

Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Out Sourcing) Dan Penyedia Jasa Pekerjaan

Oleh : Sabeni Endik, SH

UMUM

PENGERTIAN

1. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Out Sourcing) adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis mengenai penyerahan sebagai pekerjaan kepada perusahaan lain.

2. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerjaan adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis untuk menyediakan pekerjaan untuk mengerjakan sebagian pekerjaan perusahaan pemberian pekerjaan.

Sama halnya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bentuk perjanjian ini dianggap oleh sementara pihak kurang memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja. Karena UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan syarat-syarat untuk pembuatan kedua bentuk perjanjian ini. Syarat-syarat bertujuan untuk membatasi pekerjaan yang dapat dilakukan bagi kedua bentuk

perjanjian tersebut dengan tujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja. Sama halnya dengan PKWT, batasan-batasan yang diatur sangat tidak jelas dan dapat menimbulkan permasalahan dilapangan.

PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN (OUT SOURCING)

1. Syarat-syarat Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 65 UU No.13 Tahun 2003 syarat-syarat Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah :

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Pengertian terpisah disini dapat diartikan bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan diluar perusahaan pemberi pekerjaan itu sendiri, tetapi pekerjaan

tersebut dilakukan terpisah dari kegiatan utama perusahaan pemberi pekerjaan.

2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan pemberi kerja secara keseluruhan. Ketentuan ini di lapangan sangat sulit menentukannya, karena pengertian kegiatan Penunjang tidak dijelaskan kriterianya dalam UU No.13 tahun 2003. Misalkan Dalam perusahaan garmen dan tekstil atau sepatu dan lain-lain kegiatan penunjang yang dapat secara jelas dikualifikasinya misalnya kegiatan pengamanan (Satpam), Poliklinik bagi pekerja, pengangkutan atau pengangkutan barang, kebersihan, Kantin untuk karyawan. Tetapi bagaimana dengan kegiatan pekerjaan yang lainnya.
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Ketentuan ini pun tidak jelas, karena tidak menghambat proses produksi secara langsung sangat interpretative.

Perlu diingat bahwa kriteria tersebut tidak berdiri sendiri tetapi bersifat akumulatif dan ini artinya apabila pekerjaan telah memenuhi 4 (empat) persyaratan tersebut baru pekerjaan tersebut dapat dilakukan pemborongan pekerjaan. Untuk menyingkapi suatu ketentuan perundang-undangan yang tidak jelas, kita harus lebih baik menitikberatkan pada hubungan kerja antara pekerjaan perusahaan pemborongan pekerjaan dan syarat-syarat untuk menjadi perusahaan pemborong pekerja dan perjanjian pemborongan pekerjaan. Karena dalam perjanjian-perjanjian tersebut akan diatur hak, kewajiban dan hak, kewajiban dan akibat hukum pihak-pihak yang ikut dalam perjanjian.

2. Perusahaan Pemborongan Pekerjaan Harus Berbadan Hukum

Apa yang dimaksud badan hukum disini tidak jelas. Kalau kita mengacu pada pengertian badan hukum secara umum, di Indonesia saat ini terdapat 5 (lima) badan hukum yaitu :

- a. Badan Hukum Publik yaitu instansi pemerintahan;

- b. Badan Hukum Perusahaan yaitu Perseroan Terbatas (PT);
- c. Badan Hukum Koperasi;
- d. Badan Hukum pendidikan;
- e. Badan Hukum Yayasan.

Keputusan Menakertrans. R.I. No.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerjaan/Buruh seperti ditentukan dalam pasal 2 ayat (2) huruf a, yang dimaksud dengan badan hukum hanyalah Perseroan Terbatas atau Koperasi. Mungkin ketentuan ini sesuai bagi perusahaan penyedia jasa Tenaga Kerja, tetapi agak kurang tepat bagi perusahaan pemborongan pekerjaan. Mengapa? Bagaimana misalnya, perusahaan pemberi kerja memberikan pemborongan pekerjaan untuk melakukan penelitian pasar atau melakukan penelitian produk-produk baru yang biasanya dilakukan oleh lembaga pendidikan atau universitas. Sejauh peraturan pelaksanaan mengenai perubahan syarat-syarat tersebut sebagaimana iatur dalam pasal 65 ayat (5) belum ditetapkan berpegang pada pengertian badan hukum seperti tersebut diatas kecuali instansi pemerintah.

3. Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Perusahaan kerja dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah antara pekerja dengan Perusahaan Pemborongan Pekerjaan. Hubungan kerja ini harus diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja secara tertulis. Perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan Pemborongan Pekerjaan dapat berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tergantung sifat dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian Pemborongan Pekerjaan. Misalnya bagi perusahaan yang mendapat borongan pekerjaan jasa pengamanan (satpam), karena pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, maka perjanjian kerja antara pekerja dengan Perusahaan Pemborongan Pekerjaan harus diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Apabila Perusahaan Pemborongan Pekerjaan memborong pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu atau sementara sifatnya maka perjanjian

kerjanya dapat diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

4. Akibat Hukum Pelanggaran Atas Syarat-syarat Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (8) UU No.13 Tahun 2003 apabila syarat-syarat pekerjaan yang dapat diborongkan dan keharusan Perusahaan Pemborongan Pekerjaan harus berbadan hukum tidak dipenuhi atau dilanggar maka akibat hukumnya adalah hubungan kerjanya beralih dari pekerja dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan. Akibat hukum atas pemutusan kerja yang terjadi antara pekerja dengan Perusahaan Pemborongan Pekerjaan tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Perlindungan Kerja dan Syarat-syarat kerja.

Untuk memberikan perlindungan dan mencegah terjadinya diskriminasi dalam satu perusahaan, maka dalam Pasal 65 ayat (4) UU No.13 tahun 2003 ditentukan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja sekurang-

kurangnya harus sama dengan perlindungan dan syarat-syarat kerja pada Perusahaan Pemberi Kerja atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan ini harus dimasukkan kedalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan. Dari ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa upah antara pekerja yang bekerja pada Perusahaan Pemborongan Pekerjaan tidak harus sama dengan upah antara pekerja yang bekerja pada Perusahaan Pemborongan Pekerjaan tidak harus sama dengan upah yang bekerja pada Perusahaan Pemberi Pekerjaan. Dari ketentuan ini yang paling penting adalah upah pekerja yang bekerja pada Perusahaan Pemborong Pekerjaan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

PENYEDIA JASA PEKERJA

Sama halnya dengan pmeborongan pekerjaan, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja.

1. Pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja adalah :

1. Pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok atau berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang
3. Pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

2. Syarat-syarat Perusahaan Jasa Penyediaan Jasa Pekerja.

- a. Merupakan badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi (Pasal 2 ayat (2) huruf a Kep.Menakertrans). Ketentuan ini sebetulnya agak kurang sejalan dengan ketentuan Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa Penyediaan Jasa Pekerja merupakan bentuk badan hukum dan seperti yang telah dikemukakan diatas di Indonesia mengenal 5 (lima) badan hukum.
- b. Harus mendapat ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di wilayah domisili perusahaan peyediaan jasa pekerja.
- c. Syarat-syarat untuk mendapat ijin operasional menyampaikan

permohonan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan :

- Copy Perusahaan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau koperasi.
- Copy Anggaran Dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja.
- Copy SIUP
- Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku sebagaimana ditentukan dalam UU No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Apabila syarat-syarat tersebut telah dipenuhi, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan harus sudah mengeluarkan ijin paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal permohonan diterima. Dari ketentuan maka apabila dalam waktu tersebut ijin belum dikeluarkan, maka dianggap ijin operasional telah diberikan. Ijin operasional berlaku untuk seluruh Indonesia dan ini berarti Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja di

Bogor misalnya dapat beroperasi diluar wilayah Bogor.

3. Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan antara Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan.

- a. Dibuat secara tertulis;
- b. Memuat pekerjaan yang akan dilakukan pekerja;
- c. Harus menyebutkan secara tegas bahwa hubungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan adalah hubungan kerja antara Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja dengan pekerja;
- d. Harus dengan tegas menyatakan bahwa perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan perselisihan yang terjadi menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerjaan;
- e. Harus dengan tegas menyatakan bahwa Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja tersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya yang melakukan pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja

sebagaimana diatur dalam Pasal 4 butir C Kep.Menakertrans No.101/Men/VI/2004. Disini ada permasalahan hukum yaitu karena pekerjaan yang terus menerus atau bersifat tetap tidak dapat diperjanjikan dalam PKWT, maka akan timbul masalah apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yaitu mengenai masa kerja yang sudah tentu akan berkaitan langsung dengan uang pesangon, uang jasa dan lain-lain. Belum lagi mengenai PHK yang terjadi karena alasan pensiun.

4. Pendaftaran Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan

Perjanjian melaksanakan atau memperoleh pekerjaan harus mendaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

- a. Kabupaten/Kota dalam hal melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam satu wilayah Kabupaten/Kota;
- b. Provinsi dalam hal melaksanakan pekerjaan Perusahaan Pemberi

Pekerjaan yang berada didalam wilayah lebih dari satu Kabupaten/Kota;

- c. Direktorat Jenderal pembinaan Hubungan Indonesia dalam hal perusahaan Penyediaan Jasa Pekerjaan melaksanakan pekerjaan Perusahaan Pemberian Kerja berada dalam wilayah lebih dari satu pensiun.

Akibat hukum tidak mendaftarkan Perjanjian melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud tersebut diatas, Ijin

Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja dapat dicabut oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pencabutan ijin harus berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dimana Pelaksanaan Pekerjaan harus terdaftar.

Sabeni Endik, SH
DPK APINDO BOGOR