

Outsourcing Pasca Putusan MK

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

1. Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan (*Outsourcing*)

Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja secara tertulis. Ketentuan ini secara khusus telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 – 66, yang kemudian ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/MEN/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain serta No. Kep.101/MEN/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Sebagian besar pekerja *outsourcing* ini dalam kenyataannya dipekerjakan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak. Oleh sebab itu pelaksanaan *outsourcing* ini perlu dikaitkan dengan ketentuan UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal 56 – 59 dan Kepmenakertrans No. Kep.100/MEN/VI/2004.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan harus memenuhi syarat-syarat 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;
- e. perusahaan lain sebagai penerima pekerjaan harus berbentuk badan hukum;
- f. perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan penerima pekerjaan tidak boleh kurang dari perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan;
- g. hubungan kerja di perusahaan penerima pekerjaan dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

Dalam hal ketentuan di atas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Outsourcing melalui perusahaan penyedia jasa hanya boleh dilakukan melaksanakan kegiatan di luar kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. perjanjian kerja dapat dalam bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu (bila memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja;
- d. perusahaan penyedia jasa pekerja harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak 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, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama. Pembaharuan PKWT hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.

3. Masalah Penerapan *Outsourcing* dan Pekerja Kontrak

Dalam penerapan ketentuan *outsourcing* dan PKWT ini ternyata telah menimbulkan banyak permasalahan, antara lain:

- a. sulit membedakan dan menentukan pekerjaan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi; walaupun setiap perusahaan diminta menyusun alur proses produksi, namun hasilnya tidak memuaskan;
- b. dalam hal perusahaan penyedia jasa kerja, sulit menghindari diskriminasi antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*;
- c. kondisi kerja di perusahaan pemborong, ternyata kurang dari kondisi kerja di perusahaan pemberi kerja;
- d. tidak membangun *sense of belonging* pekerja atas perusahaan, kurang membuka kesempatan untuk membangun karier pegawai, sehingga mempunyai dampak negative terhadap peningkatan produktivitas perusahaan dan hubungan industrial;
- e. timbul kesan dilakukan perusahaan untuk menghindari kewajiban pemenuhan hak-hak pekerja.

4. Putusan Mahkamah Konstitusi

Pelaksanaan *outsourcing* ini di lapangan sering menimbulkan ketidakpuasan pekerja, sehingga mereka meminta Mahkamah Konstitusi menguji Pasal-pasal terkait dalam UU No. 13 Tahun 2003. Hasil pengujian tersebut sudah diterbitkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 yang menyatakan bahwa:

".....perjanjian kerja waktu tertentu'dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang obyek kuerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerja borongan dari perusahaan lain atau penyedia jasa pekerja; dan oleh sebab itu tidak mempunyai kekuatan mengikat".

Tujuan atau esensi Putusan MK ini sebenarnya adalah:

- a. mendorong perusahaan-perusahaan untuk mengurangi atau tidak melakukan system kerja *outsourcing*;
- b. mendorong perusahaan-perusahaan untuk sebanyak mungkin menggunakan system kerja dengan PKWTT;

- c. memastikan kelangsungan pekerjaan bagi pekerja dengan menetapkan prinsip pengadilan perlindungan pekerja (*transfer of Understanding Protection of Employment – TUPE*).

5. Alternatif Respon Pengusaha

Sehubungan dengan Putusan MK tersebut, para pengusaha yang bermaksud masih tetap melakukan *outsourcing*, dapat memilih alternatif jalan keluar berikut ini:

- a. Mengantisipasi akan menerima borongan pekerjaan, Vendor merekrut karyawan PKWT berdasarkan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, untuk paling lama 3 tahun.
- b. Dalam menerima borongan pekerjaan:
 - 1) dalam setiap perjanjian, Perusahaan Vendor B menyatakan kesediaan menerima pekerja dari Vendor sebelumnya;
 - 2) perusahaan pemberi pekerjaan memastikan Vendor baru C menerima pekerja dari Vendor B;
 - 3) Vendor B menerima pekerjaan dari Vendor A dengan PKWT.
- c. Dalam menerima borongan pekerjaan:
 - 1) dalam setiap perjanjian, Perusahaan Vendor B menyatakan kesediaan menerima pekerja dari Vendor sebelumnya;
 - 2) perusahaan pemberi pekerjaan memastikan Vendor baru C menerima pekerja dari Vendor B;

(3) Vendor B menerima pekerja dari Vendor A dengan PKWTT selama ada pekerjaan; dan bila tidak ada lagi pekerjaan (*karena perubahan status atau perubahan vendor*), pekerja dapat melanjutkan atau tidak melanjutkan bekerja di Vendor C sesuai Pasal 163 – UU No. 13 Tahun 2003;

(4) perusahaan pemberi kerja menyisihkan dan menabung dana pesangon sesuai Pasal 163 – UU No. 13 Tahun 2003.

d. Dalam menerima borongan pekerjaan:

(1) dalam setiap perjanjian, ditambahkan biaya antisipasi pesangon sesuai Pasal 164 – UU No. 13 Tahun 2003;

(2) dalam merekrut pegawai baru perusahaan penerima pekerjaan dalam perjanjian kerja menambahkan:

a) mengangkat PKWTT selama ada pekerjaan;

b) bila tidak ada pekerjaan, bersedia menerima PHK dengan menerima pesangon sesuai Pasal 164 – UU No. 13 Tahun 2003 (*Keadaan memaksa tidak ada lagi order/pekerjaan*).

KEPUSTAKAAN

Buckler, Patricia, *Human Resources Management*. Avont, Massachusetts: Adams Media Corporation, 2002

International Labour Office, *Freedom of Association*. Geneva: ILO, 1987.

Kaufman, Bruce E., *The Global Evolution of International Relations*. Geneva: ILO, 2004.

Shirai, Taishiro, *Japanese Industrial Relations*. Tokyo: The Japan Institute of Labour, 2000.

Simanjuntak, Payaman J., *Aplikasi Konvensi Dasar ILO*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 2000.

-----, *Manajemen Hubungan Industrial*, Edisi Ketiga, Jakarta: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, (2003, 2009), 2011.

-----, *Industrial Relations System in Indonesia*. Jakarta Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 2004.

-----, *Labour Administration in Indonesia*. Jakarta: ILO Jakarta, 2006.