

PELAKSANAAN OUTSOURCING DITINJAU DARI ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN TIDAK MENGABURKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Dr. Muzni Tambusai

I. Pengantar

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadinya di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan outsourcing yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang

kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.

Praktek sehari-hari outsourcing selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja. Oleh karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, dll sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek outsourcing akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya Hubungan Industrial.

Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam pelaksanaan outsourcing. Walaupun ada, barangkali

Permen Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT), yang hanya merupakan salah satu aspek dari outsourcing.

Walaupun diakui bahwa pengaturan outsourcing dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 belum menjawab semua permasalahan outsourcing yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.

II. Pelaksanaan Outsourcing

Dalam beberapa tahun terakhir ini pelaksanaan outsourcing dikaitkan dengan hubungan kerja sangat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan oleh pemerhati, karena outsourcing banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh (labour

cost) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.

Pelaksanaan outsourcing yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja/buruh dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakannya outsourcing seperti apa yang disebutkan di atas menjadi tidak tercapai, oleh karena terganggunya proses produksi barang maupun jasa.

Terminologi outsourcing terdapat dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang kesatu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu. Sementara dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 secara eksplisit tidak ada istilah outsourcing, tetapi praktek outsourcing dimaksud dalam Undang-undang ini dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan

dan penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.

Praktek outsourcing dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut :

- 1) perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis;
- 2) bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat :
 - a. apabila bagian pekerjaan yang tersebut dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung; dan
 - c. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Semua persyaratan di atas bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat dioutsourcingkan.

- 3) Perusahaan penerima pekerjaan harus ber-"badan hukum".

Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggungjawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/buruh menjadi terlantar. Oleh karena itu ber-"badan hukum" menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. Dalam hal perusahaan penerima pekerjaan tidak berbadan hukum dan bagian pekerjaan yang dioutsourcingkan tidak memenuhi syarat sebagaimana tersebut di atas, maka status hubungan kerja yang semula dengan perusahaan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan;

4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerja sekurang-kurangnya sama dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja dimaksudkan agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh baik di perusahaan pemberi maupun di perusahaan penerima pekerjaan karena pada hakekatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat-syarat kerja, upah, perlindungan kerja yang lebih rendah;

5) Hubungan kerja yang terjadi pada outsourcing adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu)/tetap dan bukan kontrak akan tetapi dapat pula dilakukan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)/kontrak apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun

materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian maka hubungan kerja pada outsourcing tidak selalu dalam bentuk PKWT/Kontrak, apalagi akan sangat keliru kalau ada yang beranggapan bahwa outsourcing selalu dan sama dengan PKWT.

"Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh" yang merupakan salah satu bentuk dari outsourcing, harus dibedakan dengan "Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta" (Labour Supplier) sebagaimana diatur dalam Pasal 35, 36, 37 dan 38 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dimana apabila tenaga kerja telah ditempatkan, maka hubungan kerja yang terjadi sepenuhnya adalah pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja bukan dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta tersebut.

Dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja/buruh, perusahaan pemberi kerja tidak boleh mempekerjakan pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok

atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan dimaksud antara lain : usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (catering), usaha tenaga pengamanan/satuan pengamanan (security), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja/buruh.

Disamping persyaratan yang berlaku untuk pemborongan pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bertanggungjawab dalam hal perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

III. Perlindungan Hukum

Pengaturan pelaksanaan outsourcing bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan seperti apa yang

disebutkan di atas adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan outsourcing dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, sehingga adanya anggapan bahwa hubungan kerja pada outsourcing selalu menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Kontrak sehingga mengaburkan hubungan industrial adalah tidak benar. Pelaksanaan hubungan kerja pada outsourcing telah diatur secara jelas dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7) dan Pasal 66 ayat (2) dan (4) Undang-undang Ketenagakerjaan. Memang pada keadaan tertentu sangat sulit untuk mendefinisikan/menentukan jenis pekerjaan yang dikategorikan penunjang. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan adakalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Disamping itu bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multi nasional dalam era globalisasi ini membawa bentuk baru kemitraan usahanya, menambah

semakin kompleksnya kerancuan tersebut. Oleh karena itu melalui Keputusan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (5) Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 diharapkan mampu mengakomodir/memperjelas dan menjawab segala sesuatu yang menimbulkan kerancuan tersebut dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak pelaku proses produksi barang maupun jasa.

Selain dari upaya tersebut, untuk mengurangi timbulnya kerancuan, dapat pula dilakukan dengan membuat dan menetapkan skema proses produksi suatu barang maupun jasa sehingga dapat ditentukan pekerjaan pokok/utama (core business); di luar itu berarti pekerjaan penunjang. Dalam hal ini untuk menyamakan persepsi perlu dikomunikasikan dengan pekerja/buruh dan SP/SB serta instansi terkait untuk kemudian dicantumkan dalam Peraturan

Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama.

IV. Penutup

Pengaturan outsourcing dalam Undang-undang Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan bagi pekerja/buruh. Bahwa dalam prakteknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya adalah masalah lain dan bukan karena aturannya itu sendiri.

Oleh karena itu untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja/buruh, diperlukan pengawasan yang intensif baik oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat disamping perlunya kesadaran dan itikad baik semua pihak.

Dr. Muzni Tambusai

Dirjen PHI, Depnakertrans.