

PELUANG DAN TANTANGAN, PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN KEPADA PIHAK KETIGA (OUTSOURCING)

Oleh: Mohd.Syaufli Syamsuddin

A. PENGANTAR

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUKK), memberikan peluang kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan, kepada perusahaan lainnya melalui: 1) pemborongan pekerjaan atau 2) perusahaan penyediaan jasa pekerja (PPJP). Dalam UUKK, kedua bentuk kegiatan dimaksud dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat dimaksud antara lain ditentukan, wajib dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis. Sedangkan perusahaan penerima pekerjaan tersebut harus berbentuk badan hukum. Untuk PPJP, dipersyaratkan pula selain harus berbadan hukum, juga terdaftar pada instansi ketenagakerjaan.

Dalam khasanah hukum Indonesia, pemborongan pekerjaan dan pemberian jasa, bukan merupakan sesuatu yang baru. KUH Perdata sejak seabad yang lalu malah lebih arif menyikapi kenyataan ini. KUH Perdata mengakui dan memberi tempat, bahkan melindungi hak perorangan untuk menjadi pemborong pekerjaan.

Dalam KUH Perdata, pelaksanaannya diatur dan dibedakan lebih lanjut, antara pemborongan pekerjaan yang dilakukan dengan hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja atau dengan menyediakan bahannya. Ketentuan seperti ini tidak diatur lagi dalam UUKK. Hal ini menunjukkan bahwa, UUKK melihat kenyataan sosial yang berkembang di dalam masyarakat, sehingga tidak membuka lagi peluang kepada perusahaan yang tidak berbadan hukum untuk melakukan kegiatan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja, yang pada umumnya perusahaan menengah kebawah, kecuali ditempat itu memang benar-benar tidak ada perusahaan dimaksud yang berbadan hukum.

B. PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN (OUTSOURCING)

1. Pemborongan Pekerjaan

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan.

Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan syarat-syarat sebagai berikut:

a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan d) tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan adalah adanya ketentuan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakannya, yang dapat didasarkan atas PKWTT atau PKWT, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal itu, menyebabkan hubungan kerja beralih antara pekerja

dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat berupa waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kernya semula (Pasal 64 dan 65 UUKK).

2. Penyedia Jasa

Pengusaha yang memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, disebut dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP). PPJP wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Apabila tidak dipenuhi ketentuan sebagai PPJP, demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan PPJP, beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerja dari PPJP tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. PPJP untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dipersyaratkan:

a) adanya hubungan kerja antara pekerja dan PPJP, b) perjanjian kerja dapat berupa PKWT

atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, c) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab PPJP, dan d) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan PPJP, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang diatur dalam UUKK.

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah, kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha: pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, tenaga pengaman, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara PPJP dengan pekerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja yang bekerja pada PPJP, juga memperoleh hak yang sama dengan yang diperjanjikan, mengenai perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja (Pasal 66 UUKK).

PPJP yang memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah

pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat: a) jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari PPJP, b) penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara PPJP dengan pekerja yang dipekerjakan PPJP, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab PPJP, dan c) penegasan bahwa PPJP, bersedia menerima pekerja dari PPJP sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian PPJP.

Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat PPJP melaksanakan pekerjaan. Dalam hal PPJP melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu Kabupaten/Kota dalam satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada instansi ketenagakerjaan Provinsi. Apabila PPJP melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada Ditjen. Pembinaan Hubungan Industrial. Pendaftaran perjanjian dilakukan dengan melampirkan draft perjanjian kerja.

Apabila PPJP tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja, instansi

ketenagakerjaan mencabut izin operasional PPJP yang bersangkutan. Dengan dicabutnya izin, hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab PPJP yang bersangkutan (Kepmenakertrans No. KEP.101/MEN/VI/2004).

C. PELUANG DAN TANTANGAN

1. Peluang

Dengan cara menyerahkan sebahagian pekerjaannya kepada pihak ketiga, berdasarkan ketentuan dalam UUKK sebagaimana diutarakan diatas, dalam menjalankan usahanya, memberi peluang kepada para pengusaha untuk melakukan efisiensi dan dapat terhindar dari resiko sosial/ekonomis seperti perselisihan/PHK, jaminan sosial, dan kesejahteraan lainnya.

Dengan menyerahkan sebahagian pekerjaan di perusahaan kepada pihak ketiga, melalui suatu hubungan hukum antara dua perusahaan yang masing-masing berbadan hukum, bagi perusahaan yang dapat melaksanakan peluang itu secara baik dan benar, akan dapat tertolong dari resiko perburuhan, seperti perselisihan dan/atau PHK, yang tidak jarang menyita waktu, tenaga dan dana yang tidak sedikit.. Untuk itu pengusaha perlu mengetahui dan mengatasi segala bentuk penyimpangan yang dapat terjadi, agar dalam pelaksanaannya tidak sampai mengganggu kelancaran perusahaan atau merugikan perusahaan.

2. Tantangan

Tantangan pertama dan utama dalam pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga ini adalah, menentukan pekerjaan apa saja yang merupakan pekerjaan pokok, yang tidak dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Untuk itu perlu disusun suatu daftar pekerjaan yang menjadi pekerjaan utama dan yang bersifat terus-menerus di dalam perusahaan. Atau apabila hal itu sulit, dilakukan hal yang sebaliknya, yaitu dengan membuat daftar pekerjaan yang bukan pokok dan/atau dilakukan tidak terus menerus di dalam perusahaan. Memang untuk pertama sekali mungkin hal ini tidak mudah dikerjakan, tetapi apabila hal ini dapat diselesaikan dengan baik, kedepan akan sangat membantu perusahaan dalam melakukan penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga.

Dalam prakteknya sulit menentukan mana yang merupakan pekerjaan pokok, atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, dan mana yang bukan. Untuk itu disusun daftar pekerjaan utama dan yang bersifat terus-menerus, atau yang sebaliknya.

Agar supaya daftar pekerjaan dimaksud mendapat legalisasi hukum yang kuat, daftar tersebut dimasukkan kedalam peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian

kerja bersama (PKB). Dengan disyahrkannya sebuah PP atau didaftarkannya sebuah PKB, maka instansi ketenagakerjaan telah ikut mengetahui, adanya bentuk kegiatan dimaksud di dalam perusahaan, melalui pengesahan PP atau pendaftaran PKB. Dengan demikian, hal itu dapat menjadi alat bukti yang kuat, apabila kelak terjadi perselisihan.

Untuk membantu kita dalam membuat daftar dimaksud, UUKK telah memberi contoh tentang kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, antara lain: 1) usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja (*transportation*). Dengan contoh ini dapat dilakukan Inventarisasi yang lebih jauh sesuai dengan sifat dan keadaan masing-masing perusahaan.

Perusahaan harus menjaga agar tidak melakukan perjanjian penyerahan pekerjaan, kepada perusahaan yang tidak berbadan hukum. Menurut hukum, hanya perseroan terbatas dan koperasi yang merupakan badan hukum dibidang ekonomi. Untuk lebih mengamankan posisi perusahaan, pekerjaan itu diserahkan kepada koperasi pekerja yang

telah berbadan hukum. Dengan melakukan langkah ini perusahaan akan mendapat perlindungan ganda dari para pekerja. Pertama, dengan penyerahan sebahagian pekerjaan kepada koperasi pekerja, mereka tentunya mendukung langkah yang dilakukan pengusaha, sehingga perusahaan aman melaksanakannya. Kedua, mereka ikut menikmati kebijakan perusahaan tersebut, dengan memperoleh kesejahteraan melalui koperasi pekerja.

Hal berikutnya yang harus diperhatikan dalam penyerahan sebahagian pekerjaan kepada perusahaan lain, adalah dilakukan melalui suatu perjanjian tertulis. Khususnya dalam membuat perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, ditentukan sekurang-kurangnya perjanjiannya memuat: a) jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa, b) penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja, dan c) penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja, bersedia menerima pekerja dari perusahaan - penyedia jasa pekerja

sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan wilayah berlakunya perjanjian dimaksud. Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja, maka izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan akan dicabut, dan hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan (Kepmenakertrans Nomor: KEP. 101/MEN/VI/2004).

Resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan apabila ketentuan sebagai badan hukum, tidak dipenuhinya syarat-syarat yang ditentukan oleh UUKK dan/atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis, demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, yang dapat berupa waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya dengan pekerja.

UUKK menetapkan bahwa, perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang

tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, adalah pkwt yang memenuhi ketentuan, dan/atau pkwt yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihannya menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dengan perusahaan perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat ketentuan dalam UUKK.

Persyaratan ini tentunya perlu pula diawasi oleh perusahaan pemberi kerja, agar tidak terjadi pelanggaran hukum oleh perusahaan pemberi jasa pekerja, yang dapat mengganggu kelancaran jalannya perusahaan.

Perusahaan pemberi kerja harus pula mengawasi bahwa, pekerja yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB atas perlindungan upah dan

kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja. Apabila hal itu tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa, akan berpotensi menimbulkan perselisihan hak, karena tidak ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh perusahaan.

Selain itu, perusahaan perlu pula memperhatikan persyaratan tertentu, apabila hendak melakukan kerja sama dengan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa pekerja. Karena sebelum melakukan perjanjian, perusahaan dimaksud wajib pula memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja. Dengan memiliki izin operasional, berarti perusahaan penyedia jasa pekerja, telah: a) berbentuk badan hukum, b) mempunyai anggaran dasar yang memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja, c) SIUP, dan d) wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Ketentuan lain yang perlu diperhatikan adalah, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan penerima kerja. UUKK mewajibkan bahwa syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama

dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud dilakukan dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakannya. Perjanjian kerja dimaksud dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Mengingat perjanjian kerja oleh penerima kerja dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu, maka perusahaan pemberi kerja perlu pula mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja oleh perusahaan dimaksud, apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. UUKK memberi ciri-ciri pekerjaan yang merupakan pekerjaan tertentu yang karena jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang: a) sekali selesai atau yang sementara sifatnya, b) diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, c) bersifat musiman, atau d) berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, yang dibuat untuk paling lama tiga tahun. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Sementara itu, bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja berdasarkan PKWT, harus membuat daftar nama pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

Pembaharuan PKWT dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 hari itu, tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan diatas yang dituangkan dalam perjanjian.

PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan. Sedangkan pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dimaksud hanya diberlakukan untuk pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan.

PKWT dapat pula dilakukan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT dimaksud hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun. PKWT dimaksud tidak dapat dilakukan pembaharuan. PKWT seperti ini, hanya boleh diberlakukan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Akibat hukum dari pelanggaran ketentuan mengenai PKWT adalah, apabila:

- a. dibuat tidak dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- b. dibuat tidak memenuhi ketentuan, PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- c. dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan, berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
- d. dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja yang berubah hubungan kerjanya menjadi PKWTT, maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Selain itu, untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas (PKHL), sebagai

salah satu bentuk terpendek dari PKWT. Hubungan kerja dengan membuat PKHL, dapat dilakukan dengan ketentuan, pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka PKHL-nya berubah menjadi PKWTT.

PKHL yang memenuhi ketentuan diatas, tidak dibatasi oleh jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan PKHL wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja. PKHL dapat dibuat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, yang sekurang-kurangnya memuat: a) nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, b) nama/alamat pekerja, c) jenis pekerjaan yang dilakukan, dan d) besarnya upah dan/atau imbalan lainnya. Daftar pekerja dimaksud disampaikan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja.

Semua PKWT dan PKHL, wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan. Khusus untuk PKHL, yang dicatatkan dalam daftar pekerja yang

dipekerjakan (Kepmenakertrans Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004).

Perjanjiannya didaftarkan, apabila tidak, izin operasional PPJP akan dicabut, dan hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab PPJP yang bersangkutan.

Resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan: a) apabila tidak berbentuk badan hukum, b) tidak dipenuhinya syarat-syarat menurut UUKK, dan c) tidak dibuat perjanjian kerja secara tertulis, demi hukum hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, sesuai dengan perjanjian yang dibuat dengan pekerja.

Akibat hukum dari pelanggaran ketentuan mengenai PKWT adalah, apabila:

1. Tidak dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
2. Tidak memenuhi ketentuan PKWT, menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
3. Dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan, menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;

4. Pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari, perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja yang berubah hubungan kerjanya menjadi PKWTT, maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT. Untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas (PKHL). Hubungan kerja dengan membuat PKHL, dapat dilakukan dengan ketentuan, pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka PKHL-nya berubah menjadi PKWTT.

PKHL yang memenuhi ketentuan diatas, tidak dibatasi oleh jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan PKHL wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja PKHL dapat dibuat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, yang sekurang-kurangnya memuat:

1) nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, 2) nama/alamat pekerja, 3) jenis pekerjaan yang dilakukan, dan 4) besarnya upah dan/atau imbalan lainnya. Daftar pekerja dimaksud disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja.

D. PENUTUP

Demikianlah beberapa catatan yang perlu diperhatikan dalam melakukan penyerahan sebahagian pekerjaan kepada pihak ketiga ini. Kiranya uraian ini bermanfaat bagi kemajuan usaha dan ketenangan Industrial di semua tempat kerja***

Penulis adalah mantan Dirjen Binauwat Depnakertrans