

Analisa Hukum atas Status Badan Hukum Suatu Korporasi Dalam Perjanjian *Outsourc'ing**)

*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Oleh : Umar Kasim

Pendahuluan

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) terdapat ketentuan yang mengatur mengenai adanya (kemungkinan) suatu perusahaan (dapat) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya (:kegiatan usahanya) kepada perusahaan lain sebagai pemborong pekerjaan baik sebagai kontraktor atau sub-kontraktor, atau sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain tersebut, dalam hubungan hukum ketenagakerjaan (hukum perburuhan) lebih dikenal dengan nama *outsourcing*. Dengan kata lain *outsourcing* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan dua cara yakni, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan (sebagaimana diatur dalam pasal 65 jo pasal 64) dan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh (yang diatur dalam pasal 66 jo pasal 64).

Dalam konteks pemborongan pekerjaan, salah satu syarat untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai pemborong pekerjaan (*aannemeer, bouwer*) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan adalah, bahwa perusahaan pemborong pekerjaan haruslah perusahaan yang berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3)). Dalam hal syarat badan hukum tersebut tidak terpenuhi, maksudnya : perusahaan pemborong pekerjaan bukan perusahaan yang berbentuk badan hukum, maka demi hukum (baca : otomatis) status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan (*aannemeer/bouwer*) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (*aan-besteden /bouwheer*) (Pasal 65 ayat (8))

Peralihan hubungan kerja pekerja/buruh dari pemborong pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan tersebut, dapat didasarkan atas hubungan kerja yang permanent (PKWTT, Perjanjian Kerja Waktu tidak-Tertentu) atau hubungan kerja kontrak (PKWT, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, temporal), sepanjang – dalam hal hubungan

kerja kontrak memenuhi persyaratan pekerjaan-pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya boleh dilakukan dalam hubungan kerja menurut PKWT (Pasal 65 ayat (9) jo Pasal 59).

*

Demikian juga dalam konteks penyediaan jasa pekerja/buruh, salah satu persyaratan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (*bouwer/aan-nemeer*) tersebut, harus merupakan bentuk badan usaha yang berbadan hukum (Pasal 66 ayat (3)). Dalam hal syarat tersebut tidak terpenuhi, maksudnya, perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh tersebut bukan bentuk badan usaha yang berbadan hukum, maka demi hukum (:dengan sendirinya) hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (*bouwheer- aan-besteden*) (Pasal 66 ayat (4)). Disini (penyediaan jasa pekerja/buruh) tidak diatur dan tidak dijelaskan lebih lanjut, apakah didasarkan atas PKWTT atau PKWT.

Yang menjadi pertanyaan, apa maksud ketentuan dan persyaratan perusahaan pemborongan pekerjaan dan perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum?. Ketentuan dan persyaratan badan hukum tersebut bisa

menjadi polemik, karena membatasi hanya kepada perusahaan yang berbentuk badan hukum yang boleh ikut outsourcing. Syarat tersebut merupakan penghalang bagi perusahaan pemborong pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak berbentuk badan hukum, yang –nota bene– pada umumnya adalah perusahaan-perusahaan (badan usaha) kecil dan menengah, untuk ikut serta (memenangkan) “tender” pekerjaan yang akan dialihkan atau diserahkan. Sebaliknya bagi perusahaan-perusahaan pemberi kerja (*bouwheer/aan-besteden*) juga menjadi persoalan, ia tidak berani menyerahkan atau mengalihkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya (kegiatannya) kepada perusahaan-perusahaan (pemborong pekerjaan/penyedia jasa pekerja/buruh) yang tidak berbentuk badan hukum, karena akan berakibat mendapat “sanksi”: beralihnya hubungan kerja pekerja/buruh dari pemborong pekerjaan/penyedia jasa pekerja/buruh kepada pemberi pekerjaan.

Jadi konsekuensi ketentuan dan syarat “berbadan hukum” apabila tidak diindahkan, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan outsourcing beralih kepada perusahaan pemberi kerja. Dan konsekuensi beralihnya hubungan kerja tersebut dapat bermacam-macam, antara lain, apabila hubungan kerja (antara pekerja/buruh dengan perusahaan outsourcing) berdasarkan PKWTT, maka ia

(bouwheer/aan-besteden) akan dibebani kewajiban membayar uang pesangon, uang ganti kerugian dan uang penggantian hak setelah berakhirnya hubungan kerja. Apabila hubungan kerja berdasarkan PKWT dan jenis pekerjaan yang dialihkan tidak memenuhi syarat sebagai pekerjaan-pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaan/kegiatannya tidak boleh dilakukan dengan PKWT, maka otomatis pada saat pengakhiran hubungan kerja diselesaikan menurut cara PKWTT dan dibayarkan hak-haknya berdasarkan hubungan kerja berdasarkan PKWTT. Demikian juga apabila hubungan kerja PKWT dan dilakukan pengakhiran sebelum jangka waktu yang ditentukan berakhir (apabila PKWT berdasarkan jangka waktu), maka bouwheer akan kena "penalty" membayar kompensasi selisih jangka waktu kontrak (dalam ukuran satuan bulan/waktu tertentu) yang belum berjalan.

Selanjutnya, ketentuan Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3) yang mensyaratkan (antara lain) perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang akan melaksanakan sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan pemberi kerja harus merupakan perusahaan yang berbentuk badan hukum atau bentuk usaha yang berbadan hukum merupakan suatu pembatasan bagi dunia usaha atau usaha bisnis, khususnya bagi badan-badan usaha yang tidak berbentuk badan hukum yang

nota bene adalah perusahaan-perusahaan atau unit usaha kecil dan menengah. Dengan kata lain, syarat penyerahan pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan lain (aan-nemeer/bouwer) yang mengharuskan kepada suatu korporasi yang berbadan hukum akan mempersempit ruang gerak dunia usaha kecil atau menengah yang tidak berbadan hukum. Bahkan kesempatan memenangkan "tender" penyerahan pelaksanaan pekerjaan tersebut, tertutup sama sekali. Perusahaan-perusahaan yang tidak berbadan hukum, tidak akan mempunyai kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan yang di-outsourcing-kan oleh suatu perusahaan pemberi pekerjaan. Ia tidak dapat menjadi pemborong pekerjaan di suatu perusahaan. Demikian juga tidak dapat menjadi penyedia jasa pekerja/buruh. Sementara apabila dilihat dari kacamata hukum bisnis, hubungan hukum antara pemberi kerja (bouwheer –aan-besteden-) dengan pemborong pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh (bouwer –aan-nemeer-) lebih kentasebagai hubungan hukum perjanjian sebagai hubungan hukum privat antara para pihak pelaku bisnis yang profit oriented (bisnis) daripada semata-mata hubungan hukum perburuhan (hubungan kerja) belaka, yang merupakan hukum publik. Dalam hukum perjanjian ada azas (hukum) kebebasan berkontrak (beginzel der contract vrijheids) bahwa setiap orang/pihak dapat melakukan perjanjian (kontrak) dengan siapa saja dan masalah apa saja, sepanjang

memenuhi syarat sahnya perjanjian (1320) dan tidak melanggar Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan serta tidak mengganggu kepentingan umum (1337). Demikian halnya, hukum perjanjian kita menganut sistem terbuka, yakni semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka (para pihak) yang membuatnya (1338). Tulisan ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan agar tidak terjadi pengaburan dalam pengertian dan penafsiran antara perjanjian outsourcing dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu korporasi kepada korporasi lainnya dalam konteks hukum (perjanjian –murni) perdata.

Badan Hukum Indonesia

Sebelum lebih jauh membahas mengenai status badan hukum suatu korporasi dalam perjanjian outsourcing, mungkin pertanyaan pertama yang perlu dijawab, apa sih badan hukum itu ?, Perusahaan/badan-badan usaha apa yang termasuk dalam kategori badan hukum dan mana yang bukan.

Badan hukum (legal entity) adalah suatu badan yang keberadaannya terjadi karena hukum atau undang-undang (UU). Dengan kata lain suatu badan (entity) disebut badan hukum lahir karena diciptakan oleh UU. Sejak (resmi) menjadi badan hukum, maka ia dianggap sama dengan manusia yaitu sebagai manusia buatan (artificieel persoon -manusia tiruan- persona ficta) yang berfungsi seperti

manusia biasa (natuurlijke persoon). Ia bisa bertindak sendiri melakukan perbuatan-perbuatan hukum yang diperlukan sebagai penyanggah hak-hak dan kewajiban, yakni sebagai subjek hukum. Ia bisa mempunyai hak-hak dan kewajiban, bisa membuat keputusan, bisa mempunyai hutang atau piutang, demikian juga mempunyai kekayaan sendiri, bisa menggugat, dan sebaliknya bisa digugat. Untuk melakukan tindakan, badan hukum diwakili oleh apa yang disebut sebagai “agent” yang bertindak, untuk dan atas nama badan hukum (Rai Widjaja). Seperti misalnya dalam suatu perseroan terbatas (PT/perseroan) agent tersebut adalah Direksi, dan di Koperasi atau Yayasan adalah Pengurus dan Badan Wakaf adalah Nadzir, dll.

Dalam hukum perdata, dikenal ada 2 macam subjek hukum yakni subjek hukum orang, dan subjek hukum bukan orang. Jadi selain manusia pribadi (natuurlijke-persoon) sebagai subjek hukum orang, badan hukum (rechtspersoon) juga adalah sebagai salah satu subjek hukum bukan orang. Juga dapat dikatakan bahwa badan hukum adalah merupakan kumpulan manusia pribadi, dan mungkin juga kumpulan dari beberapa badan hukum yang diatur masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perbedaannya dengan orang atau manusia, antara lain, kalau orang (natuurlijkepersoon) bisa meninggal, tapi badan hukum tidak bisa mati, kecuali

keberadaannya dimatikan oleh hukum/UU (likuidasi).

Korporasi yang termasuk kategori badan hukum adalah perusahaan/badan usaha/badan sosial yang ditunjuk oleh Undang-undang/peraturan perundang-undangan sebagai suatu badan (entity) yang berbadan hukum (legal entity). Perseroan terbatas PT, adalah contoh badan hukum yang lahir karena ditunjuk sebagai badan hukum oleh UU, yakni Pasal 1 angka 1 jo Pasal 7 ayat (6) UU Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, yaitu bahwa Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian. Status badan hukum PT tersebut diperoleh setelah Akta Pendiriannya disahkan oleh Menteri Kehakiman. Demikian juga bentuk perseroan terbatas lain yang (antara lain) kegiatan usahanya dibidang perbankan (Bank) ditunjuk oleh UU Nomor 7 Tahun 1992 jo UU Nomor 10 Tahun 1998 (UU Perbankan) dan PT-Persero ditunjuk dengan UU Nomor 19 Tahun 2003 (UU-BUMN) sebagai suatu badan hukum. Koperasi, dibentuk berdasarkan Undang-undang Perkoperasian (UU Nomor 25 Tahun 1992) menjadi salah satu bentuk usaha yang memperoleh status badan hukum setelah akta pendiriannya disahkan oleh Pemerintah yaitu instansi yang membidang mengenai perkoperasian (Pasal 9). Yayasan juga adalah badan hukum sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 UU 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, bahwa Yayasan adalah badan

hukum. Partai Politik disebutkan dalam Pasal 3 ayat (2) UU Nomor 31 Tahun 2002) bahwa partai politik disahkan sebagai badan hukum oleh Menteri Kehakiman; Demikian seterusnya, Bank Indonesia (Pasal 3 ayat (2) UU Nomor 31 Tahun 2002); Asuransi Pasal 7 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 1992; Dana Pensiun (Pasal 1 angka 1 UU Nomor 11 Tahun 1992). Badan Wakaf (Pasal 6 ayat (2) huruf a PP Nomor 28 Tahun 1977) dan lain-lain.

Korporasi/badan yang didirikan, namun tidak ditunjuk oleh peraturan perundang-undangan sebagai badan hukum sebagaimana dicontohkan seperti tersebut diatas, bukan badan hukum. Dengan kata lain, korporasi atau badan selain yang ditentukan dan ditunjuk oleh peraturan perundang-undangan sebagai badan hukum, maka bukan badan hukum. Contohnya, Firma (Fa., Vennootschap onder Firma) sebagaimana diatur dalam 16 sampai dengan Pasal 36 KUHD, CV (Commanditaire Vennootschap) sebagaimana diatur (khusus) dalam Pasal 19 sampai Pasal 21 KUHD, Usaha Bersama (UB) atau lebih dikenal dengan nama persekutuan perdata (partnerships - burgerlijke maatschap- syirka) yang diatur dalam Pasal 1618 KHU Perdata. Demikian juga perusahaan/badan usaha perorangan seperti Usaha Dagang (UD), Instalatiir, PO (Perusahaan Otobus), Arsitek, Biro-biro Jasa, dll. Hanya saja korporasi yang merupakan bentuk badan hukum yang terkait dengan

outsourcing ini tentunya hanyalah perusahaan/badan usaha yang berorientasi bisnis, yaitu mungkin hanya perseroan terbatas PT, Koperasi, Asuransi atau Dana Pensiun. Dengan demikian badan hukum yang tidak terkait dengan outsourcing, tentu tidak ada relevansinya, seperti Yayasan, Partai Politik atau Badan Wakaf dll.

Analisa Hukum atas Status Badan Hukum Korporasi

Setelah memahami mengenai badan hukum dan bentuk-bentuk badan usaha (korporasi) yang termasuk badan hukum dan yang bukan badan hukum, maka kemudian timbul pertanyaan : apakah (misalnya) suatu bank yang akan memborongkan pekerjaan renovasi ruangan/gedung kantornya tidak boleh diserahkan kepada suatu perusahaan yang (hanya) berbentuk (contohnya) CV?. Demikian juga apakah suatu perusahaan yang akan melakukan audit (external auditor) tidak dapat menyerahkan pekerjaan (audit) kepada Kantor Akuntan Publik yang (biasanya) hanya berbentuk Firma atau Persekutuan Perdata. Selanjutnya apakah misal suatu perusahaan atau kantor yang bergerak di bidang usaha telekomunikasi (sebagai corenya) tidak boleh membuat perjanjian kontrak servis (maintenance) peralatan komputer kepada suatu usaha perseorangan atau suatu UD atau Biro Jasa?. Kalau Pasal 65 dan 66 tersebut diartikan (secara) sempit, tanpa mencermati pasal demi pasal, maka persoalan ini akan

menimbulkan polemik yang berkepanjangan. Oleh karenanya perlu dilihat dan dikaji kasus per-kasus, karena sebenarnya maksud pembuat UU tidak bermaksud menggeneralisir semua pekerjaan yang akan dialihkan kepada suatu korporasi melalui outsourcing harus (semuanya) kepada suatu badan usaha berbentuk badan hukum.

Mungkin timbul pertanyaan lain, kenapa perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh diatur dengan UU Ketenagakerjaan ?. Bukankah perjanjian tersebut adalah perjanjian bisnis antar satu corporate dengan korporat lainnya yang merupakan hubungan hukum perdata (privaatrecht) dan bukan hubungan hukum publik?. Sebelum UU Ketenagakerjaan ini, pengaturan mengenai outsourcing (secara yuridis formil) belum diatur di Indonesia. Namun kalau kita melihat histori jauh ke belakang, dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata, Burgerlijke Wetboek) telah diatur mengenai perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang diklasifikasikan dalam 3 macam bentuk yakni perjanjian kerja, perjanjian pemborongan dan perjanjian menunaikan jasa. Ketiga perjanjian tersebut mempunyai persamaan yaitu bahwa salah satu pihak melakukan pekerjaan bagi pihak lainnya dengan menerima upah. Perbedaannya yaitu bahwa dalam perjanjian kerja terdapat unsur sub-ordinasi sebagai atasan dan bawahan. Sedangkan pada perjanjian pemborongan dan perjanjian

menunaikan jasa terdapat unsur koordinasi (partnership–burgerlijke maatschap). Perbedaan antara perjanjian pemborongan dengan perjanjian menunaikan jasa yaitu bahwa dalam perjanjian pemborongan output-nya adalah mewujudkan suatu karya, dan perjanjian menunaikan jasa outputnya melakukan suatu tugas tertentu yang sudah ditentukan sebelumnya. Perjanjian pemborongan dalam BW hanya bersifat pelengkap (aan vullenrecht) artinya ketentuan-ketentuan perjanjian pemborongan dalam BW dapat digunakan oleh para pihak sebagai acuan dalam membuat perjanjian, atau dalam perjanjian pemborongan tersebut para pihak membuat sendiri ketentuan-ketentuan perjanjian pemborongan sepanjang tidak dilarang oleh UU, tidak bertentangan dengan kepentingan umum dan kesusilaan (1337).

Apabila para pihak dalam perjanjian pemborongan membuat sendiri ketentuan-ketentuan dalam perjanjian pemborongan, maka ketentuan-ketentuan dalam KUH Perdata dapat melengkapi jika ada kekurangan.

Selanjutnya, perjanjian pemborongan yang dikenal dalam BW (burgerlijke wetboek) bersifat konsensual, artinya perjanjian ada dan lahir sejak adanya kata sepakat antara kedua belah pihak yang memborongkan dengan pihak pemborong mengenal pembuatnya suatu karya dan harga borongan/kontrak. Akibatnya perjanjian mengikat

kedua belah pihak dan dengan demikian para pihak tidak dapat membatalkan perjanjian pemborongan tanpa persetujuan pihak lainnya. Jika salah satu pihak membatalkan atau memutuskan perjanjian pemborongan secara sepihak, maka pihak lainnya dapat menuntut.

Kemudian, perjanjian pemborongan dalam BW bentuknya bebas (vormvrij), dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Dalam praktek, apabila perjanjian pemborongan menyangkut harga borongan yang nilainya kecil, biasanya dibuat secara lisan. Apabila perjanjian pemborongan menyangkut suatu nilai atau harga yang besar, biasanya dibuat secara tertulis, baik dalam bentuk akta di bawah tangan, atau akta otentik (notariil).

Dalam BW, perjanjian pemborongan disebut dengan istilah pemborongan pekerjaan (1601 b) yaitu suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Lantas bagaimana jika suatu perjanjian yang dibuat para pihak tidak jelas jenis perjanjian apa. Apakah perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan. Penyelesaian seperti ini diatur dalam Pasal 1601c bahwa jika suatu perjanjian mengandung tanda-tanda (unsur-unsur sebagai) suatu perjanjian perburuhan beserta tanda-tanda (unsur-unsur) suatu

perjanjian jenis lain, maka berlakulah (keduanya) baik ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan, maupun ketentuan-ketentuan perihal perjanjian lain yang tandatandanya ikut terkandung di dalamnya itu.

- Jika ada pertentangan diantara (keduanya) ketentuan-ketentuan ini, maka berlakulah ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan (UU Ketenagakerjaan, labour law). Kesimpulannya bahwa perjanjian pemborongan yang diatur dalam BW (yang berlaku pada waktu itu hanya memandang dari sisi hukum perdata semata, tanpa ada perlindungan bagi buruh yang terlibat di dalamnya).

Bagaimana dengan Undang-undang Ketenagakerjaan?

UU Ketenagakerjaan sekarang mengatur hubungan hukum antara badan hukum dengan penyerahan pekerjaan melalui outsourcing yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terlibat dalam pengalihan pekerjaan tertentu saja, tidak terhadap semua jenis pekerjaan. Oleh karenanya diharapkan tidak ada kesewenang-wenangan dan diskriminasi antara pekerja yang diperkerjakan pada perusahaan pemberi kerja dengan pekerja yang di-outsourcing-kan. Dari segi hukum ketenagakerjaan, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang menyangkut

pengalihan sumber daya manusia (SDM) yang notabene biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan besar (sebagai *bouwheer*) bermitra dengan suatu perusahaan kecil atau menengah, atau bahkan perusahaan kelas papan bawah yang menjadi pemborong (aan *nemeer*) baik sebagai kontraktor atau sebagai sub-contractor atau bermitra sebagai penyedia jasa tenaga kerja, diperlukan adanya perlindungan bagi tenaga kerja yang bekerja di perusahaan kecil atau perusahaan menengah tersebut. Salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh UU terhadap pekerja/buruh yang bekerja pada suatu perusahaan pemborong atau terhadap suatu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, adalah bahwa perusahaan-perusahaan pemborong dan perusahaan-perusahaan penyedia jasa tenaga kerja harus berbentuk badan hukum.

Maksud pembuat UU mensyaratkan bentuk badan hukum tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu kalau dilihat secara umum, ini memang persoalan, karena pemborongan pekerjaan adalah perjanjian untuk melaksanakan suatu pekerjaan/kegiatan yang didasarkan atas dasar bisnis antara suatu pihak/perusahaan (*bouwheer*) dengan pemborong (aan *nemeer*). Seolah-olah UU ketenagakerjaan mengintervensi Hukum Perjanjian. Dan kalau ditinjau dari aspek hukum perdata, terdapat kerancuan hukum, dengan adanya hukum ketenagakerjaan yang merupakan hukum public mengintervensi

hukum perjanjian (perdata) yang merupakan hukum privat yang hakekatnya cenderung dan lebih kental pada orientasi mencari keuntungan semata (profit oriented).

- Undang-undang Ketenagakerjaan atau hukum perburuhan mengandung 2 unsur, yakni selain sebagai hukum publik melalui intervensi Pemerintah dengan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, juga merupakan hukum privat. Sebagai hukum publik, UU perburuhan mengatur standard perjanjian kerja (normatif). Dalam arti bahwa berpedoman pada azas kebebasan berkontrak (*beginzel der contractvrijheid*) dalam hukum perburuhan, para pihak boleh memperjanjikan apa saja sepanjang memenuhi syarat perjanjian, tidak bertentangan dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum serta (yang paling penting) harus memenuhi syarat minimal yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Salah satu pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan adalah keharusan berbadan hukum bagi perusahaan dalam perjanjian outsourcing. Ketentuan ini sebenarnya tidak dapat diberlakukan secara umum, karena disini lebih dimaksudkan hanya kepada perusahaan-perusahaan yang mengerahkan SDM, wajib berbentuk badan hukum. Walaupun dapat dimaklumi dan timbul persoalan, karena pemborongan pekerjaan adalah perjanjian untuk melaksanakan suatu pekerjaan/kegiatan yang

didasarkan atas adasar bisnis antara suatu pihak/perusahaan (*bouwheer*) dengan pemborong (*aan-nemeer*). Sementara dari segi hukum bisnis, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lain, sebenarnya adalah merupakan hubungan hukum perjanjian (perdata) semata, yakni hubungan hukum melalui perjanjian kemitraan dan kesetaraan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sejauh mana batasan-batasan pekerjaan yang dapat di-outsourcing-kan kepada perusahaan yang berbadan hukum?

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, UU Ketenagakerjaan (Pasal 65), terlebih dahulu menjelaskan bahwa syarat mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain (yaitu kepada pemborong pekerjaan) adalah bahwa pekerjaan tersebut merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan yang dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama (*core business*). Dalam pelaksanaan penyerahan pekerjaan tersebut oleh pemberi kerja (*bouwheer/aan besteden*) dapat dengan perintah langsung atau perintah tidak langsung, dan penyerahan pekerjaan tersebut tidak menghambat proses produksi secara langsung (Pasal 65 (2)).

Sedangkan dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, disyaratkan bahwa hanya kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses

produksi yang dapat dilakukan atau dikerjakan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan atau mengerjakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (Pasal 66 ayat (1)).

Selanjutnya, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga harus memenuhi syarat, bahwa hubungan (hukum) antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus ada (artinya, jelas) hubungan kerjanya, apakah melalui PKWT (kontrak) – sepanjang memenuhi persyaratan pekerjaan-pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya boleh dilakukan dalam hubungan kerja menurut PKWT- atau melalui PKWTT, yang (kedua-duanya harus) dibuat secara tertulis dan ditanda-tangani oleh kedua belah pihak pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan memperhatikan syarat-syarat perlindungan upah dan kesejahteraan serta syarat-syarat kerja. Apabila timbul perselisihan mengenai perlindungan upah dan kesejahteraan serta syarat-syarat kerja yang dibuat, maka menjadi tanggung-jawab perusahaan penyedia jasa pekerja buruh (Pasal 66 ayat (2) huruf a, b dan c), dan bukan tanggung-jawab pemberi kerja (*bouwheer/aan-besteden*).

Disamping syarat-syarat tersebut, dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, selain mengatur syarat-syarat hubungan kerja (hukum ketenagakerjaan) antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana tersebut di atas, UU Ketenagakerjaan, juga mengatur hubungan hukum bisnis (perjanjian perdata) antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh (*bouwheer/aan-besteden*) dengan perusahaan penyedia jasa pekerja buruh (*bouwer/aan-nemeer*) yang disyaratkan (antara lain) harus dibuat secara tertulis dan dalam perjanjian bisnis tersebut wajib memuat pasal-pasal (klausul) yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan (Pasal 66 ayat (2) huruf e). Pasal-pasal (klausul-klausul) yang dimaksud khususnya yang menyangkut perlindungan upah dan kesejahteraan serta syarat-syarat kerja, termasuk klausul mengenal tanggung-jawab atas perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh terhadap pekerja/buruh apabila timbul perselisihan.

Penutup

Demikian dapat disimpulkan, segera setelah UU ini berlaku, maka perusahaan-perusahaan yang menjadi pemborong pekerjaan dalam perjanjian *outsourcing* yang merupakan mitra kerja dari suatu perusahaan tertentu, disyaratkan harus berbadan hukum. Demikian juga dengan perusahaan-perusahaan yang berprofesi di bidang penyedia jasa

pekerja/buruh pekerjaan penunjang seperti cleaning service, catering, security, transportasi pekerja/buruh, harus berbadan hukum.

- * Penyerahan pekerjaan oleh suatu perusahaan tersebut tidak dapat digeneralisir terhadap semua pekerjaan berupa apa saja yang dapat diserahkan, tetapi hanya pekerjaan-pekerjaan yang menyangkut pengerahan SDM yang memerlukan perlindungan dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Pekerjaan atau kegiatan usaha yang dapat dioutsourchingkan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum, hanya pekerjaan atau kegiatan usaha penunjang dan dikerjakan terpisah dengan mengerahkan sumber daya manusia.

Maksud lain dari ketentuan dan persyaratan badan hukum tersebut adalah untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang bekerja pada pekerjaan-pekerjaan yang di-outsourching-kan, sehingga tidak ada kesenjangan dan diskriminasi hak-hak (normatif) antara pekerja/buruh di perusahaan pemberi kerja (bouwheer) dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (bouwer).

Demikian, semoga tulisan ini menjadi suatu wacana yang dapat menambah wawasan bagi semua pihak. Selamat bekerja.*****

Literratur

Ali Rido, S.H., R., Badan Hukum dan Kedudukan Badan Hukum Perseroan, Perkumpulan, Koperasi, Yayasan, Wakaf, Penerbit Alumni, Bandung, 2001;

Chidir Ali, S.H., Badan Hukum, Penerbit Alumni, Bandung, 1999;

Kansil, S.H., Prof. Drs., Modul Hukum Perdata (Termasuk Asas-asas Hukum Perdata, Prandnya Paramita, Jakarta, 2000.

Rai Widjaja, S.H., M.A., I.G., Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas, Penerbit Megapoin, Jakarta, 1996;