberi pemerintah juga dipertegas dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, menyatakan ; "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Pasal 28 D ayat (2); "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". dan Pasal 2 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatakan; "*Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan*".

Sejarah ketenagakerjaan di Indonesia terus mengalami perubahan seiring bergulirnya waktu untuk menunjukkan keberpihakan kepada tenaga kerja, sehingga setiap adanya pergantian seorang pemimpin

kepala Pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah, selalu dikeluarkan sebuah kebijakan peraturan hukum perundang-undangan untuk mengatur ketenagakerjaan.

Pengakuan terhadap keberadaan tenaga kerja pertama kali dilakukan oleh Pemerintah Hindia Belanda, bahwa penghidupan perekonomian perlu diatur secara baik, sehingga perlunya pemerintah untuk membuat undang-undang berfungsi melindungi kelas pekerja yang berada dalam keadaan sosial ekonomi yang lemah.

Dengan beberapa alasan tersebut Pemerintah mengadakan sejumlah lembaga-lembaga baru sehubungan dengan tenaga kerja yang diberi tugas di bidang ketenagakerjaan seperti : pemilik kerja, yang diberi kewajiban mempertahankan dan menjalankan Undang-undang Perburuhan. Dewan-dewan kerja yang mengurus pelaksanaan undang-undang pertanggung-jawaban, perantara-perantara negara yang memberikan perantara untuk melancarkan perundingan secara damai dan menghindari perselisihan mengenai hubungan kerja, kantor-kantor penempatan tenaga kotapraja;

Sejarah peraturan hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja untuk mengatur keberadaan tenaga kerja, sebagai berikut :

- Sejak Tahun 1940 Biro perantara kerja negara dengan biro-biro perantara kerja daerah yang dibentuk dengan tugas mengatur pemberian kesempatan bekerja dan mencegah kemungkinan pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan.
- Stbl. 1837 No. 801 yang memberikan kewenangan kepada Menteri sosial dan Lembaga Perantara Negara (*College van Pijksbemddelaars*) untuk menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk sebagian besar pekerja disuatu perusahaan yang berskala nasional, dinyatakan berlaku nasional mengikat secara umum bagi seluruh perusahaan lainnya secara nasional atau dalam suatu daerah.
- Stbl. 1925 No. F 214 memberikan peluang campur tangan pemerintah yang lebih jauh dalam mengatur syarat-syarat perburuhan dan pembatasan - pembatasan kebebasan membuat perjanjian yang lebih keras. Ketentuan itu memberikan

kekuasaan pada *Colleg van Pijksbemddelaars* untuk menetapkan secara mengikat, peraturan-peraturan mengenai upah dan lain-lain syarat-syarat perburuhan, baik atas permintaan organisasi pengusaha maupun pekerja, ataupun tidak. Perjanjian kerja bersama yang baru dan perubahan-perubahan dari peraturan yang ada, harus disetujui oleh *college* itu .

- Kemudian setelah Kemerdekaan 17 Agustus 1945, Pemerintah Indonesia merasa perlu sebuah aturan yang lebih mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu dengan disahkannya beberapa aturan yang mengatur tentang hubungan kerja. Diantaranya :

1. Ordonansi No. 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak.
2. UU No. 21 Tahun 1951 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.
3. UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
4. UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

5. UU No. 11 Tahun 1998 Perubahan Berlakunya UU No. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan.

6. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Dikeluarkannya Tap XVIII/MPR/1978, maka Pembangunan Ketenagakerjaan diarahkan kepada hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, sehingga Tap MPR tersebut sebagai tonggak penegasan demokrasi di tempat kerja untuk diharapkan dapat mendorong berpartisipasi lebih optimal dari seluruh tenaga kerja dan Pekerja.
- Dari komitmen Pemerintah Indonesia terhadap Hak asasi manusia ditempat kerja, dan sebagai pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, maka undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditetapkan.
- Kemudian pemerintah mengeluarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial, undang-undang ini bertujuan agar

pengusaha tidak semena-mena memberikan putusan PHK kepada tenaga kerja, dengan ditetapkan tersebut Pemerintah telah memberikan rambu-rambu dan peraturan kepada Pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan tenaga kerja.

Beberapa aturan peraturan hukum perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan mempunyai tujuan agar dapat menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis antara pengusaha dengan tenaga kerja di dalam perusahaan, bahwa antara pengusaha dan tenaga kerja tidak ada yang di atas dan tidak ada yang di bawah dengan satu tujuan untuk kemajuan perusahaan, hanya yang jadi pembeda adalah fungsi dan kedudukannya dalam bekerja. Apabila benar - benar dibina hubungan kerja yang harmonis dan dinamis antara pengusaha dan tenaga kerja maka sudah dipastikan perusahaan akan berjalan sesuai yang diharapkan oleh pengusaha dan pekerja.

Dengan berjalannya reformasi dari waktu ke waktu keberadaan tenaga kerja pada saat sekarang merupakan suatu topik yang

cukup menarik untuk dibahas, permasalahan ini muncul pada saat bersamaan dengan situasi iklim dunia usaha di negara Indonesia yang di pengaruhi oleh krisis moneter berkepanjangan yang mengakibatkan adanya perubahan nilai tukar rupiah dan daya beli masyarakat yang menurun sehingga membuat para investor atau perusahaan swasta maupun pemerintah sendiri cukup dibuat repot dalam mengatasi permasalahan yang harus dihadapi pada saat ini, sehingga dengan adanya hal tersebut merupakan suatu keharusan bagi pengusaha atau perusahaan untuk melakukan efisiensi di segala bidang serta peningkatan produktifitas kerja, dan menyangkut pula terhadap permasalahan ketenagakerjaan.

Kondisi terjadi tersebut memaksa para tenaga kerja menuntut hak-haknya kepada pengusaha akibat kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Sementara di lain pihak pengusaha atau perusahaan semakin terbebani dari kerugian yang terus membengkak akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan, sehingga banyak perusahaan terpuruk dan bahkan pailit karena biaya produksi yang sangat tinggi ataupun beban

utang, bahkan ada yang rela harus memindahkan investasinya ke luar negeri. Perusahaan yang mau bertahan akan terus melakukan efisiensi disegala sektor usahanya, di antaranya dengan melakukan perampingan organisasi serta menata kembali manajemen perusahaannya dan pada khususnya yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja.

RUMUSAN MASALAH

Dari hal yang tersusun di atas penulis akan merumuskan suatu permasalahan. Bagaimanakah hubungan Pekerja sebuah Outsourcing dengan Perusahaan Jasa dan Pemberi Kerja terhadap hak-hak pekerja?

PEMBAHASAN.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, dan mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. (Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003).

Menurut Soepomo, Hubungan Kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima

upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. (Soepomo dalam Abdul Khakim.2003: 25)

Menurut Husni, Hubungan Kerja adalah Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. (Husni dalam Asikin dalam Abdul Khakim. 2003: 25) Dalam hal terjadi hubungan kerja maka akan menimbulkan hak-hak pekerja terutama dalam hal upah yang akan diterima oleh pekerja, Pengaturan tentang pemberian upah kepada Tenaga kerja Pemerintah telah memberikan pengaturan agar pemberian upah kepada tenaga kerja sebagai hak-haknya yang harus diterima tidak diabaikan serta harus memenuhi kebutuhan hidup yang layak terhadap tenaga kerja, dalam Pasal 88, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan:

1. *Setiap pekerja atauburuh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi*

- penghidupan yang layak bagi kemamusiaan.*
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemamusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
 3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
 4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pengaturan pemberian upah kepada pekerja juga dijelaskan dalam Pasal 1 huruf a, Pasal 2 dan 3 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, tentang Perlindungan Upah, bahwa pemberian upah harus diterima oleh pekerja sejak mulai bekerja dan pemberian upah dilakukan tanpa diskriminasi atau tanpa membedakan jenis kelamin baik laki-laki ataupun perempuan terhadap pekerja.

"Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara

pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.

“Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus”.

“Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

Dan pemberian upah kepada pekerja juga dipertegas kembali dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Transmigrasi No. 17 Tahun 2005, tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian hidup layak, bahwa pemberian upah harus bisa dipenuhi oleh pekerja sesuai dengan standar kebutuhan pekerja.

“Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan”.

Di samping memberikan pengaturan terhadap pemberian upah kepada pekerja yang bekerja demikian juga pemerintah telah memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah setempat untuk bisa menetapkan jumlah besaran upah yang akan diberikan kepada tenaga kerja agar pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup layak yang akan diterima oleh Pekerja, dan penetapan jumlah upah tersebut pengusaha dilarang memberikan upah dibawah upah yang telah ditetapkan, karena jumlah upah yang ditetapkan tersebut merupakan kesepakatan bersama antara pengusaha dengan pekerja, dalam Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan:

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat yakni:

- 1. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;*
- 2. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;*
- 3. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.*

4. *Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati atau Walikota.*
5. *Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Pasal 90

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

1. *Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.*
2. *Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Pasal 91

1. *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja*

atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. *Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Penetapan pemberian upah yang harus diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja agar bisa memenuhi standar upah juga dimuat dalam Pasal 1 ayat (2) Peraturan Menteri Transmigrasi No. 17 Tahun 2005, tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian hidup layak, bahwa Gubernur/Bupati/Walikota melakukan penetapan upah minimum. Dan dipertegas dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Transmigrasi No. 231 Tahun 2003, tentang Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota bahwa pengusaha

dilarang membayar upah di bawah ketentuan yang sudah disepakati dengan pekerja;

“Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk oleh Gubernur/Bupati/Walikota dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam penetapan upah minimum”.

“Upah minimum adalah upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur”.

“Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum”.

Terjadinya Hubungan kerja adalah karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh (Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003). Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai hubungan kerja pekerja *outsourcing* dengan perusahaan jasa dan pemberi kerja tidak dijelaskan secara jelas dan terinci tetapi secara implisit dan bisa dimengerti bahwa ada pengalihan tanggung jawab untuk melakukan sebuah pekerjaan

kepada pekerja untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, di jelaskan di dalam Pasal 64 UU No. 13 atau 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan praktek *Outsourcing*, yaitu:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis”.

Mengenai perjanjian pemborongan dipertegas dalam Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Transmigrasi No. 220 Tahun 2004, Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain;

“Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan”.

Dan mengenai Perusahaan jasa dipertegas dalam Pasal 1 angka 4 Keputusan Menteri Transmigrasi No. 101 Tahun 2004, Tentang

Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa atau Buruh

“Perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan”.

Perusahaan jasa dalam menempatkan pekerja di perusahaan pemberi kerja harus mengikuti rambu-rambu ketenagakerjaan yang sudah ada tanpa adanya diskriminasi dan hak-hak pekerja tidak sampai disembunyikan atau dirampas dan diabaikan dengan tidak benar atau tidak semestinya sehingga pekerja merasa dikecewakan dan akhirnya melakukan mogok kerja, dalam Pasal 6, UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha”.

Pasal 32;

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas,

obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

- 2. Penempatan tenaga diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan perlindungan hukum.*
- 3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.*

Untuk kemudahan dan kelancaran kesempatan kerja kepada pencari kerja pemerintah telah memberikan peluang dan terobosan dalam melakukan Pelaksanaan penempatan tenaga kerja, dan memberikan izin dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja bukan hanya dilakukan oleh Instansi Pemerintah, tetapi juga diberikan kepada Pihak Swasta dalam melakukan pengelolaan penempatan tenaga kerja, dalam Pasal 37, UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan:

1. *Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari :*
 - a. *Instansi pemerintah yang harus bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;*
 - b. *Lembaga swasta berbadan hukum.*
2. *Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (b) dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.*

Pemberian izin terhadap perusahaan penyedia jasa dipertegas dalam pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Transmigrasi No. 101 Tahun 2004, tentang Perizinan Penyedia Tenaga Kerja.

“Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh”.

Pengaturan hubungan pekerja *outsourcing* dalam melakukan perjanjian

kerja dengan perusahaan telah diatur di dalam Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun pekerja mempunyai hubungan kerja langsung dengan perusahaan jasa yang dipekerjakan di perusahaan pemberi kerja, tetapi di dalam hubungan kerja tersebut tidak sampai mengurangi hak-hak pekerja sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh Undang-Undang yang berlaku, dalam Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan:

1. *Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.*
2. *Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui :*
 - a. *pemborongan pekerjaan; atau*
 - b. *penyediaan jasa pekerja.*
3. *Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus*

- memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
4. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
 5. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 6. Perubahan dan atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.
 7. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja atau buruh yang diperkerjakannya.
 8. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
 9. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi kerja.
 10. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Perusahaan pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja *outsourcing* baik yang dilaksanakan dengan cara pemborongan pekerjaan maupun yang dilaksanakan dengan cara penyediaan jasa pekerja, harus memberikan perlindungan terhadap pekerja sehubungan dengan hak dan kewajibannya dan pengusaha harus memperlakukan terhadap pekerja *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan pekerja yang diberikan perlindungan tanpa melalui *outsourcing*. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 65 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan:

"Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Dan juga dipertegas dalam Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 5, Keputusan Menteri Transmigrasi No. 220 atau 2004, tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan ke perusahaan lain;

Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang - undangan.

Di samping penempatan tenaga kerja tidak adanya diskriminasi atau perbedaan terhadap pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pemberi kerja dengan pekerja lainnya, juga perusahaan pemberi kerja harus memberikan Perlindungan dan perlakuan yang sama terhadap pekerja *outsourcing* yang bekerja di perusahaan pemberi kerja, meskipun hubungan hukum tenaga kerja sudah beralih kepada perusahaan jasa, dalam Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan:

1. Pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja

untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

a. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh

b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

c. Perlindungan upah, kesejahteraan dan syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;

d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan yang lain sehubungan dengan keberadaan Pekerja *Outsourcing* juga diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku ketiga Bab 7A bagian keenam tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan, menjelaskan;

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.
2. Dalam perjanjian pekerjaan tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemborong dengan perusahaan yang memborongkan sebab dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur "upah" sebagai salah satu syarat adanya hubungan kerja. Jadi yang ada harga borongan.
3. Hubungan antara pemborong dengan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan maka penyelesaiannya dilaksanakan Pengadilan Negeri.
4. Perjanjian atau perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata Pasal 1338 jo Pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
5. Untuk sahnya suatu perjanjian/perikatan harus dipenuhi 4 syarat yaitu :
 - a. sepakat mereka mengikatkan diri
 - b. kecakapan membuat suatu perikatan
 - c. suatu hal tertentu;
 - d. suatu sebab yang halal.
6. Dalam suatu perjanjian pemborongan pekerjaan dapat diperjanjikan bahwa :
 - a. pemborong hanya untuk melakukan pekerjaan;
 - b. pemborong juga akan menyediakan bahan-bahannya.
7. Dalam hal pemborong juga harus menyediakan bahan-bahannya dan hasil pekerjaannya kemudian karena apapun musnah sebelum diserahkan maka kerugian tersebut dipikul oleh pemborong kecuali ada yang

- mendorong lalai untuk menerima hasil pekerjaan tersebut.*
8. *Dalam hal pendorong hanya harus melakukan pekerjaan dan hasil pekerjaan tersebut musnah maka pendorong hanya bertanggung jawab atas kemusnahan tersebut sepanjang hal itu terjadi karena kesalahan pendorong.*
 9. *Jika hasil pekerjaan diluar kelalaian dari pihak pendorong, musnah sebelum penyerahan dilakukan dan tanpa adanya kelalaian dari pihak yang mendorong untuk memeriksa dan menyetujui hasil pekerjaan tersebut maka pendorong tidak berhak atas harga yang dijanjikan kecuali jika barang itu musnah karena bahan-bahannya ada cacatnya.*
 10. *Jika pekerjaan yang mendorong dilakukan secara potongan atau ukuran, maka hasil pekerjaan dapat diperiksa secara sebagian demi sebagian.*
 11. *Perjanjian pendorongan pekerjaan berakhir karena meninggalnya pendorong.*
 12. *Jika pendorong meninggal dunia maka yang mendorong pekerjaan wajib membayar kepada ahli waris pendorong hasil pekerjaan yang telah selesai dan harga bahan bangunan yang telah diselesaikan maka berdasarkan perbandingan dengan harga yang telah diperjanjikan asal hasil pekerjaan itu atau bahan bangunan tersebut ada manfaatnya bagi pihak yang mendorong.*
 13. *Pendorong bertanggung jawab atas tindakan pekerja yang diperkerjakan.*
 14. *Pekerja yang memegang barang milik orang lain untuk mengerjakan sesuatu pada barang itu berhak menahan barang tersebut sampai biaya dan upah dibayar seluruhnya, kecuali telah dikeluarkan tanggungan secukupnya.*

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja *outsourcing*, pengusaha diwajibkan melalui prosedur dan peraturan yang sudah ditentukan *kecuali* mengundurkan diri atau sudah ditentukan batas waktu perjanjiannya di dalam perjanjian kerja dan apabila

Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum batas waktunya maka pengusaha harus memberikan ganti rugi sebesar upah kerja yang sudah ditandatangani sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian, Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Demikian halnya terhadap jaminan sosial tenaga kerja harus diberikan kepada tenaga kerja sehingga Hak pekerja *outsourcing* dalam melakukan pekerjaannya tetap terlindungi, yaitu:

1. program jaminan kecelakaan kerja,
2. program jaminan kematian,

3. program jaminan tabungan hari tua,
4. program jaminan untuk pemeliharaan kesehatan. Meskipun tidak begitu jelas apakah semua program jaminan sosial harus diberikan kepada pekerja *outsourcing* atau hanya satu program saja seperti program kecelakaan kerja karena pekerja *outsourcing* waktunya terbatas.

Mengenai upah yang harus diterima oleh pekerja *outsourcing* tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang besarnya ditentukan setiap Tahun, dan pengusaha harus menyesuaikan upah yang harus diterima oleh pekerja *outsourcing* apabila ada perubahan kebijakan terhadap upah pekerja sesuai Peraturan Daerah tentang UMP/UMK. Dengan demikian juga hubungan kerja pekerja *outsourcing* dengan perusahaan jasa dan pemberi kerja tidak ada perkecualian terhadap hak-hak pekerja, hubungan kerja tersebut hanya menyangkut hubungan hukum pekerja saja sebagai mitra kerja baik kepada pemberi kerja maupun kepada perusahaan jasa, tapi tidak menyangkut terhadap hak-hak pekerja yang harus diterima sebagai pekerja.

PENUTUP

Hubungan pekerja *Outsourcing* dengan Perusahaan Jasa dan Pemberi Kerja hanya terbatas sebagai mitra kerja di dalam Perusahaan, dan adanya hubungan kerja tersebut tidak akan mengurangi terhadap hak-hak pekerja baik dalam hal syarat-syarat kerja dan perlindungan kerja maupun dalam hal upah yang akan diterima oleh pekerja *Oustsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdul Hakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan, Aspek Hukum Pengupahan, Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Cetakan I, Bandung, 2006
2. Egi Sujana, *Pengadilan Buruh*, Durat Bahagia, Jakarta, 2004.
3. F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Cetakan II, Jakarta, 2006.
4. Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Cetakan I, Bandung, 2006.
5. Linny Ramli, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Airlangga University Press, Cetakan I, Surabaya, 1997.
6. H. D. Hamid, *Peraturan Pekerja Buruh 2004*, Durat Bahagia, Jakarta, 2004.
7. Zainal Asikin, (Ed). dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo

Persada, Cetakan III, Jakarta, 1997.

Daftar Peraturan Perundang-undangan.

1. *Undang Undang Dasar 1945 (Amandemen 1, 2, 3 dan 4.)*
2. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Tentang Ketenagakerjaan Beserta Penjelasannya, Citra Umbara, Bandung, 2003.
3. *Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981*, Tentang Perlindungan Upah.
4. *Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2005*, Tentang Program Jaminan Sosial.
5. *Permen Tranmigrasi No. 1 Tahun 2006*, Tentang Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota.
6. *permen Transmigrasi No. 17 Tahun 2005*, Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
7. *Kepmen Transmigrasi No. 100 Tahun 2004*, Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja.
8. *Kepmen Transmigrasi No. 234 Tahun 2003*, Tentang Waktu Istirahat di Tempat Tertentu.
9. *Kepmen Transmigrasi No. 231 Tahun 2003*, Tentang Penangguhan UMK.
10. *Kepmen Transmigrasi No. 229 Tahun 2003*, Tentang Cara Pendaftaran Penempatan Tenaga Kerja.
11. *Kepmen Transmigrasi No. 150 Tahun 2000*, Tentang Penyelesaian PHK dan Ganti Rugi.
12. *Kepmen Transmigrasi No. 102 Tahun 2004*, Tentang Kerja Lembur.
13. *Kepmen Transmigrasi No. 101 Tahun 2004*, Tentang Perizinan Penyedia Tenaga Kerja.