

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN

HUKUM DAN HAM TERHADAP PEKERJA AHLI DAYA

(OUTSOURCING)

A. Perlindungan Hukum Pada Umumnya

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²⁶

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan

²⁶ Satjipto Rahardjo, Ilmu hukum, Cetakan ke-V 2000, Citra Aditya Bakti, , Bandung. hal. 53.

konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.²⁷

Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*). Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum.

Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain. Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing- masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

²⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 1-2.

2. Perlindungan HAM (Hak Asasi Manusia) Terhadap Tenaga Kerja

Hak asasi manusia adalah hak-hak dasar yang dimiliki oleh manusia secara umum bertujuan dan mengkhendaki ditetapkannya kaidah kaidah umum dalam sistem konstitusi dan perundang-undangan serta hal-hal yang mesti diikuti dalam pelaksanaannya berupa kode etik dalam gelanggang percaturan politik.²⁸

Perlindungan HAM adalah upaya untuk mempertahankan hak manusia yang melekat pada diri seseorang sejak lahir. Salah satu upaya pemerintah dalam mempertahankan hak setiap warganya yaitu dengan membentuk suatu Keputusan Presiden RI Nomor 50 Tahun 1993 tentang Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (KOMNASHAM). Tujuan pembentukan KOMNASHAM adalah sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan hak asasi manusia sesuai dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, serta Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia,
- 2) Meningkatkan perlindungan dan penegakkan hak asasi manusia guna berkembangnya pribadi manusia Indonesia seutuhnya dan kemampuan berpartisipasi dalam berbagai bidang kehidupan.

Untuk melengkapi peraturan perundang-undangan maka pada tanggal 23 September 1999 diundangkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999

²⁸ Saptosih Ismiati, KDRT dan HAM, DeePublish, Yogyakarta 2010, hlm.14

tentang Hak Asasi Manusia. Undang-Undang tersebut mengatur secara lengkap dan terperinci mengenai hak asasi manusia.

Seperti yang diketahui, berdasarkan macam-macam mengenai hak manusia terdapat hak-hak Ecosoc (ekonomi, sosial, budaya). Hak ekonomi sosial terdiri dari hak untuk mendapatkan pekerjaan, hak untuk tidak dipaksa bekerja, hak untuk mendapatkan upah yang sama, hak untuk mendapatkan cuti, hak atas makan, hak atas hidup, hak atas kesehatan, pendidikan dan tempat tinggal dan masih banyak lagi. Hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, adalah hak setiap warga negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa :

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Sejak awal berdirinya negara Indonesia, hal tersebut sudah ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara. Ini merupakan pencerminan terhadap penegakan hak Ecosoc bagi setiap warga negara khususnya bagi para tenaga kerja. Selain Pasal 27 ayat (2) UUD’45 tentang hak asasi manusia dalam hak Ecosoc bagi para tenaga kerja juga termuat dalam Pasal 28 UUD 1945 yaitu

“setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”.

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa:

“setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa:

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Selain itu, hak asasi bagi para tenaga kerja juga diatur dalam Pasal 28I ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa:

“hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun”.

Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa:

“setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan yang bersifat diskriminatif itu”.

Pasal 28J ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak menghormati hak asasi orang lain dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara”.

Perlindungan lain bagi tenaga kerja di Indonesia juga terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak asasi manusia yang menyatakan bahwa :

“(1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak,

(2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil,

(3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, dan serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama,

(4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.”

Dari beberapa pasal yang telah diuraikan diatas jelas bahwa Indonesia adalah negara hukum yang memberikan pengakuan dan jaminan terhadap hak asasi manusia.

3. Perlindungan HAM Terhadap Pekerja Ahli Daya (*Outsourcing*)

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang telah dibahas sebelumnya, mendefenisikan hak asasi manusia sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakekat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, dan merupakan anugrahNYA yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. yang selanjutnya ada juga dalam pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang mengatakan bahwa:

“(1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak,

(2) Setiap orang berrhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil,

(3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, dan serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama,

(4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.”

Dengan begitu Negara wajib melindungi rakyatnya sebagai seorang pekerja Ahli daya (*outsourcing*) dalam melakukan pekerjaannya. Dan negara juga harus melindungi rakyatnya dari perbuatan-perbuatan yang merendahkan harkat dan martabatnya selaku pekerja ahli daya (*outsourcing*). Hak adalah kepentingan yang dilindungi, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Kepentingan pada hakekatnya, mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam melaksanakannya. Apa yang dinamakan hak itu sah, karena dilindungi oleh sistim hukum²⁹. Perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:

- a. Perlindungan Hukum Preventif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif;

²⁹ Sudikno Mertokusuma, Mertokusumo Sudikno, mengenal hukum (suatu pengantar), liberty, Yogyakarta 1996. hlm:41

- b. Perlindungan Hukum Represif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.³⁰

Dengan pengertian yang demikian, penangan perlindungan hukum bagi rakyat oleh pemerintah dan masyarakat termasuk katagori perlindungan hukum preventif dan represif. Sarana perlindungan hukum yang represif bagi pekerja kontrak dimaksudkan adalah pemberian perlindungan hukum dalam hal mendapatkan pekerjaan yang layak, sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Bertolak dari apa yang dikemukakan di atas, maka sebenarnya jelas bahwa perlindungan terhadap pekerja ahli daya (*outsourcing*) adalah upaya pemenuhan hak-hak asasi manusia , Dimana salah satu aspek penting penerapan dari suatu kaidah hukum adalah penegakkan hukum (*law inforcement*).

Pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia yang dijadikan sebagai unsur utama negara hukum merupakan jabaran dari konstitusi, bahwa negara ini berdasarkan atas hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan maka perlindungan merupakan jaminan kalau harkat dan martabat manusia memperoleh tempat yang layak di depan hukum dan pemerintah, dan dalam posisi ini manusia manusia merupakan subjek yang mendapat jaminan perlindungan hak-hak kemanusiannya.³¹

³⁰ *OpCit.* Philipus.M. Hadjon hlm.4-5

³¹ Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011 68 kewajiban yang lain (Darji Darmodiharjo dan Sidharta, 2002).

Negara dalam hal ini mempunyai kewajiban melindungi seluruh masyarakatnya dengan aturan-aturan atau undang-undang yang mewadahi tingkah laku mereka dalam hal mendapatkan, pelayanan kesehatan, pekerjaan dan lain-lain.

B. Tenaga Kerja Pada Umumnya

1. Pengertian Pekerja

Dalam Pasal 1 angka (3) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” Dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja.³² Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu :

“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha

³² <http://kbbi.web.id/buruh>, diakses tgl 13 januari 2019

(majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).

2. Klasifikasi Pekerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi Pekerja adalah pengelompokan akan tenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan. Yaitu:

a) Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia

di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b) Berdasarkan batas kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c) Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

3. Hubungan Kerja

Menurut Zainal Asikin adalah “Hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, siburuh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.”³³ Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”

³³ Zainal Asikin, 2002 Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm89

Setiap orang dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya haruslah melaksanakan pekerjaan, sebab tanpa melakukan pekerjaan orang tersebut tidak dapat memperoleh nafkah untuk mempertahankan hidupnya. Dalam melaksanakan pekerjaan ini dibedakan menjadi 2 yaitu:

- a. Pelaksanaan pekerja untuk kepentingan diri sendiri, baik dilakukan sendiri ataupun dengan memanfaatkan tenaga anggota-anggota keluarganya (isteri dan anak-anaknya), pelaksanaan kerja yang demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan karena hubungan kerja berlangsung dalam suatu rumah tangga, hasil akan dinikmati pula oleh para anggota rumah itu sendiri dan demikian pula apabila timbul resiko akan dipikul bersama-sama oleh mereka.
- b. Pelaksanaan kerja dalam arti hubungan kerja dengan anggota masyarakat, dimana si pekerja / buruh menggantungkan nafkahnya kepada pemberian orang lain yang umumnya merupakan upah atau imbalan atas jerih payah pengerahan tenaga kerja untuk kepentingan orang yang mengerjakannya.³⁴

Sehubungan dengan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan lahirilah Hubungan Kerja atau Hubungan Perburuhan, yang jika ditinjau dari segi hukum sekarang mempunyai arti sebagai berikut: hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya

³⁴ Gunawi Kartasapoetra Dkk, Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, (Bandung: Amrico, 2008), hlm.28

menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja/buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap pekerja / buruh .³⁵

C. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian kerja

Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi: Perjanjian adalah Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.³⁶

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdata yang berbunyi: Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh,

³⁵ Ibid, hlm. 29

³⁶ Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Rineka Cipta, Jakarta, 1991. hlm. 9

mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan; demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.³⁷

Pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³⁷ Op.Cit., Lalu Husni, hal. 55

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH Per adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru

dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

2. Unsur- Unsur Perjanjian Kerja

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1603a yang berbunyi:

Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

d. Waktu Tertentu

Yang hendak ditunjuk oleh perkataan waktu tertentu sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak berlangsung terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan. Di samping itu, waktu tertentu tersebut, meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan³⁸. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

3. Jenis Perjanjian Kerja

Dalam ketentuan Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan :

"Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja/buruh dan hak dan kewajiban pengusaha".

Ketentuan-ketentuan ini dapat pula ditetapkan dalam peraturan perusahaan yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Dapat pula

³⁸ Op.Cit., Lalu Husni, hal. 41.

ditetapkan dalam suatu perjanjian, hasil musyawarah antara serikat pekerja (serikat pekerja seluruh Indonesia misalnya) dengan pihak pengusaha, perjanjian ini disebut Perjanjian Kerja Bersama(PKB).

Secara hukum dikenal 2 (dua) macam Perjanjian Kerja (PK) ataupun Pekerja yaitu :

1. Pekerja Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu = PKWT); dan
2. Pekerja Tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu = PKWTT).

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Buruh dengan pengusaha yang ditentukan berdasarkan pada jangka waktu tertentu. Menurut Pasal 56 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, Pembuatan PKWT berdarkan atas :

1. Jangka waktu; dan
2. Selesainya pekerjaan tertentu.

Prinsip hukum dari PKWT yang mendasarkan pada jangka waktu tertentu , dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan diperpanjang satu kali paling lama satu tahun.

Pekerja ahli daya (*outsourcing*) diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja.

Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut “**Pekerja PKWT**”, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap menjadi Pekerja Ahli daya (*outsourcing*) . Apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Secara aturan hukum tidak mengatur eksplisit mengenai hal ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status pekerja dari pekerja tetap menjadi pekerja ahli daya (*outsourcing*) adalah sama saja dengan penurunan status. Penurunan status pekerja dari tetap menjadi pekerja ahli daya (*outsourcing*) adalah masuk kategori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari perusahaan dan dalam satu waktu yang sama pengusaha mengangkat kembali pekerja (tetap) tersebut menjadi pekerja kontrak.

Salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh Pekerja Kontrak adalah Pekerja Kontrak harus memiliki/mendapatkan Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Pengusaha dan Pekerja yang bersangkutan.

Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menteri dapat menetapkan ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerta waktu tertentu selanjutnya disebut PKWT diatur secara khusus dalam Pasal 56 s/d 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dalam praktek sebagai panduan teknis adalah Keputusan Menteri tersebut diatas.

Jenis-jenis PKWT yang dapat dilakukan Pekerja/Pekerja Kontrak Berdasar Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat 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. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Penjelasan Pasal 59 ayat (2) :

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia :
Kep. 100/Men/VI/2004 Ketentuan PKWT khusus untuk sector usaha dan atau pekerjaan tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya

PKWT Untuk Pekerjaan Yang Sekali Selesai Atau Sementara Sifatnya Yang Penyelesaiannya Paling Lama 3 (tiga) Tahun :

- a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- b. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

- c. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- d. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- e. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- f. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- g. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

Dalam Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu :

- a. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

- b. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu)bulan.
- c. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.
- d. Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.
- e. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- f. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat :
 - 1) nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
 - 2) nama/alamat pekerja/buruh.
 - 3) jenis pekerjaan yang dilakukan.
 - 4) besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

- g. Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Pencatatan PKWT :

1. PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
2. Untuk perjanjian kerja harian lepas maka yang dicatatkan adalah daftar pekerja/buruh.

Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan:

"Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun".

Dan Pasal 59 ayat (6) yang menyatakan :

"Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun".

Jadi, Pekerja Kontrak dapat dikontrak maksimal selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk selama maksimal 1 (satu) tahun. Namun apabila Pengusaha merasa cocok dengan kinerja Pekerja Kontrak, dapat dilakukan pembaruan

PKWT dengan ketentuan hanya boleh dilakukan sekali untuk waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Akibat hukum bagi Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja Kontrak namun tidak seperti aturan diatas Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan :

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".

Berdasar aturan hukum tersebut misalnya jika ada Pekerja yang dikontrak 5 (lima) tahun maka Pekerja tersebut secara hukum, setelah 3 (tiga) tahun waktu ia bekerja menjadi Pekerja tetap.

PKWT yang sudah ditandatangani tidak dapat diputuskan secara sepihak oleh pengusaha. Jika salah satu pihak melakukan pemutusan PKWT secara sepihak maka sesuai dengan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa:

“Apabila Salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau akhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti-rugi kepada pihak lainnya sebesar upah buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja".

Dari uraian diatas sangat jelas, bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat menetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Apabila pekerjaan itu tidak

terus-menerus, terputus-putus, dibatasi waktu dan bukan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tergantung cuaca atau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman \yang tidak termasuk pekerjaan tetap. Sehingga dapat dijadikan objek perjanjian kerja waktu tertentu.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT):

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud di atas, maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

D. Tinjauan Umum Pekerja Ahli Daya (*Outsourcing*)

1. Pengertian Pekerja Ahli Daya (Outsourcing)

Pengertian ahli daya (*outsourcing*) adalah hubungan dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan system kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja melainkan oleh perusahaan penganter tenaga kerja ³⁹(penyalur tenaga kerja)

Ahli daya (*outsourcing*) dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/penganter tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, Ahli daya (*outsourcing*) diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa outsourcing ⁴⁰

³⁹ OpCit, Abdul Khakim hlm.74

⁴⁰ OpCit Lalu Husni, 2003: 177-178

Ketentuan mengenai Ahli daya (*outsourcing*) diatur dalam Pasal 64 sd 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai Ahli daya (*outsourcing*) yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.

2. Pengaturan Pekerja Ahli Daya (Outsourcing)

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya outsourcing (Alih Daya) di Indonesia, membagi Pekerja Alih Daya (Outsourcing) menjadi dua bagian, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam *draft revisi* Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan outsourcing (Alih Daya) mengenai

pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah *sub contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Untuk mengkaji hubungan hukum antara pekerja Ahli daya (*outsourcing*) dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan Ahli daya (*outsourcing*) dalam UU No.13 tahun 2003.

Dalam UU No.13/2003, yang menyangkut Ahli daya (*outsourcing*) adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*. Dalam pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

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

Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah :

1. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);
2. pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam 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;
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat 2)
3. Perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3);
perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
 4. Perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5);
 5. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)
 6. Hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);
 7. Bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).

Pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan

proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- b. perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

3. Sistem Kerja Pekerja Ahli Daya (Outsourcing)

Sistem dalam melakukan perekrutan pekerja ahli daya (*outsourcing*) adalah tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan karyawan pada umumnya. Yang menjadi pembeda yaitu, karyawan ini direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga jasa, bukan oleh perusahaan yang memerlukan jasanya secara langsung.

Sehingga nantinya perusahaan penyedia tenaga jasa, karyawan akan dikirim ke perusahaan klien yang membutuhkannya. Dalam sistem kerja ini, perusahaan penyalur tenaga kerja Ahli daya (*outsourcing*) menjalankan pembayaran terlebih dahulu kepada karyawan, kemudian mereka menagih ke perusahaan pemakai jasa mereka.

Pekerja ahli daya (*outsourcing*) biasanya melakukan pekerjaan berdasarkan kontrak dengan perusahaan penyalur tenaga kerja ahli daya (*outsourcing*). Dan jangka waktu perjanjian sesuai dengan kontrak masa kerja yang ditawarkan. Perjanjian kerja antara pekerja ahli daya (*outsourcing*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja ahli daya (*outsourcing*) seringkali mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan penyalur tenaga kerja ahli daya (*outsourcing*) dengan perusahaan pemberi kerja. Hal ini bertujuan jika perusahaan pemberi kerja ingin mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan penyalur tenaga kerja ahli daya (*outsourcing*), maka diwaktu bersamaan, maka berakhir juga kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja.

4. Para Pihak yang Terlibat Dalam Ahli daya (*Outsourcing*)

a. Perusahaan Penyalur pekrja ahli daya *Outsourcing*

Dalam melakukan Ahli daya (*outsourcing*), perusahaan penerima pekerjaan disebut juga sebagai pemborong ataupun perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Dalam keputusan Menteri Tenaga kerja No. KEP. 220/MEN/X/2004 Pasal 1 ayat (2) yang di maksud dengan Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, sedangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.101/MEN/VI/2004 Pasal 1 ayat (4) yang dimaksud dengan Perusahaan Penyedia Jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Memperhatikan definisi mengenai pengertian perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum, dan ketentuan mengenai keharusan bahwa hanya perusahaan yang berbadan hukum yang dapat melakukan bisnis Ahli daya (*outsourcing*) telah ditetapkan dengan tegas oleh pembuat UU nomor 13 tahun 2003, walaupun mengenai batasan perusahaan-perusahaan berbadan hukum tidak dijelaskan batasannya dalam Undang-undang ini. Dengan tidak adanya batasan secara tegas tidak menentukan badan hukum tertentu yang dapat melaksanakan bisnis Ahli daya (*outsourcing*) , maka dapat diartikan semua badan hukum di Indonesia dapat melakukan, yang terdiri dari:

- 1) Perseroan Terbatas (PT)
- 2) Koperasi

3) yayasan⁴¹

c. Perusahaan pemberi Pekerjaan

Menurut FX Jumialdji perusahaan pengguna jasa disebut juga sebagai pemberi Perjanjian Pemborongan Pekerjaan ahli daya (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan principal ataupun pemberi pekerjaan.⁴² Dalam Keputusan Menteri Tenaga kerja No. KEP.220/MEN/X/2004 disebutkan bahwa perusahaan yang selanjutnya disebut perusahaan pemberi pekerjaan adalah :

1. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
2. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pertimbangan yang dijadikan alasan perusahaan pengguna jasa untuk melakukan outsource ialah karena terdapat kesederhanaan bagi pengusaha tempat kerja di pekerjakan, yakni perusahaan mengurus permasalahan perekrutan dan pelatihan kerja.

Mereka hanya menentukan kriteria tenaga kerja yang diperlukan dan memberikannya kepada perusahaan outsourcing. Hal ini merupakan efisiensi bagi perusahaan untuk

⁴¹ I.G. Rai Widjaya, 2004, Hukum Perusahaan, Bekasi: Devisi Kesaint Blanc, hlm. 143

⁴² F.X Djumialji, 2006, Perjanjian Kerja, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 20

melakukan bisnis pokoknya (*core business*). Dasar pertimbangan perusahaan melakukan ahli daya (*outsourcing*) diantaranya adalah;

1. Perusahaan dapat melakukan efisiensi/penghemata
2. Perusahaan lebih kompetitif dalam menghadapi pers
3. Perusahaan dapat mempertahankan jumlah tenaga kerja tetap seminimal mungkin
4. Perusahaan tidak perlu menangani masalah ketenagakerjaan secara langsung.

Menurut Zainal Asikin, banyak manfaat dengan adanya Ahli daya (*outsourcing*) bagi perusahaan apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang. Pilihan outsourcing oleh pengusaha merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (*core business*), sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih focus pada bisnis utama yang digelutinya. Dan dengan outsourcing maka resiko investasi akan terbagi menjadi lebih kecil resiko itu bukan hanya secara finansial akan tetapi juga operasional. Dengan demikian perusahaan akan menjadi lebih fleksibel dan lebih tahan terhadap guncangan-guncangan yang timbul dalam dunia usaha.

- d. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Syarat- Syarat Bagi Perusahaan Penyalur Tenaga kerja ahli daya
(*outsourcing*)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian *outsourcing*, baik pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan tidak ada yang dirugikan terutama tenaga kerja *outsourcing* yang biasanya berada pada posisi yang lemah.

Syarat-syarat tersebut dalam Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan:

1. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3))
2. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus mampu memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, memenuhi syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pengguna tenaga kerja atau peraturan-perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 65 ayat (4)), dengan kata lain perusahaan penyedia tenaga kerja minimal harus memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja.

Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 antara lain :

1. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat dalam

Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
4. 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.
5. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan diatas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Syarat-syarat bagi perusahaan pelaksana pekerjaan juga terdapat Pada Pasal 3, Pasal 5 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/2004: Pasal 3 ayat (2) sampai dengan ayat (5) :

- 1) Penyerahan sebagian pelaksana pekerjaan kepada pemborong harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.
- 2) Ketentuan dalam ayat (1) dikecualikan bagi :
 - a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang pengadaan barang;

- b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang memperkerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.
- 1) Apabila pemborong yang akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang tidak berbadan hukum.
 - 2) Apabila perusahaan pemborong yang bukan berbadan hukum dimaksud ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh, maka perusahaan yang berbadan hukum dimaksud ayat (1) bertanggung jawab memenuhi kewajiban tersebut.

Pasal 4 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/2004 berbunyi :

- 1) Dalam hal disuatu daerah tidak terdapat pemborong pekerjaan berbadan hukum, atau terdapat pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong yang tidak berbadan hukum.
- 2) Perusahaan penerima pemborongan yang tidak berbadan hukum dimaksud ayat (1) bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja.
- 3) Tanggung jawab dimaksud ayat (2) harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan.

Menurut KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/VI/2004 Pasal 2 disebutkan untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk mendapatkan ijin operasional, dengan menyampaikan permohonan dengan melampirkan :

- a. Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau koperasi;
- c. Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. Copy SIUP;
- c. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Dinas Tenaga Kerja Kota/Kabupaten harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan diatas dalam waktu paling lama 30 hari sejak permohonan diterima. Ijin operasional bagi perusahaan penyedia tenaga kerja berlaku diseluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

Namun Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *outsourcing* yaitu **Pertama**, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (“PKWT”), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu

tidak tertentu (“PKWTT”). *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja *outsourcing* terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT atau tetap. Akan tetapi masalah kemudian timbul secara yuridis, yaitu siapakah sebenarnya para pihak yang mengadakan perjanjian kerja, sebab seperti dikemukakan sebelumnya, perjanjian kerja *outsourcing* dilakukan antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja ahli daya (*outsourcing*), di samping sifat dan jenis pekerjaan *outsourcing* pada dasarnya bukan untuk pekerjaan pokok dan oleh karenanya disubkontrakkan. Tidak adanya jaminan kepastian pekerja *outsourcing* bekerja terus menerus juga oleh karena sifat pekerjaannya dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan pengguna, walaupun tidak dapat dipungkiri ada beberapa penyimpangan dalam hal ini.