

## Aspek Hukum *OUTSOURCING* Dan PKWT Dalam Hubungan Kerja, Dan Perlindungan Upah\*

\*perlindungan upah dalam *outsourcing* dan PKWT.

-----  
Oleh : Umar Kasim

### PENGERTIAN

Istilah dan pengertian *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003). Namun pengertian *outsourcing* dalam makna yang sebenarnya mirip dengan lembaga penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan (yang biasanya adalah perusahaan besar) kepada perusahaan lainnya (perusahaan yang profesional), masing-masing sesuai *corebisnis*-nya dan dengan ketentuan serta persyaratan yang ditentukan. Dengan perkataan lain, istilah *outsourcing* memiliki beberapa karakteristik dan unsur-unsur yang sama dengan pengertian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan.

Persamaan yang tegas antara *outsourcing* dan PKWT, adalah sama-sama perjanjian (*agreement*), dan lebih khusus lagi sama-sama merupakan perjanjian untuk melakukan pekerjaan seperti termaktub dalam **BAB Ketujuh A Burgerlijk Wetboek**, yakni suatu "paket" pekerjaan tertentu atau suatu pelaksanaan pekerjaan/kegiatan untuk jangka waktu tertentu. Hanya saja subjek hukum (*the parties*) yakni pihak-pihak yang melakukan perjanjian berbeda satu sama lain. Dalam *outsourcing*, yang melakukan perjanjian adalah antar korporasi, baik *entity*, maupun *legal entity*, sementara pada PKWT pihak yang melakukan perjanjian kerja (*the parties*), salah satu pihaknya adalah orang-perseorangan (*natuurlijke persoon*, yakni pekerja atau buruh).

Oleh karena itu, dalam makalah ini istilah *outsourcing* akan dipakai dalam konteks pengertian seperti yang dimaksud dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, yakni penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya, baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan (Pasal 65) atau melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh (Pasal 66).

Apa dan bagaimana hubungan antara *outsourcing* dengan PKWT?. Sebagaimana telah diuraikan, bahwa ada beberapa unsur-unsur yang sama pada *outsourcing* dan PKWT, tetapi secara harafiah, kedua pengertian (*outsourcing* dan PKWT) tersebut tidak sama dan tidak ada hubungan satu dengan yang lain. *Outsourcing* adalah perjanjian bisnis untuk melakukan suatu pekerjaan, sementara PKWT adalah perjanjian kerja yang dibuat antara korporasi dengan pekerja/buruh untuk suatu "paket" pekerjaan tertentu atau dalam jangka waktu tertentu yang bersifat sementara. Jadi secara *letterlijke* tidak ada kaitan satu sama lain, tetapi sering orang menerjemahkan secara salah kedua istilah tersebut terkait dan mempunyai makna yang sama, yakni *outsourcing* sebagai orang (pekerja/buruh) yang dipekerjakan sebagai "pekerja kontrak".

Kesalah-fahaman tersebut terjadi karena dalam praktek, adanya penyerahan pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian *outsourcing* yang dilaksanakan berdasarkan tender untuk suatu jangka waktu yang ditentukan, sehingga dengan dasar tender itu, perusahaan *outsourcer* "berdalih" dapat melakukan hubungan kerja

dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan menggunakan PKWT. Padahal sesungguhnya dan hakekatnya, tidak demikian. Terlebih jika perusahaan *outsourcer* adalah perusahaan yang profesional dengan produk dan *main business* yang lebih *focus* kepada satu pekerjaan/kegiatan dengan tenaga-tenaga yang terampil dan profesional.

Permasalahan yang tidak dapat dipungkiri, bahwa dalam pelaksanaan perjanjian *outsourcing*, terkadang susah membedakan dan memisahkan para pekerja/buruh yang terlibat dalam suatu aktivitas atau proses produksi di suatu perusahaan. Apalagi jika para pekerja/buruh berada dalam suatu tempat dan lokasi kerja yang sama atau melakukan suatu pekerjaan / kegiatan yang sejenis untuk suatu perusahaan yang sama. Bahasa yang sering dipergunakan oleh beberapa *management* perusahaan untuk membedakan pekerja/buruh tersebut, adalah "*staf organik*" dan "*staf non organik*". Atau ada yang menggunakan istilah "orang dalam" dan "orang luar". Inilah yang dikhawatirkan oleh pembentuk UU sehingga dibuat ketentuan yang mengatur mengenai *outsourcing*, agar dalam melakukan suatu proses produksi, diharapkan tidak ada diskriminasi dan tidak ada perbedaan perlakuan serta perbedaan hak-hak pekerja/buruh yang *organik* dan *non-organik* tersebut, termasuk perbedaan perlakuan dalam pembayaran upah untuk pekerjaan yang sama nilainya.

## ASPEK HUKUM OUTSOURCING

Definisi ***outsourcing*** dalam pengertian yang sebenarnya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari (rangkaiannya) suatu proses bisnis kepada pihak lain (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)<sup>1</sup>. Sementara istilah yang dipergunakan dalam Pasal 64 UUK, adalah *penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan* (perusahaan pemberi

pekerjaan) *kepada perusahaan lainnya* (perusahaan penerima pekerjaan) yang dapat dilakukan dengan 2 cara, yakni melalui *perjanjian pemborongan pekerjaan* (yang melibatkan banyak sumber daya manusia), atau melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

Dengan demikian pada kedua pengertian tersebut di atas, terdapat unsur-unsur yang sama, yakni adanya pendelegasian pelaksanaan atau pengelolaan suatu kegiatan kepada institusi lain yang merupakan bagian dari proses produksi. Hanya jika dilihat lebih jauh, ketentuan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana dalam Pasal 64, terdapat persyaratan-persyaratan tertentu yang (ini) membedakannya dengan pengertian *outsourcing* sebagaimana tersebut. Persyaratan yang utama pada UU Ketenagakerjaan adalah bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lainnya haruslah **pekerjaan / kegiatan yang bersifat penunjang** dari suatu perusahaan yang menyerahkan pekerjaan tersebut.

Berikut ini, diuraikan beberapa ketentuan dan persyaratan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan.

### Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain :

Sebagaimana disinggung pada bagian awal, bahwa ada 2 macam cara penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lain, yakni melalui *perjanjian pemborongan pekerjaan* dan / atau *perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh*.

<sup>1</sup> Ir. Chandra Suwondo, MM., Pd.D, *OUTSOURCING, Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta 2003, hal.3 (sebagaimana dikutip oleh Sahat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, DSS Publishing – Jakarta, 2006, hal. 2).

**1. Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Melalui Perjanjian Pemborongan Pekerjaan**

- a. Perjanjian pemborongan (bisnis) harus dilakukan secara tertulis<sup>2</sup>;
- b. Perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat klausul-klausul yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan<sup>3</sup>;
- c. Pekerjaan yang dapat diserahkan, adalah pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan<sup>4</sup>;
- d. Dengan penyerahan pekerjaan tersebut tidak menghambat proses produksi secara keseluruhan<sup>5</sup>;
- e. Pekerjaan yang diserahkan dilakukan (dikerjakan) secara terpisah dari kegiatan utama, baik terpisah tempat atau lokasi pekerjaannya atau terpisah manajemennya<sup>6</sup>;
- f. Apabila dilakukan pada lokasi pekerjaan yang sama, maka dapat dilakukan atas perintah langsung (dari manajemen perusahaan pemberi pekerjaan), atau dapat dengan perintah tidak langsung, sepanjang telah diperjanjikan oleh para pihak<sup>7</sup>. Dalam hal apa dilakukan perintah langsung dan dalam hal mana dapat dilakukan perintah tidak langsung, sangat tergantung dari jenis dan sifat serta karakteristik pekerjaan/kegiatannya.

Disamping syarat-syarat tersebut, terdapat syarat-syarat yang bersifat administratif, yakni :

(a) perusahaan penerima pemborongan bentuk hukumnya harus badan hukum (*rechtspersoon*), dengan pengecualian :

- 1) perusahaan pemborongan pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang<sup>8</sup>, seperti **supplier**, sub kontraktor, dan lain-lain.
- 2) Perusahaan pemborongan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan (*service and maintenance*) serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 orang<sup>9</sup>;
- 3) Bilamana di suatu daerah tidak ada perusahaan penerima pemborongan, atau ada akan tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk melakukan pekerjaan yang diserahkan<sup>10</sup>;

Bila suatu perusahaan penerima pemborongan akan menyerahkan (beberapa) bagian pekerjaan/kegiatan kepada perusahaan lain (*sub-contractor*) dapat diberikan kepada *sub-contractor* yang bukan badan hukum, dengan ketentuan apabila *sub-contractor* dimaksud tidak memenuhi kewajibannya terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan, maka (kewajiban terhadap pekerja/buruh) akan menjadi tanggung-jawab perusahaan penerima pemborongan<sup>11</sup>;

<sup>2</sup> Pasal 65 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

<sup>3</sup> Pasal 5 Kep-220/Men/X/2004

<sup>4</sup> Pasal 65 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan

<sup>5</sup> Pasal 65 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan

<sup>6</sup> Pasal 65 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> Pasal 65 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan

<sup>8</sup> Pasal 3 ayat (2) huruf a, Kep-220/Men/X/2004

<sup>9</sup> Pasal 3 ayat (2) huruf b, Kep-220/Men/X/2004

<sup>10</sup> Pasal 4 ayat (1) huruf b, Kep-220/Men/X/2004

<sup>11</sup> Pasal 3 ayat (4) dan Pasal 4 ayat (2), Kep-220/Men/X/2004

(b) Adanya *persamaan hak-hak dan perlindungan kerja* antara pekerja/buruh pada *perusahaan pemberi pekerjaan* dengan pekerja/buruh pada *perusahaan penerima pemborongan* (pada level, kualifikasi jabatan yang sama) walaupun berbeda lokasi / tempat kerja atau manajemennya, atau sekurang-kurangnya sama (sesuai) dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan;

(c) Mempertegas adanya hubungan kerja melalui *perjanjian kerja* yang dibuat secara tertulis antara masing-masing pekerja/buruh yang bersangkutan dengan *perusahaan penerima pemborongan*, baik yang dilakukan melalui PKWT atau PKWTT sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaannya sebagaimana ditentukan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan (Pasal 65 ayat (7) dan (8) UU Ketenagakerjaan).

Dalam kaitan ini, suatu hal yang patut difahami, bahwa apabila *core business* suatu perusahaan *outsourcer* adalah merupakan usaha yang bersifat khusus atau spesifik dan dilakukan secara profesional, maka tidak dapat dilakukan hubungan kerja berdasarkan PKWT, karena *tender perkerjaan* yang diperoleh bukan hanya datang dan berasal dari satu atau beberapa perusahaan pemberi pekerjaan saja, akan tetapi bisa terjadi pekerjaan yang diperoleh dapat diperoleh dari banyak dan berbagai macam perusahaan lain yang membutuhkannya. Oleh karenanya tenaga kerja yang *direksruit* tentunya adalah tenaga kerja yang sudah sangat kompeten untuk melakukan kegiatan perusahaan secara profesional.

Apabila syarat-syarat (administratif) tersebut tidak diindahkan, maka hubungan kerja pekerja/buruh *perusahaan penerima pemborongan* akan beralih kepada *perusahaan pemberi pekerjaan*. Dengan demikian berlaku ketentuan mengenai hak-hak yang berkenaan dengan hubungan kerja pekerja/buruh yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (Pasal 65 ayat (9) UU Ketenagakerjaan).

Selain itu, terdapat ketentuan yang harus dipenuhi oleh *perusahaan penerima pemborongan*, yakni harus membuat **alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan** (*alur proses produksi*) yang menggambarkan dan menentukan, mana yang merupakan kegiatan pokok (*main business*) dan mana yang kegiatan penunjang (*non core*). Alur kegiatan tersebut **dilaporkan** kepada instansi ketenagakerjaan setempat (Pasal 6 ayat (3) Kep-220/Men/X/2004).

## 2. Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Melalui *Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja / Buruh*

a. Pekerja/buruh dari ***perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh*** (*outsourcer*) tidak boleh digunakan oleh ***pemberi pekerjaan*** (*perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh*) untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Dikecualikan untuk *kegiatan jasa penunjang* atau *kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi*;

b. Terkait dengan larangan pekerja / buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok, ***perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh*** harus memenuhi syarat-syarat :

- 1) bentuk usahanya harus *entity* yang berbadan hukum (*legal entity*);
- 2) memiliki izin dari instansi yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan (dari Kab/Kota setempat sesuai domisili)<sup>12</sup>;

<sup>12</sup> Pasal 66 ayat (3) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 2 ayat (1) Kep-101/Men/VI/2004

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3) menegaskan adanya hubungan kerja (berdasarkan perjanjian kerja) antara masing-masing pekerja/buruh yang bersangkutan dengan (manajemen) perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;</p> <p>4) perjanjian kerjanya (dapat) <i>perjanjian kerja waktu tertentu</i> (PKWT) sepanjang memenuhi syarat yang ditentukan (Pasal 59 UUK), atau <i>perjanjian kerja waktu tidak tertentu</i> (kalau jenis pekerjaannya adalah pekerjaan bersifat tetap);</p> <p>5) perjanjian kerja tersebut (PKWT/PKWTT), harus dibuat tertulis dan ditanda-tangani oleh kedua belah pihak;</p> <p>6) <b>Perjanjian</b> (bisnis) antara <i>perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh</i> dengan <i>perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh</i> <u>dibuat tertulis</u> dan harus memuat klausul mengenai hubungan kerja (<i>hak-hak dan kewajiban</i> serta <i>syarat-syarat kerja</i>) yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Disamping itu, <i>perjanjian</i> (bisnis) tersebut sekurang-kurangnya memuat klausul :</p> <p>(a) jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh di <i>perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh</i> <sup>13</sup>;</p> <p>(b) penegasan adanya hubungan kerja dan tanggung-jawab <i>perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh</i> terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan <sup>14</sup>;</p> <p>(c) penegasan dari <i>perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh</i> untuk <i>bersedia menerima(?)</i> tenaga kerja (:pekerja/buruh) dari perusahaan sebelumnya.</p> | <p>Demikian juga <b>perjanjian (bisnis)</b> tersebut <b>harus didaftarkan</b> pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kab/Kota setempat, atau bilamana pelaksanaan pekerjaannya meliputi beberapa Kab/Kota didaftarkan pada instansi Propinsi. Demikian juga bila pelaksanaan pekerjaannya meliputi beberapa Propinsi didaftarkan pada Ditjen PHI, cq Dijen PHI dan JSTK (Pasal 5 Kep-101/Men/VI/2004). Sebelum diterbitkan bukti pendaftaran, pejabat yang bersangkutan, harus melakukan penelitian. Bilamana terdapat ketentuan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pejabat yang bersangkutan (hanya) <u>membuat catatan</u> pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian dimaksud tidak sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan <sup>15</sup>.</p> <p>Bilamana tidak dilakukan pendaftaran terhadap perjanjian (bisnis) dimaksud, maka instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan tempat keluarnya izin mencabut izin operasional perusahaan yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi ketenagakerjaan tempat didaftarkan. Dan dengan dicabutnya izin dimaksud, maka hak-hak pekerja/buruh yang masih dalam hubungan kerja tetap menjadi tanggung-jawab <i>perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh</i> yang bersangkutan<sup>16</sup>.</p> <p>7) <b>perusahaan</b> penyedia jasa pekerja/buruh <i>bertanggung-jawab memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan</i> <sup>17</sup>;</p> <p>c. Bilamana syarat-syarat tersebut di atas, khususnya persyaratan mengenai jenis pekerjaan (<i>core business</i> dan <i>non core</i>), kejelasan hubungan kerja, adanya perjanjian kerja dan perjanjian bisnis</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>13</sup> Pasal 4 ayat (1) Kep-101/Men/VI/2004

<sup>14</sup> Pasal 4 ayat (2) Kep-101/Men/VI/2004

<sup>15</sup> Pasal 6 ayat (4) Kep-101/Men/VI/2004

<sup>16</sup> Pasal 7 Kep-101/Men/VI/2004

<sup>17</sup> Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan jo Pasal 4 ayat (2) Kep-101/Men/VI/2004

yang tertulis serta ketentuan mengenai *legal entity* tidak diindahkan, maka demi hukum (*null and void*) statu shubungan kerja pekerja buruh beralih dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada perusahaan pengguna jasa pekerja / buruh<sup>18</sup>;

#### **Pengaturan Syarat Kerja pada Perusahaan Pemberi Pekerjaan**

Pada dasarnya syarat-syarat kerja, baik yang diatur secara umum dalam *perjanjian kerja*, dan/atau diatur detail dalam *peraturan perusahaan* (PP) atau *perjanjian kerja bersama* (PKB) adalah merupakan ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai hubungan hukum antara pekerja/buruh yang bersangkutan dengan perusahaan dimana yang bersangkutan melakukan hubungan kerja, yakni perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan bukan dimana pekerja /buruh melakukan pekerjaan, yaitu di perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan kata lain, syarat-syarat kerja yang berlaku bagi pekerja/buruh "outsourcing" adalah syarat kerja yang diatur oleh perusahaan penyedia jasa / pekerja buruh yang bersangkutan, walaupun syarat-syarat kerja tersebut (khususnya yang menyangkut ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat) harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi kerja dimana pekerja/buruh melakukan pekerjaan.

#### **Pengaturan Syarat Kerja pada Perusahaan Penerima Pemborongan atau Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh**

Pengaturan syarat kerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja buruh, pada hakekatnya sama dengan pengaturan syarat-syarat kerja pada umumnya. Hanya saja *job discriptionnya* disesuaikan dengan jabatan (*nomenclatuur*) yang ada pada perusahaan pemberi pekerjaan.

#### **ASPEK HUKUM PKWT**

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut **Kepmen-100/2004**). Pengertian tersebut sependapat dengan sebada dengan apa yang dikemukakan oleh Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa apabila PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1½ tahun, maka dapat diperpanjang selama 1 ½ tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun<sup>19</sup>.

PKWT merupakan perjanjian bersyarat, *vormvrij*, yakni perjanjian yang dilakukan harus dengan memenuhi syarat-syarat tertentu, (antara lain) dipersyaratkan bahwa perjanjian kerja harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia. Apabila persyaratan tersebut tidak dipenuhi, maka ada *sanksi* yang harus diterima oleh pihak yang tidak mengindahkannya, yaitu bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT. Artinya, hubungan kerja yang dibuat dengan PKWT

<sup>18</sup> Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan

<sup>19</sup> Payaman Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, hal. 70

tersebut berubah menjadi PKWTT. Tentunya dengan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dalam PKWTT.

Demikian juga PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat / diadakan (klausal) masa percobaan (dalam PKWT tersebut), maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (2) dan (3), yakni :

- a. **pekerjaan** (paket pekerjaan) yang **sekali selesai** atau pekerjaan yang bersifat sementara.
- b. **pekerjaan** yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu **yang tidak terlalu lama** dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.
- c. Pekerjaan yang bersifat **musiman**, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan **produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan** (yang masih dalam **masa percobaan** atau **penjajakan**).

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, hanya dapat dibuat untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya (PKnya) harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan terserbut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian (PKWT) berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat **Daftar Nama-nama** pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 6).

PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (**masa percobaan** atau **penjajakan**) dijelaskan lebih lanjut dalam **Kepmen 100/2004** bahwa PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun. PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (**masa percobaan** atau **penjajakan**) terserbut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Disamping beberapa jenis PKWT tersebut di atas, dalam praktek sehari-hari, dikenal juga **perjanjian kerja harian lepas** (PKHL). Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta (pembayaran) upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui **perjanjian kerja harian lepas** tersebut. Pelaksanaan **perjanjian kerja harian lepas** dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari (kerja) dalam satu bulan.

Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus-menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka status **perjanjian kerja harian lepas** berubah menjadi PKWTT. **perjanjian kerja harian lepas** adalah merupakan pengecualian (*lex specialis*) dari ketentuan PKWT pada umumnya sepanjang memenuhi syarat-syarat dan ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut diatas.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan-pekerjaan tertentu secara harian lepas, **wajib** membuat **perjanjian kerja harian lepas** -PKHL- secara tertulis. Perjanjian kerja (PKHL) dimaksud, dapat dibuat secara kolektif dengan membuat **daftar pekerja/buruh** yang melakukan pekerjaan, dengan materi perjanjian, berisi sekurang-kurangnya :

- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b. nama/alamat pekerja/buruh;
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
- d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat, selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

#### **Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT**

Sebagaimana dikemukakan pada bagian awal, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. **PKWT** yang didasarkan atas **paket pekerjaan tertentu**, dibuat hanya **maksimum 3 tahun**.

PKWT yang didasarkan atas suatu (paket) pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59 ayat (1) huruf b UUK).

Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama 2 tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) UUK).

Apabila PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu, kemudian akan diperpanjang, pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh (paling lama) 7 hari sebelum PK berakhir (Pasal 5).

Berkaitan dengan **pembaharuan** PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama), dan perbaruan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan **pembaharuan PKWT**. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (*masa jeda*) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (jeda) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 5 KEP-100).

Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (*masa*) percobaan atau penjajakan, juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaruan, jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi hukum hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Persoalannya : sejak kapan perhitungan masa kerjanya ? Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Namun, apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.

### **Sanksi Wanprestasi Dalam PKWT**

PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja (PKWT) tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu (yang ditentukan dalam perjanjian kerja) selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 162).

### **PKWT Bagi Tenaga Kerja Asing (Expatriat)**

#### **Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing (Expatriat)**

Menurut Pasal 42 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, bahwa Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat bekerja di Indonesia hanya dalam *hubungan kerja*, untuk *jabatan tertentu* dan *waktu tertentu*<sup>20</sup>.

Artinya, seorang TKA tidak dapat tidak dapat bekerja di Indonesia sebagai *pekerja mandiri* atau bekerja pada orang perorangan, akan tetapi harus bekerja atau tergabung pada suatu *assosiasi* atau *korporasi*. Demikian juga TKA tidak bebas dapat menduduki semua jabatan yang ada. Akan tetapi hanya dapat menduduki suatu jabatan-jabatan tertentu yang telah ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (*positive list*). Sebaliknya terdapat beberapa jabatan-jabatan tertentu yang dilarang diduduki oleh TKA (tercantum dalam *negative list*) terutama jabatan-jabatan yang tegas dilarang, yakni di bidang personalia dan jabatan-jabatan yang menjadi "wilayah" kerja kebanyakan warga negara Indonesia. Artinya, Jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh TKA tersebut harus didasarkan atas standar kompetensi dan kualifikasi personil yang bersangkutan (berdasarkan hasil ENT, *economic need test*). Apabila berdasarkan standar kompetensi dan kualifikasi suatu jabatan tertentu telah mampu diduduki oleh atau dijabat oleh tenaga kerja Indonesia, maka jabatan dilarang untuk diduduki TKA (Pasal 44 ayat (2) UUK).

Selanjutnya, hubungan kerja TKA hanya boleh dilakukan berdasarkan *perjanjian kerja waktu tertentu* (PKWT). Karena mempekerjakan TKA hanya dalam rangka *transfert of knowledge* dan *transfert of knowhow* ataupun *technological change*. Oleh karenanya bagi perusahaan (*employer*) yang akan mempekerjakan TKA, wajib membuat *rencana penggunaan tenaga kerja asing*, RPTKA dan kemudian memiliki IMTA (*izin mempekerjakan tenaga kerja asing*) dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau dari pejabat yang ditunjuk berdasarkan kewenangan pelimpahan. Demikian juga, pemberi kerja (*employer*) wajib membayar kompensasi sebesar US \$100 / bulan (sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 1997 jo PP Nomor 92 Tahun 2000 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-20/Men/III/2004).

<sup>20</sup> Ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menetapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (perjanjian kerja) bagi TKA yang memberikan status kepada TKA menurut PKWTT (tetap).

## Hak-hak Bagi Tenaga Kerja Asing Saat Berakhirnya Hubungan Kerja

Bagi TKA yang telah menyelesaikan "kontrak"nya sesuai dengan rencana (sebagaimana *rencana penggunaan tenaga kerja asing, RPTKA*) dan jangka waktu yang telah ditentukan dalam *izin mempegunakan tenaga kerja asing* (IMTA) tidak berhak atas "pesangon" sebagaimana layaknya bagi pekerja tenaga kerja Indonesia yang berdasarkan PKWTT (*permanent*). Namun apabila hubungan kerja untuk jangka "waktu tertentu" yang telah diperjanjikan dengan TKI diakhiri sebelum jangka waktu yang telah ditentukan, maka bagi TKA juga berhak atas ganti rugi (*kompensasi*) sebesar upah yang seharusnya diterima sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (PKWT). Disamping itu, bagi sponsor (*employer*) yang mempekerjakan TKA wajib mengembalikan (membiayai pemulangan) TKA yang bersangkutan dengan keluarganya (bila ada). Dengan demikian kalau terjadi kepailitan, maka TKA yang dipekerjakan oleh Debitor pailit, berhak atas kompensasi upah sebesar selisih masa kerja (bulan) yang belum dijalankan, apabila belum berakhir jangka waktu yang telah ditentukan, kecuali terdapat penyimpangan untuk kasus kepailitan yang telah diperjanjikan sebagaimana dimaksud Pasal 61 ayat (1) huruf d. Demikian juga *sponsor*, wajib memulangkan TKA (termasuk keluarganya) ke negara asal TKA yang bersangkutan setelah selesai dan berakhirnya hubungan kerjanya, baik pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan, atau sebelum jangka waktu yang telah ditentukan<sup>21</sup>.

### PERLINDUNGAN UPAH PADA OUTSOURCING

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian mengenai syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan*,

antara lain, bahwa perjanjian pemborongan (bisnis) harus dilakukan secara tertulis<sup>22</sup>. Dalam perjanjian pemborongan tersebut wajib memuat klausul-klausul yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan<sup>23</sup>. Artinya, klausul yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh, termasuk hak atas upah yang sesuai dengan standar yang ditentukan, harus mengacu pada struktur dan skala upah pekerja/buruh di perusahaan di mana ia ditempatkan atau melakukan kegiatan. Dengan demikian hal ini akan menjamin adanya *persamaan hak-hak dan perlindungan kerja* antara pekerja/buruh pada *perusahaan pemberi pekerjaan* dengan pekerja/buruh pada *perusahaan penerima pemborongan* (pada level, kualifikasi jabatan yang sama) walaupun berbeda lokasi / tempat kerja atau manajemennya, atau sekurang-kurangnya sama (sesuai) dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan;

Demikian juga pada syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui *perjanjian penyediaan jasa pekerja /buruh* diatur dalam peraturan perundang-undangan, antara lain, bahwa dalam perjanjian *outsourcing* harus ada penegasan mengenai hubungan kerja (berdasarkan perjanjian kerja) antara masing-masing pekerja/buruh yang bersangkutan dengan (manajemen) perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (*outsourcer*).

Jika perjanjian kerjanya dibuat berdasarkan *perjanjian kerja waktu tertentu* (PKWT), sepanjang memenuhi syarat yang ditentukan (Pasal 59 UUK), dapat dilakukan melalui PKWT. Akan tetapi jika perusahaan *outsourcer* merupakan perusahaan yang khusus dan profesional, maka hubungan kerjanya harus dilakukan berdasarkan PKWTT yang (harus) dibuat tertulis dan ditanda-tangani oleh kedua belah pihak;

<sup>21</sup> Dalam kaitan TKA dengan outsourcing dan PKWT, banyak diterapkan pada perusahaan *accountant* sebagai *headhunter* dan juga **PWC**.

<sup>22</sup> Pasal 65 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

<sup>23</sup> Pasal 5 Kep.220/Men/X/2004

Selain itu, dalam UU Ketenagakerjaan diatur secara tegas, bahwa **perjanjian** (bisnis) antara *perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh* dengan *perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh* dibuat tertulis dan harus memuat klausul mengenai hubungan kerja (*hak-hak dan kewajiban* serta *syarat-syarat kerja*) yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Tentunya dalam hal ini termasuk klausul pengaturan mengenai hak atas upah. Dengan perkataan lain, **perusahaan** penyedia jasa pekerja/buruh *bertanggung-jawab memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan* <sup>24</sup>.

### Permasalahan Perjanjian Kerja pada Outsourcing

Bisnis *outsourcing* adalah merupakan hubungan hukum kemitraan (*partnership*) antara *perusahaan pemberi pekerjaan* dengan *perusahaan penerima pemborongan* atau *perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh*, dan bukan masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Namun dalam UU Ketenagakerjaan diatur beberapa ketentuan mengenai "outsourcing" guna mempertegas hubungan hukum yang ada di dalamnya dan memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang bekerja sebagai *pekerja outsourcing* (*non-organik*). Demikian juga pemahaman mengenai *outsourcing* tersebut masih awam bagi masyarakat Indonesia, khususnya di kalangan pekerja/buruh yang kurang mengetahui secara rinci atas dasar hubungan hukum apa yang terjadi bagi pekerja yang bersangkutan dengan perusahaan di mana ia bekerja.

Sebagaimana disebutkan di atas, banyak *pekerja* yang menterjemahkan *outsourcing* adalah masalah hubungan kerja dan meminta ketegasan dan kejelasan hubungan kerja tersebut dengan perusahaan tempat ia melakukan pekerjaan. Demikian juga banyak pekerja/buruh yang telah bertahun-tahun

melakukan pekerjaan di suatu perusahaan, akan tetapi tidak jelas hubungan hukumnya dengan siapa, karena seringnya berganti-ganti "nama" (*bendera*) perusahaan *outsourcer* dan pekerja dipekerjakan dengan objek dan lokasi kerja yang tetap sama dan itu-itu juga. Pada waktu dilakukannya hubungan kerja dan hubungan antara perusahaan "outsourcing" dengan pekerjanya senantiasa harmonis tentu tidak akan menjadi persolan. Namun jika hubungan tersebut menjadi disharmoni atau terjadi *dispute*, maka mulailah timbul persoalan hukum yang kadang kala sangat rumit dan berbelit serta susah untuk mengurai *benang kusutnya*.

Disamping itu, terdapat permasalahan lain lagi, adalah terkait dengan semakin maraknya bisnis *outsourcing* ini. Dengan kata lain, *perusahaan pemberi pekerjaan* yang membutuhkan tenaga kerja, semakin banyak yang meng-*hire* tenaga kerja melalui perusahaan *outsourcer* untuk dipekerjakan di perusahaan. Perusahaan dimaksud (yang berkepentingan) tidak meng-*hire* langsung tenaga kerja yang dibutuhkan, akan tetapi diambil dari perusahaan lainnya yang profesional membidangi suatu kegiatan. Akibatnya sering timbul persoalan antara *perusahaan pemberi pekerjaan* dengan tenaga kerja yang bekerja yang *nota bene* adalah tenaga kerja dari perusahaan *outsourcer*.

Walaupun tidak dapat dipungkiri, bahwa bisnis *outsourcing* ini mempunyai beberapa potensi dan keuntungan. Potensi Keuntungan melakukan *outsourcing*, antara lain adalah :

- a. Dengan dilakukan *outsourcing*, maka perusahaan pemberi pekerjaan akan meningkatkan fokus usahanya pada bisnis inti (*main business*) dan menyerahkan tanggung-jawab usaha penunjangnya (*non-core*) pada perusahaan lain yang lebih profesional.

<sup>24</sup> Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan jo Pasal 4 ayat (2) Kepmenakertrans No. 101/Men/VI/2004.

- b. Dengan *outsourcing*, perusahaan akan memanfaatkan kemampuan kelas dunia dan dapat lebih bersaing secara kompetitif dalam menghasilkan produk barang/jasa.
- c. *Outsourcing* mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *re-engineering*;
- d. Penyerahan pekerjaan/kegiatan penunjang akan membagi resiko produksi, sehingga tidak ditanggung oleh satu perusahaan (inti) saja.
- e. Sumberdaya yang dimiliki sendiri perusahaan pemberi pekerjaan dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain;

Potensi-potensi tersebut adalah merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Sementara potensi-potensi yang bersifat taktis yang mempengaruhi operasi dan bisnis sehari-hari antara lain :

- (a) Dengan *outsourcing* akan memungkinkan tersedianya kapital dalam waktu singkat;
- (b) Demikian juga akan menciptakan dana segar;
- (c) Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
- (d) Perusahaan pemberi pekerjaan, akan memperoleh sumber daya yang tidak dimilikinya sendiri;
- (e) Selain itu, *outsourcing* akan memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola sendiri.

Dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lain dengan *outsourcing*, bukan berarti akan meniadakan kemungkinan terjadinya permasalahan. Terlebih jika manajemen perusahaan tidak dikelola secara profesional dan tidak mengantisipasi kemungkinan timbulnya permasalahan yang mungkin akan terjadi di kemudian hari. *Outsourcing* adalah merupakan alat strategis bagi manajemen untuk jangka waktu panjang ke depan. Apabila manajemen berharap hanya untuk mendapatkan keuntungan dalam jangka waktu yang singkat dan mengutamakan untuk mencari laba yang sebesar-besarnya, maka seringkali perusahaan akan mengalami kekecewaan.

Beberapa hal yang memicu timbulnya perselisihan dalam hubungan hukum *outsourcing* (antara lain) adalah<sup>25</sup> adanya perbedaan kepentingan diantara para (tiga) pihak, yakni :

- **pihak pengusaha** (perusahaan pemberi pekerjaan), mengharapkan agar pekerja melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar dapat menghasilkan produksi yang maksimal.
- Demikian juga, pemberi pekerjaan mengharapkan kualitas barang yang tinggi dengan harga / biaya yang serendah-rendahnya;
- Sebaliknya pihak penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcer*) mengharapkan kualitas yang terendah dengan harga yang tinggi;
- Demikian juga, pihak pekerja/buruh mengharapkan bekerja santai akan tetapi dapat menghasilkan upah yang tinggi;

Dengan adanya perbedaan-perbedaan kepentingan tersebut, maka resiko yang mungkin timbul dari (bisnis) *outsourcing*, antara lain adalah sebagai berikut :<sup>26</sup>

- Produktivitas justru menurun jika perusahaan *outsourcing* yang dipilih tidak kompeten;
- *Wrong man on the wrong place* jika proses seleksi, *training* dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh perusahaan *outsourcing*.
- Terkena kewajiban ketenagakerjaan jika PKS (perjanjian kerja sama) dengan perusahaan *outsourcing* tidak diatur dengan tegas dan jelas di awal kerjasama;
- Regulasi yang belum kondusif akan membuat penentuan *core* dan *non core* juga belum jelas;
- Pemilihan perusahaan jasa *outsourcing* yang salah bisa berakibat beralihnya status hubungan kerja dari perusahaan pemberi jasa pekerja (:perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) ke perusahaan penerima jasa pekerja (: perusahaan pemberi pekerjaan).

<sup>25</sup> Sahat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hal. 95

<sup>26</sup> Majalah People&Business, Edisi 08 – Februari 2007, hal. 14.

Faktor-faktor lainnya yang menjadi permasalahan dari bisnis outsourcing ini adalah kondisi ekonomi politik yang tidak stabil, seperti misalnya adanya kenaikan harga BBM atau adanya kebijakan baru yang muncul setelah terjadinya hubungan hukum antara para pihak. Oleh karenanya klausul-klausul dalam perjanjian (PKS) seyogyanya diantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi yang dapat merugikan para pihak atau salah satu pihak, termasuk adanya kemungkinan lahir kebijakan baru atau perubahan harga BBM.

Demikian uraian dan analisa mengenai aspek hukum *outsourcing* dan PKWT dalam hubungan kerja, serta pemberian perlindungan upah bagi pekerja/buruh baik yang di-*outsourcing*-kan atau yang dipekerjakan melalui PKWT. Semoga bermanfaat.

Jakarta, 23 Juli 2007  
Biro Hukum Depnakertrans.