

KONTRAK KERJA* tidak sama dengan OUTSOURCING**

Oleh : Sahat

Perubahan tata kelola dunia usaha mendorong berkembangnya sistem kontrak kerja dan outsourcing, dalam praktek timbul pemahaman bahwa kontrak kerja sama dengan outsourcing. Disisi lain kita menghadapi kondisi pasar kerja yang tidak seimbang. Perlu adanya pemahaman konsep kontrak kerja dan outsourcing secara yuridis, secara sosial ekonomi serta aplikasinya pada pengadilan hubungan industrial.

I. Pengantar

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan era globalisasi, membawa dampak terhadap berbagai aspek kehidupan masyarakat. Dari aspek ekonomi, semakin berkembangnya pelaksanaan hubungan kerja dalam bentuk kontrak kerja dan outsourcing. Istilah kontrak kerja dan outsourcing secara yuridis tidak dikenal dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk memahami istilah tersebut, secara yuridis sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, bahwa kontrak kerja dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu¹⁾ dan istilah outsourcing, adalah perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis²⁾.

Pengertian tersebut tidak jauh beda dengan konsep dalam dunia bisnis yaitu, mengalihdayakan atau menyerahkan proses-proses yang bukan merupakan Core Competence perusahaan ke pihak lain. Adanya pengaturan dimaksudkan, untuk memberikan kepastian hukum serta perlindungan hukum kepada pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan sistem hubungan kerja, dengan harapan agar tidak menimbulkan moral hazard, sebagai akibat kondisi kesempatan kerja yang tidak seimbang. Namun dalam praktek, hal tersebut tidak selalu sejalan dengan apa yang diharapkan, dan bahkan telah timbul kesan bahwa kontrak kerja sama dengan outsourcing atau sebaliknya. Hal tersebut dapat kita temukan dalam beberapa tulisan, maupun dalam bentuk pemberitaan melalui media cetak maupun elektronik, serta pada forum diskusi mengenai hukum ketenagakerjaan.

* Kontrak kerja dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan disebut perjanjian kerja waktu tertentu.

** Outsourcing dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dikenal dengan istilah penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga.

¹⁾ Pasal 1 angka (1) Kepmenakertrans RI No.KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

²⁾ Pasal 64 UU. No. 13 Tahun 2003.

Dilihat segi subyek hukumnya, bahwa kontrak kerja dan outsourcing berbeda satu dengan lainnya. Kontrak kerja merupakan salah satu dari jenis perjanjian kerja yang dapat dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu³⁾ dalam hubungan kerja yang dibuat antara pekerja di satu pihak dan pengusaha di pihak lain di dalam satu perusahaan⁴⁾. Sementara outsourcing ada 3 (tiga) subyek hukum yang terkait yaitu: Pengusaha pemberi kerja (perusahaan principle) perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyediaan jasa pekerja (perusahaan outsourcing) dan pekerja. Dimana antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan outsourcing tidak ada hubungan kerja (dalam arti sub ordinsi) akan tetapi antara perusahaan outsourcing dengan pekerja. Melalui rumusan tersebut, penulis mengajak sidang pembaca yang budiman untuk mendiskusikan konsep kontrak kerja dan outsourcing secara juridis, sosial ekonomi dan bagaimana Pengadilan hubungan Industrial menerapkan konsep tersebut dalam putusannya.

II. Kontrak Kerja

Kontrak kerja dilihat dari segi Hukum Perdata, merupakan bagian dari perjanjian khusus yang dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

Hubungan kerja yang dilakukan berdasarkan kontrak kerja maupun tidak, sesuai prinsip hukum perikatan, bahwa kedua belah pihak bebas memilih dan menyepakati perjanjian kerja waktu tertentu ataupun waktu tidak tertentu⁵⁾, sepanjang perjanjian pembuatannya memenuhi syarat⁶⁾. Namun, bila ditinjau dari segi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak kerja), mempersyaratkan; jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu, perpanjangan, dan pembaharuan. Dimana syarat tersebut dapat dikatakan sebagai syarat obyektif suatu perikatan. Oleh karena, apabila syarat obyektif tidak dipenuhi maka demi hukum kontrak kerja tersebut berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.⁷⁾

Kontrak kerja dilihat dari sisi pengusaha adalah untuk dapat mendukung kesinambungan kegiatan usahanya untuk jangka waktu tertentu, agar tidak terjadi stagnasi yang dapat menghambat kelangsungan usahanya, terlebih apabila sifat pekerjaan ada hubungannya dengan pergantian waktu dan musim serta sifat pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan keahlian tertentu. Sementara di pihak Pekerja, adakalanya memerlukan sistim kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, agar pengusaha tidak melakukan tindakan sewenang-wenang, misalnya merubah syarat-syarat kerja yang merugikan pekerja atau mengadakan pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu.

³⁾ Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

⁴⁾ Pasal 1 angka 15 UU. No. 13 Tahun 2003 Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

⁵⁾ Pasal 1338 KUHP, Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai UU bagi mereka yang membuatnya.

⁶⁾ Pasal 132 O KUHPer, Untuk sahnya persetujuan diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

⁷⁾ Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003.

Menyadari kondisi obyektif tersebut, keberadaan sistim kontrak kerja mau tidak mau masih diperlukan. Namun, bila memperhatikan adanya penyalahgunaan pelaksanaan sistim kontrak kerja yang tidak sejalan dengan upaya menciptakan kepastian kerja, sehingga dalam rangka upaya perlindungan kepada pekerja. Perlu adanya pemahaman yang sama diantara pelaku hubungan industrial tentang kontrak kerja. Sehingga perlu adanya syarat obyektif dari kontrak kerja antara lain sebagai berikut:

a. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kontrak kerja, merupakan bagian dari status hubungan kerja, disamping perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu,⁸⁾ hanya dapat diadakan untuk jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu. Jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan, akan selesai dalam waktu tertentu tersebut adalah meliputi:

- 1) pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁹⁾

Kontrak kerja yang dilakukan untuk pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun¹⁰⁾ dilakukan atas dasar selesainya pekerjaan, kontrak kerja tersebut hanya dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) tahun. Sehingga untuk mengetahui selesainya suatu pekerjaan tertentu, dalam kontrak kerja harus ditentukan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Namun, dalam kondisi tertentu, adakalanya pekerjaan tersebut belum selesai, sehingga untuk penyelesaiannya hanya dapat dilakukan pembaharuan kontrak kerja, setelah tenggang waktu 30 hari. Dari ketentuan tersebut, timbul pertanyaan, apakah kontrak kerja yang dilakukan untuk jenis dan sifat pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya dapat dilakukan berdasarkan jangka waktu? Menurut hemat kami, kontrak kerja untuk jenis dan sifat pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, dapat juga dilakukan berdasarkan jangka waktu, sesuai kesepakatan kedua belah pihak dalam kontrak kerja. Namun, dalam Kontrak Kerja tidak dapat dilakukan secara bersamaan waktunya, misalnya dalam kontrak kerja diatur bahwa kontrak kerja berakhir sampai selesainya pekerjaan atau selama 2 (dua) tahun.

⁸⁾ Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans No.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

⁹⁾ Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, Bandingkan dengan Pasal 4 ayat (3) Permenaker No./MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, bahwa sifat, jenis atau kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu, adalah : a) yang sekali selesai atau sementara sifatnya; (b) yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; (c) yang sifatnya musiman atau yang berulang kembali; (d) yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus; (e) yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

¹⁰⁾ Pasal 3 Kepmenakertrans No.100/MEN/VI/2004.

Pekerjaan yang bersifat musiman¹¹⁾ adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, hanya dapat diberlakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu, sementara pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu, dan pekerjaan tambahan dapat dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Dan tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Sementara pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru¹²⁾ bahwa kontrak kerja hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan, karena terhubung dengan produk baru; kegiatan baru; atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Kontrak kerja hanya dapat dilakukan berdasarkan jangka waktu dan tidak dapat dilakukan pembaharuan.

b. Jangka Waktu Perpanjangan dan Pembaharuan

Kontrak kerja, harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin atau dapat pula dibuat dalam dua bahasa yaitu bahasa Indonesia dan bahasa asing. Namun, apabila terdapat perbedaan penafsiran diantara keduanya, maka yang berlaku adalah kontrak kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.¹³⁾ Dan yang perlu diperhatikan juga dalam pembuatan kontrak kerja bahwa dalam kontrak kerja, tidak dapat mencantumkan adanya masa percobaan, karena bila dalam kontrak kerja diatur adanya masa percobaan, maka persyaratan masa percobaan tersebut batal demi hukum.¹⁴⁾

Seperti dikemukakan di atas, bahwa kontrak kerja dapat dibuat atas dasar jangka waktu tertentu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Sehingga bila kontrak kerja dibuat berdasarkan jangka waktu, maka batasan waktu yang dapat dibuat, paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.¹⁵⁾ Sementara, kontrak kerja yang dibuat berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, maka kontrak kerja tersebut dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

Penetapan jangka waktu atau selesainya pekerjaan, sebelumnya para pihak telah memperhitungkan secara cermat dan sedemikian rupa. Namun, adakalanya penyelesaian pekerjaan yang diperjanjikan belum selesai, sementara pekerjaan tersebut memerlukan untuk penyelesaian sesuai maksud diadakannya hubungan kerja. Maka untuk penyelesaian pekerjaan dimaksud, timbul pertanyaan, apakah kontrak kerja dapat dilanjutkan? Menurut ketentuan yang berlaku, bahwa kontrak kerja hanya dapat dilakukan perpanjangan atau pembaharuan.¹⁶⁾ Dengan adanya ketentuan tersebut timbul pertanyaan, apakah semua kontrak kerja dapat sertamerta diperpanjang dan kemudian dapat dilakukan pembaharuan. Oleh karena rumusan yang digunakan dalam ketentuan tersebut adalah, dapat diperpanjang "atau" diperbaharui dalam satu ayat.¹⁷⁾

¹¹⁾ Pasal 4-7 Kepmenakertrans No.100/MEN/VI/2004.

¹²⁾ Pasal 8-9 Kepmenakertrans No.100/MEN/VI/2004.

¹³⁾ Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU. No. 13 Tahun 2003.

¹⁴⁾ Pasal 58 ayat (1) dan (2) UU. No. 13 Tahun 2003.

¹⁵⁾ Pasal 59 ayat (4) UU. No. 13 Tahun 2003, Bandingkan Pasal 8 ayat (2) Permenaker No.02/MEN/1993, hanya boleh diperpanjang satu kali untuk paling lama-dalam waktu yang sama, dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu kesepakatan kerja itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun.

¹⁶⁾ Pasal 59 ayat (3) UU. No.13 Tahun 2003.

¹⁷⁾ Bandingkan dengan ketentuan Permenaker No.2/MEN/1993 Perpanjangan dan pembaharuan diatur dalam pasal yang berdiri sendiri yaitu Pasal 8 ayat (2) dan Pasal 10 yang berarti perpanjangan dan perubahan adalah satu kesatuan.

Dan tidak menggunakan istilah dapat diperpanjang "dan" diperbaharui. Terhadap pertanyaan tersebut, ada 2 (dua) pendapat, yang berkembang yaitu:

1. Tidak semua kontrak kerja dapat diperpanjang atau di perbaharui;
2. Kontrak kerja yang dibuat berdasarkan jangka waktu dapat diperpanjang dan kemudian dapat diperbaharui apabila pekerjaan belum selesai.

Pendapat Pertama, mendasarkan kepada Kepmenakertrans RI No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Menurut ketentuan tersebut, bahwa kontrak kerja dapat diperpanjang atau diperbaharui sesuai peruntukannya yaitu:

- a. Kontrak kerja, untuk Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, tidak dapat diperpanjang, namun apa bila pekerjaan tersebut belum selesai dapat dilakukan pembaharuan.
- b. Kontrak kerja, untuk pekerjaan yang bersifat musiman, apabila pekerjaan belum selesai dapat diperpanjang dan tidak dapat dilakukan pembaharuan.
Kontrak kerja, untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, apabila pekerjaan belum selesai dapat diperpanjang dan tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Pendapat Kedua, Kontrak kerja sebagaimana diatur Kepmenakertrans RI No. KEP-100/MEN/VI/2004, merupakan kontrak kerja yang dibuat berdasarkan kepada obyek pekerjaan.

Namun apabila kita lihat ketentuan Pasal 56 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, bahwa kontrak kerja dapat dilakukan berdasarkan jangka waktu. Sehingga, kontrak kerja dibuat berdasarkan jangka waktu, maka kontrak kerja tersebut hanya dapat dilakukan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan apabila ternyata pekerjaan belum selesai, Kedua belah pihak dapat memperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dengan syarat, pengusaha sebelumnya memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja paling lama 7 (tujuh) hari sebelum kontrak kerja berakhir, Selanjutnya apabila pekerja yang diperjanjikan ternyata belum juga selesai, maka kontrak kerja tersebut masih dapat dilakukan pembaharuan, setelah melalui tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, setelah berakhirnya kontrak kerja yang lama dan pembaharuan kontrak kerja, hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 2 (dua) tahun.

c. Berakhirnya Kontrak Kerja

Dalam pelaksanaan proses produksi, sesuai sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu, pengusaha cenderung melakukan hubungan kerja dengan kontrak kerja. Oleh karena, hubungan kerja berakhir demi hukum sesuai dengan jangka waktu yang disepakati dalam kontrak kerja.¹⁸⁾ Namun, apabila kita lihat pada Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, diatur bahwa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak diperlukan, apabila hubungan kerja berakhir

¹⁸⁾ Pasal 61 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bandingkan dengan Pasal 12 PMTK RI No. PER-02/MEN/1993 bahwa Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakatinya.

sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.¹⁹⁾ Ketentuan tersebut sebelumnya tidak diatur, baik dalam UU No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Bahkan dalam Surat Menteri Tenaga Kerja No. 362 Tahun 1967, tanggal 8 Februari 1967 perihal Pelaksanaan UU tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yang ditujukan kepada Kepala Kantor Daerah/Resort Departemen Tenaga Kerja dan Ketua P4 Daerah/Pusat, dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja karena kontrak kerja berakhir tidak mensyaratkan adanya ijin dari P4D/P4P.

Adanya ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa, setelah kontrak kerja yang pertama, bila dilakukan perpanjangan kontrak kerja dan apabila hubungan kerja (kontrak kerja) berakhir, diperlukan adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk pengakhirannya, sehingga pengusaha tidak sertamerta dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, sebelum mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja tersebut adalah batal demi hukum.²⁰⁾ Sehingga, terhadap kontrak kerja yang diperpanjang, pengusaha wajib mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disertai alasan yang menjadi dasarnya²¹⁾ yaitu kontrak kerja telah berakhir.

Dari pengaturan tersebut timbul pertanyaan, apa yang dimaksud dengan kontrak kerja untuk pertama kali? Apabila kita lihat Kamus Bahasa Indonesia bahwa "pengertian untuk pertama kali" adalah "mula-mula", Dari pengertian tersebut, kontrak kerja untuk pertama kali adalah kontrak kerja yang mula-mula, dengan tanpa perpanjangan. Berdasarkan pengertian tersebut maka maksud berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak kerja) untuk pertama kali, adalah kontrak kerja tanpa perpanjangan. Sehingga apabila kontrak kerja diperpanjang, untuk pengakhirannya dipersyaratkan adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut MR. Soetikno²²⁾ keharusan adanya suatu pernyataan pengakhiran terlebih dahulu sebelum berakhirnya suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdapat pula pada Pasal 1639 f BW Bland (1603 e KUH Pr Indonesia) yang baru. Jika hubungan dinasnya (*dienstbertrekking*) sesudah waktunya habis oleh pihak-pihak yang berkepentingan diteruskan dengan secara sukarela, oleh undang-undang dianggap bahwa perjanjian kerja tersebut diperpanjang dengan waktu serta syarat-syarat yang sama dengan pengertian bahwa lamanya perpanjangan tidaklah lebih dari satu tahun. Pada Pasal 1639 baru BW. Belanda, ayat 3 untuk pengakhiran pada periode baru ini diperlukan suatu persyaratan pengakhiran, hal ini perlu oleh karena jika tidak ada ketentuan supaya diadakan persyaratan pengakhiran terlebih dahulu, pihak-pihak dengan mudah dapat

¹⁹⁾ Pasal 154 huruf a UU K No.13 Tahun 2003.

Bandikan dengan Pasal 2 ayat (2) Kepmenaker No.150/MEN/2000, Pasal 2 ayat (2) Permenaker No.03/MEN/1996, Pasal 5 huruf b Permenaker No.04/MEN/1986, bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa minta ijin P4D/P4P, dalam hal berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Tanpa anak kalimat "untuk pertama kali". Sementara dalam Pasal 4 UU. Ni. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Ijin P4D/P4P untuk mengadakan PHK tidak diperlukan bila pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan. Tidak ada mencantumkan kontrak kerja.

²⁰⁾ Pasal 155 ayat (1) UU K No.13 Tahun 2003.

²¹⁾ Pasal 152 UU K No. 13 Tahun 2003.

²²⁾ MR. Soetikno, "Masalah Pekerja (Buruh) kontrak", yang disampaikan pada acara Lokakarya tentang Masalah Pekerja Kontrak, tanggal 22 s/d 26 Mei 1980, kerja sama YTKI dengan Direktori Jenderal Binalindung Tenaga Kerja, Depnakertrans, diterbitkan PPSDM, Jakarta Selatan.

menghindari ketentuan-ketentuan tentang pernyataan pengakhiran dengan mengadakan perjanjian untuk waktu tertentu dan tiap kali memperpanjang pengakhiran. Syarat harus adanya pernyataan pengakhiran sesudah adanya perpanjangan secara diam-diam di Pasal 1603 f KUH Per Indonesia belum ada. Lebih lanjut menyarankan, agar dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diatur, tentang perpanjangan perjanjian kerja harus dibatasi dengan kewajiban mengadakan pernyataan pengakhiran, sebelum berakhirnya perjanjian kerja dan dapat pula diwajibkan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan persyaratan adanya pengakhiran suatu kontrak kerja setelah kontrak kerja yang pertama, adalah mengakomodasi dari KUH Perdata Belanda.

d. Perlindungan Hukum Kontrak Kerja

Pengaturan Kontrak Kerja, dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan hubungan kerja dan merupakan bagian dari upaya perlindungan hukum. Hal tersebut sehubungan dengan kondisi pasar kerja yang tidak seimbang, dimana penawaran lebih besar, dibandingkan dengan permintaan sehingga mendorong timbulnya persaingan diantara pencari kerja untuk mendapatkan kesempatan kerja yang terbatas. Sementara di sisi lain pengusaha cenderung menggunakan kontrak kerja dan syarat kerja yang minimal. Dari kondisi tersebut, Pemerintah melalui peraturan perundang-undangan mengatur secara ketat dan rinci persyaratan pelaksanaan kontrak kerja, yaitu :

1. Kontrak kerja harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, bila

timbul perbedaan penafsiran, dalam pelaksanaannya yang berlaku atau digunakan sebagai acuan adalah kontrak kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Kontrak kerja bila dibuat tidak secara tertulis, maka kontrak kerja tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (pekerja tetap).

2. Dalam kontrak kerja tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan, bila hal tersebut dipersyaratkan, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum.
3. Pekerjaan yang dapat diperjanjikan melalui kontrak kerja adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak memenuhi ketentuan. Demi hukum kontrak kerja, menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
4. Kontrak kerja hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 1 (satu) tahun, adanya maksud memperpanjang kontrak kerja pengusaha, harus memberitahukan secara tertulis kepada pekerja, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya kontrak kerja. Perpanjangan kontrak kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan, demi hukum kontrak kerja berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
5. Demikian halnya pembaharuan, hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 2 (dua) tahun dengan syarat setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya kontrak kerja yang lama. Apabila pembaharuan kontrak kerja dilakukan tidak sesuai ketentuan, demi hukum kontrak kerja berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perlindungan hukum kontrak kerja dapat kita lihat melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang²³⁾, dalam pertimbangannya, berpendapat bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat pada awalnya diikat dengan hubungan kerja sistim kontrak yang dalam UU. No. 13 Tahun 2003 biasa disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), akan tetapi, karena hubungan kerja dimaksud diperbaharui dan diperpanjang hingga tanggal 2 November 2005, namun hubungan kerja terbukti masih berlangsung s/d tanggal 2 Februari 2006, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak memenuhi syarat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan sesuai dengan Pasal 59 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, maka demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, karena pembaharuan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lama dan pembaharuan hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Selanjutnya mempertimbangkan bahwa oleh karena Penggugat ternyata tidak melakukan tugas atau tidak masuk kerja tanggal 23 Februari 2006 s/d tanggal 30 Mei 2006 tanpa keterangan yang sah, dan akibatnya Tergugat memberikan surat peringatan I dan surat peringatan II²⁴⁾ kepada penggugat walaupun hal ini disangkal penggugat dengan menyatakan tidak menerima langsung.

Majelis berpendapat terhadap tindakan penggugat ini telah memenuhi syarat untuk diputuskan hubungan kerja, karena dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

Dengan kasus yang berbeda, dalam perkara perselisihan hubungan industrial mengenai status pekerja dengan hubungan kerja waktu tertentu, Mahkamah Agung³⁾ dalam pertimbangannya mengemukakan bahwa hubungan kerja antara Pemohon dengan Termohon meskipun dilakukan untuk waktu tertentu namun dalam pelaksanaannya, telah ternyata tidak pernah terputus dengan cara menyimpang tanpa melalui masa jedah ataupun pemberhentian pekerja waktu tertentu, dalam hal demikian merupakan pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (1), (2), (4), dan (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sehingga hubungan kerja berubah demi hukum menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu atau pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (7) UU. No. 13 Tahun 2003 jo Bab VII Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004.

III. Outsourcing

Pengelolaan dunia usaha akhir-akhir ini cenderung melakukan perubahan, dengan maksud untuk melakukan perbaikan serta guna meningkatkan kinerja perusahaannya, melalui outsourcing.

²³⁾ Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Karang, Putusan No.: 01/G/2007/PPHI.TK, tanggal 9 April 2007.

²⁴⁾ Menurut hemat kami bukan peringatan tetapi panggilan dan sesuai Pasal 168 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003 unsur dikualifikasikan mengundurkan diri adalah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis.

Hal tersebut dimaksudkan sebagai respon atas perkembangan dunia secara global dan perkembangan teknologi begitu cepat, yang menimbulkan persaingan antara dunia usaha *berlangsung sangat ketat, untuk merespon tuntutan pasar dan pelanggan. Tuntutan tersebut seringkali di luar kemampuan perusahaan, baik dari kemampuan staf maupun sumber daya manusia. Sebagai akibatnya timbullah outsourcing, yaitu mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak ketiga untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan, sebagai alternatif untuk melakukan pekerjaan sendiri.*

Outsourcing, secara yuridis bukan merupakan hal yang baru, karena sebelumnya telah diatur dalam KUH Perdata, dengan istilah *pemborongan pekerjaan*²⁶⁾. Namun, dalam praktek berkembang **Pemborong Labour Supplier** yang tidak murni, karena labour supplier juga bertindak mempekerjakan pekerja yang bersangkutan seolah-olah berfungsi sebagai pengerahan langsung. Padahal kenyataannya hubungan kerja adalah antara pekerja dengan pemborong, sehingga adakalanya labour supplier sifatnya semu, karena pemborong labour supplier merupakan bentuk kegiatan atau kelompok orang yang bergabung di dalam suatu bentuk badan hukum, dalam memenuhi serta menyalurkan seseorang atau lebih tenaga kerja untuk satu badan hukum dengan mendapat imbalan jasa.²⁷⁾

Dari praktek yang timbul dan untuk memberikan perlindungan hukum outsourcing, maka pada tahun 1993, pemerintah mengatur mengenai tanggung jawab renteng *pelaksanaan pemborongan pekerjaan.*²⁸⁾ Dimana, perusahaan pemberi kerja memborongkan pelaksana pekerjaan kepada pemborong, maka pemborong atau sub-sub pemborong pelaksana yang ditunjuk harus berbadan hukum. Namun, bila pemborong atau sub-sub pemborong yang ditunjuk tidak berbadan hukum, perusahaan pemberi kerja bertanggungjawab atas kesepakatan kerja waktu tertentu yang dibuat oleh pemborong atau sub-sub pemborong terhadap pekerjanya. Kemudian, outsourcing diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dengan istilah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.²⁹⁾

Timbulnya Kecenderungan perusahaan untuk melakukan outsourcing, sesuai hasil studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan³⁰⁾ bahwa potensi keuntungan atau alasan perusahaan melakukan outsourcing antara lain adalah untuk :

1. Meningkatkan fokus perusahaan;
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;

²⁶⁾ Pasal 1601b KUH Perdata, Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak kesatu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

²⁷⁾ Dalam UUK No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 12 dikenal istilah Pelayanan pengantar tenaga kerja, kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat mempekerjakan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

²⁸⁾ Pasal 21 PMTK No.02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

²⁹⁾ Pasal 64-66 UUK No. 13 Tahun 2003.

³⁰⁾ Dr.Richarders Eko Indrajit, Proses Bisnis Outsourcing, hal 4, Grasindo, Jakarta, 2003.

3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering;
4. Membagi resiko;
5. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan lain;
6. Memungkinkan tersedianya dana kapital;
7. Menciptakan dana segar;
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
9. Memperoleh sumberdaya yang tidak dimiliki sendiri;
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Alasan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam 2 (dua) kelompok yaitu; pertama, target jangka panjang dan bersifat strategis (No. 1 s/d 6). Kedua, bersifat taktis atau yang mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari (No. 7 s/d 10). Sehingga idealnya kebijakan outsourcing adalah merupakan alat strategis manajemen yang bersifat jangka panjang, karena bila untuk mendapatkan keuntungan yang ditonjolkan dan diutamakan, maka perusahaan akan kecewa.

Outsourcing dapat dilakukan melalui pemborongan pekerjaan, atau penyediaan jasa pekerja. Outsourcing pemborongan pekerjaan, sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengatur syarat pekerjaan yang dapat diborongan adalah bahwa pekerjaan tersebut:

- 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.³¹⁾

Sementara untuk outsourcing penyediaan jasa pekerja/buruh, tidak boleh dilakukan untuk melakukan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.³²⁾ Pekerjaan dimaksud antara lain; usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, suatu usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Dari ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan adalah kegiatan penunjang dan tidak dapat dilakukan untuk kegiatan utama/pokok. Syarat tersebut, bila kita kaitkan dengan hasil studi para ahli manajemen, sebagaimana disebutkan di atas, bahwa sifat pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan adalah sejalan dengan maksud dari pengaturan outsourcing yaitu untuk meningkatkan fokus perusahaan pada bisnis utama atau *core business*, dengan maksud agar perusahaan akan dapat menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih besar dalam mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan pada bisnis utamanya. Demikian juga perusahaan outsourcing dapat menjadi perusahaan yang profesional di bidangnya.

Outsourcing sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bab Hubungan Kerja, yaitu Pasal 64 s/d 66. Dari ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sedikit-dikitnya ada 5 (lima) aspek persyaratan pelaksanaan outsourcing, yaitu:

³¹⁾ Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

³²⁾ Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

1. Aspek Pekerjaan

Perusahaan yang akan mengoutsourcingkan pekerjaannya kepada perusahaan lain, tidak serta merta dapat melakukannya terhadap seluruh pekerjaan, karena tidak semua pekerjaan dapat dioutsourcingkan dan harus disesuaikan dengan jenis outsourcingnya, yaitu melalui outsourcing pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

a. Pemborongan Pekerjaan

Outsourcing melalui pemborongan pekerjaan, hanya dapat diberlakukan terhadap pekerjaan:

- Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melakukan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, maksudnya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerja.
- Tidak menghambat proses produksi secara langsung, maksudnya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.³³⁾

Untuk menentukan jenis pekerjaan utama dan penunjang, perusahaan pemberi pekerjaan diwajibkan membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan. Dari alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan, perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan utama dan penunjang, kemudian dilaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat,³⁴⁾ sesuai domisili perusahaan.

Perusahaan pemberi pekerjaan dalam laporannya memuat uraian proses pelaksanaan pekerjaan, mulai dari awal proses hingga hasil-akhir, serta penjelasan dari masing-masing jenis kegiatan. Melalui laporan tersebut dijadikan dasar untuk menetapkan pekerjaan utama dan penunjang serta dasar melakukan outsourcing.

b. Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Outsourcing melalui perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh, tidak dipersyaratkan adanya alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan. Karena, telah mengatur secara jelas pekerjaan yang dapat dilakukan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan jasa penunjang tersebut antara lain, adalah : Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

³³⁾ Pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-101/MEN/CI/2004, dapat dikatakan sebagai penjelasan syarat-syarat pekerjaan yang dapat diborongan, sebagaimana diatur Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

³⁴⁾ Pasal 6 ayat (1) dan (2) Kepmenakertrans No. KEP-101/MEN/VI/2004.

2. Aspek Perusahaan

Seperti diuraikan di muka, komponen kedua pelaksanaan outsourcing adalah perusahaan outsourcing. Perusahaan outsourcing dipersyaratkan harus berbentuk badan hukum. Pengertian berbadan hukum tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan yang diatur adalah pengertian perusahaan. Pengertian perusahaan menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁵⁾

Dari pengertian di atas, sesuai bidang perekonomian terutama perdagangan, bentuk perusahaan, dapat dikelompokkan kepada :

- a. Perusahaan Perseorangan;
- b. Perseroan Terbatas;
- c. Perusahaan Firma;
- d. Perusahaan Komanditer;
- e. Koperasi;
- f. Lain-lain seperti BUMN³⁶⁾

Dari bentuk perusahaan sebagaimana disebutkan di atas, timbul pertanyaan apakah semua perusahaan dapat menjadi pelaksana pekerjaan yang dioutsourcingkan? Oleh karena, perusahaan outsourcing mempersyaratkan bahwa perusahaan outsourcing harus berbadan hukum, maka tidak semua perusahaan dapat menjadi perusahaan outsourcing.

Pengertian berbadan hukum secara umum adalah sebagai subyek hukum mencakup hal sebagai berikut :

- a. Perkumpulan orang (organisasi);
- b. Dapat melakukan perbuatan hukum dalam hubungan-hubungan hukum;
- c. Mempunyai harta kekayaan sendiri;
- d. Mempunyai pengurus;
- e. Mempunyai hak dan kewajiban;
- f. Dapat digugat atau menggugat di depan pengadilan.³⁷⁾

Lebih lanjut Chidir Ali, SH,³⁸⁾ mengemukakan bahwa perkumpulan ada yang berbadan hukum dan ada yang tidak berbadan hukum. Perkumpulan yang tidak berbadan hukum adalah : Persekutuan perdata; Persekutuan Firma; Persekutuan Komanditer. Dan perkumpulan yang berbadan hukum adalah : Perseroan Terbatas; Koperasi, dan Perkumpulan saling menguntungkan. Sehingga tidak semua perusahaan dapat menjadi pelaksana outsourcing, tetapi hanya perusahaan yang disebutkan terakhir dapat menjadi perusahaan outsourcing.

Selanjutnya, bagaimana dengan Yayasan, sesuai dengan Undang-Undang Yayasan bahwa Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.³⁹⁾ Walau Yayasan sebagai Badan Hukum, tetapi Yayasan tidak langsung dapat sebagai perusahaan pelaksana outsourcing. Yayasan hendak melakukan kegiatan usaha, seperti pelaksana outsourcing hanya dapat dilakukan dengan Yayasan mendirikan badan hukum dan atau ikut serta dalam suatu badan usaha yang berbadan hukum.⁴⁰⁾

³⁵⁾ Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

³⁶⁾ Handijan Rusti, SH, Perseroan Terbatas dan Aspek Hukumnya, hal 5, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997.

³⁷⁾ Chidir Ali, SH, Badan Hukum, hal 21, PT. Aluni, Bandung, 2005.

³⁸⁾ Ibid, hal 83.

³⁹⁾ Pasal 1 angka 1 UU No. 16 Tahun 2001 tentang Yayasan.

⁴⁰⁾ Pasal 3 UU. No. 16 Tahun 2001.

Disamping persyaratan, harus berbadan hukum, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dipersyaratkan pula harus memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, sesuai domisili perusahaan. Ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilakukan melalui permohonan dengan melampirkan :

- a. Copy pengesahan sebagai badan hukum, berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
- b. Copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. Copy SIUP;
- d. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.⁴¹⁾

Persyaratan harus berbadan hukum dan memiliki ijin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, merupakan syarat yang harus dipenuhi. Oleh karena, apabila tidak dipenuhi, maka status hubungan kerja pekerja, yang semula dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan outsourcing), maka demi hukum hubungan kerja beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

3. Aspek Perjanjian Outsourcing

Outsourcing harus dibuat berdasarkan perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh secara tertulis.

Perjanjian outsourcing secara umum harus memenuhi syarat-syarat sahnyanya suatu perikatan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu adanya kesepakatan; kecakapan; hal tertentu dan suatu sebab yang halal, serta harus memenuhi syarat khusus, yaitu untuk pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁴²⁾ Dan untuk perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, harus memuat:

- a. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa;
- b. Hubungan kerja dibuat berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, sesuai ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.⁴³⁾

4. Aspek Hubungan Kerja

Komponen ketiga dari outsourcing adalah pekerja. Hubungan kerja pada pelaksana outsourcing, adalah antara perusahaan outsourcing dengan pekerja dan tidak dengan perusahaan pemberi pekerjaan, walaupun pelaksanaan pekerjaan atau pelaksanaan jasa pekerjaan adakalanya dilakukan di lokasi atau di tempat perusahaan pemberi pekerjaan.

⁴¹⁾ Pasal 2 Kepmenakertrans No. KEP-101/MEN/VI/2004.

⁴²⁾ Pasal 5 Kepmenakertrans No. KEP-220/MEN/X/2004.

⁴³⁾ Pasal 66 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Pengaturan dan pelaksanaan hubungan kerja pada perusahaan outsourcing tidak ada pengaturan yang khusus, jika dibandingkan dengan perusahaan pada umumnya (yang bukan outsourcing). Namun, mengenai hubungan kerja pada perusahaan outsourcing seolah-olah menjadi baru atau unik, karena di dalamnya ada 3 (tiga) pihak yang terkait yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan pelaksana pekerjaan sebagai perusahaan outsourcing dan pekerja. Akan tetapi, hubungan kerja itu sendiri, adalah antara perusahaan outsourcing dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁴⁴⁾ Dari unsur tersebut, hubungan pekerja dengan perusahaan outsourcing dilakukan berdasarkan perjanjian kerja. Melalui perjanjian kerja dapat diketahui status hubungan kerja, dibuat untuk waktu tertentu (kontrak kerja) atau untuk waktu tidak tertentu,⁴⁵⁾ sesuai persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.⁴⁶⁾ Dengan adanya ketentuan tersebut, maka sekurang-kurangnya ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian, dalam menetapkan status hubungan kerja pada perusahaan outsourcing, yaitu:

- a. Persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak kerja);
- b. Penilaian jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu.

Persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kontrak Kerja) pada perusahaan outsourcing, syaratnya sama dengan perusahaan yang bukan outsourcing seperti apa yang telah disampaikan di depan, sehingga apabila perusahaan outsourcing hendak melakukan hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja, harus memenuhi syarat yaitu:

- 1). Kontrak kerja harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- 2). Dalam kontrak kerja tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan;
- 3). Pekerja yang dapat diperjanjikan adalah pekerja yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;
- 4). Kontrak kerja apabila pekerjaan belum selesai, hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- 5). Demikian halnya perubahan, hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 2 (dua) tahun, setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya kontrak kerja yang lama.

Dari persyaratan tersebut, yang menjadi masalah adalah penilaian Jenis dan Sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, apakah pekerjaan tersebut bersifat terus menerus atau sifat pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu (pekerjaan yang tidak terus menerus). Apabila kita lihat prakteknya, bahwa perusahaan outsourcing cenderung menggunakan hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja, sesuai jangka waktu perjanjian outsourcing antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan outsourcing, sehingga timbul kesan di kalangan masyarakat, bahwa kontrak kerja sama dengan outsourcing. Namun, apabila dilihat dari makna pelaksanaan outsourcing.

⁴⁴⁾ Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

⁴⁵⁾ Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

⁴⁶⁾ Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Agar perusahaan pemberi pekerjaan dapat lebih mengkonsentrasikan diri pada bisnis utamanya (core business-nya), untuk menghasilkan keunggulan kompetitif dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan, sehingga pelaksana outsourcing pada hakekatnya merupakan alat strategis yang berjangka panjang. Maka pekerjaan yang dioutsourcingkan pada umumnya adalah pekerjaan penunjang yang bersifat tetap (terus menerus) pada perusahaan pemberi pekerjaan. Adanya jangka waktu dalam perjanjian outsourcing dimaksud sebagai upaya melakukan evaluasi dari pelaksana outsourcing. Bila ditinjau dari segi perusahaan pemberi pekerjaan diharapkan akan dapat lebih fokus dan spesifik terhadap jenis-jenis pekerjaan yang bersifat panjang. Berdasarkan hal tersebut maka pekerjaan-pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian outsourcing, sifatnya adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, dan bukan sebagai pekerjaan yang bersifat sementara. Sehingga penilaian jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan selesai dalam waktu tertentu (sementara sifatnya) atau tidak, dilihat dari sisi perusahaan pemberi pekerjaan, dan tidak dilihat dari jangka waktu yang disepakati dalam perjanjian outsourcing. Apabila pada perusahaan pemberi pekerjaan sifat pekerjaannya memang sementara sifatnya, hubungan kerja pada perusahaan outsourcing dapat diberlakukan kontrak kerja. Sebaliknya bila sifat pekerjaan tersebut pada perusahaan pemberi pekerjaan sifatnya adalah terus menerus atau tetap, maka hubungan kerja pada perusahaan outsourcing tidak dapat dilakukan dengan kontrak kerja.

5. Aspek Perlindungan

Pengaturan outsourcing sebagaimana disebutkan di atas, dapat dikatakan merupakan persyaratan pelaksana outsourcing yang harus dipenuhi perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan outsourcing. Oleh karena, apabila persyaratannya tidak dipenuhi dilihat dari aspek pekerja, maka hubungan kerja yang semula berada pada perusahaan outsourcing, beralih menjadi antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Terkait dengan hubungan kerja, adalah menyangkut hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan outsourcing. Dimana hak dan kewajiban tersebut biasa disebut sebagai syarat kerja dan perlindungan kerja, yang pelaksanaannya sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan dan syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan perlindungan hukum outsourcing pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan dan mengadili perselisihan outsourcing, sesuai putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta dengan putusan No.371/PHI.G/PN.Jkt.Pst tanggal 6 Mei 2008, mengemukakan bahwa perselisihan outsourcing adalah masuk perselisihan kepentingan, dengan pertimbangan berdasarkan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 UU. No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-220/MEN/X/2004 dan berpendapat bahwa syarat-syarat perjanjian pemborongan sebagai penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain dipersyaratkan sebagai berikut :

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Perusahaan lain yang bertindak sebagai penyedia tenaga kerja harus berbadan hukum dan memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
3. Pekerjaan dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksana pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
4. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.
5. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksana pekerjaan dan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang, serta melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
6. Adapun hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, sesuai dengan ketentuan Pasal 59.

Berdasarkan syarat tersebut, menurut penilaian Majelis, bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan antara pemberi pekerjaan dengan penyedia jasa pekerja tidak memenuhi syarat, sehingga hubungan kerja beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Sementara mengenai status hubungan kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan adalah sebagai karyawan tetap. Oleh karena sifat pekerjaan tersebut pada perusahaan pemberi pekerjaan adalah secara terus menerus tanpa terputus.

Dari pertimbangan majelis hakim tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian pelaksanaan outsourcing, majelis hakim tidak membedakan antara perjanjian pemborongan, pekerjaan dengan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/buruh. Sehingga menggabungkan pengertian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja, sementara kedua hal tersebut adalah berbeda pengaturan dan persyaratannya.

Dalam kasus lain menyangkut perselisihan outsourcing, Pengadilan Hubungan Industrial dengan putusan No.170/G/2007/PHI.PN.Jkt Pst, tanggal 30 Agustus 2007, dalam pertimbangannya telah membedakan antara perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu pemborongan pekerjaan merupakan pembuatannya untuk memperoleh suatu obyek atau fisik pekerjaan seperti membangun gedung sekolah untuk dikerjakan sendiri oleh pemborong, sedangkan penyedia jasa pekerja/buruh adalah suatu aktivitas yang bertugas untuk merekrut beberapa orang untuk diserahkan kepada perusahaan pemberi (user) sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh user. Dengan demikian, antara perjanjian pemborongan dan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan dua hal yang berbeda dengan syarat-syarat tersendiri sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan.

Perbedaan tersebut menurut hemat kami, belum pas sepenuhnya karena Majelis mempersamakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang melakukan pelayanan penempatan tenaga kerja.⁴⁷⁾ Selanjutnya dalam pertimbangan, apakah perbuatan hukum tergugat sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan pemberi kerja dapat dibenarkan menurut hukum.

⁴⁷⁾ Pasal 1 angka 12 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam persidangan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak membuktikan bahwa tergugat telah memiliki ijin operasional sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Utara. Dengan demikian, kegiatan tergugat sebagai penyedia jasa pekerja/buruh adalah tidak berdasarkan pada hukum, karena itu penunjukan yang dilakukan oleh tergugat II (perusahaan pemberi pekerjaan) kepada tergugat I sebagai penyedia jasa pekerja/buruh untuk pekerja operator Head Truck merupakan penyerahan yang salah menurut hukum, karena menunjuk perusahaan yang tidak kompeten sebagai penyedia jasa pekerja/buruh, sehingga demi hukum hubungan kerja para penggugat (pekerja) beralih, menjadi hubungan kerja antara para penggugat (pekerja) dengan Tergugat II (perusahaan pemberi pekerjaan).

IV. PELAKSANAAN OUTSOURCING

Dalam dunia bisnis outsourcing sudah menjadi suatu kebutuhan. Namun, dalam pelaksanaannya harus terikat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan maksud pelaksanaan outsourcing untuk menghasilkan keunggulan komperatif yang lebih besar dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan baik bagi perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan outsourcing, maka sekurang-kurangnya ada 5 (lima) tahap yang harus mendapat perhatian dalam pelaksanaan outsourcing, yaitu :

1. Penentuan alur kegiatan perusahaan
Pembuatan alur kegiatan proses pelaksana pekerjaan adalah sangat kompleks dan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya adakalanya tidak sama, sehingga kewajiban untuk membuat alur tersebut diserahkan kepada perusahaan.

Makna pembuatan alur tersebut untuk dapat memilah dan menetapkan kegiatan utama dan penunjang sesuai dengan tujuan perusahaan. Alur kegiatan proses pelaksana pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dilaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

2. Menetapkan pekerjaan yang dialihkan
Setelah mengetahui jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang, selanjutnya menetapkan dari jenis pekerjaan panunjang yang akan dioutsourcingkan, apakah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.
3. Menetapkan perusahaan outsourcing
Secara umum, persyaratan perusahaan outsourcing yang akan dipilih adalah perusahaan yang berbadan hukum. Apabila dilakukan berdasarkan perjanjian penjediaan jasa pekerja, disamping berbadan hukum, perusahaan tersebut harus memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena, tidak semua perusahaan yang berbadan hukum dapat menjadi perusahaan outsourcing untuk penyediaan jasa pekerja/buruh.
Disamping persyaratan tersebut, tidak kalah pentingnya adalah perusahaan outsourcing harus memiliki pengaturan syarat kerja yang dituangkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut dimaksudkan untuk meminimalisir tuntutan pekerja perusahaan outsourcing, mengenai perlakuan syarat kerja yang sama dengan syarat kerja yang berlaku pada perusahaan pemberi pekerjaan.
4. Membuat Perjanjian Outsourcing
Dalam membuat perjanjian outsourcing, bahwa secara umum berlaku prinsip hukum perikatan sebagaimana diatur Pasal 1320 KUH Perdata dan sistimatika pembuatan perjanjian yang berlaku umum.

Perlunya sistematika perjanjian, dimaksudkan agar para pihak lebih mudah menyusun perjanjian. Sistematika suatu perjanjian secara umum adalah :

- a. Kepala (heading);
- b. Pembukaan (opening);
- c. Para pihak (parties);
- d. Pertimbangan (recitals);
- e. Isi perjanjian (terms and conditions);
- f. Klausul (clause);
- g. Penutup (closure);
- h. Tanda tangan (attestation).

Dalam isi perjanjian perlu mendapat perhatian adalah agar dijelaskan jenis pekerjaan yang menjadi obyek dari perjanjian outsourcing serta mengatur hubungan kerja berada pada perusahaan outsourcing, antara lain menyangkut status hubungan kerja, perlindungan upah, kesejahteraan dan syarat kerja serta perselisihan yang timbul tanggung jawab perusahaan outsourcing.

Adanya bab klausul, sebagai ketentuan pendukung untuk terlaksananya isi perjanjian, sehingga dalam bab Klausul perlu diatur adanya hak perusahaan pemberi pekerjaan untuk melakukan legal audit, khususnya menyangkut pelaksanaan hak-hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

5. Pelaksanaan dan evaluasi

Setelah dilakukan perjanjian outsourcing, kedua belah pihak terikat untuk melakukan perjanjian outsourcing, dimana dalam pelaksanaannya perlu dilakukan evaluasi, untuk dapat memaksimalkan tujuan pelaksanaan outsourcing serta melakukan perbaikan.

V. PENUTUP

Dalam dunia bisnis, timbulnya outsourcing adalah merupakan suatu kebutuhan, adapun pengaturan outsourcing dari segi ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi perusahaan dan pekerja. Oleh karena, apabila dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan maka demi hukum, hubungan kerja beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Dari uraian tersebut di atas, jelas bagi kita bahwa kontrak kerja, tidak sama dengan outsourcing. Oleh karena, hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing. Dan untuk menentukan status hubungan kerja, tidak didasarkan pada jangka waktu perjanjian outsourcing, akan tetapi adalah berdasarkan sifat jenis pekerjaan ditinjau dari perusahaan pemberi pekerjaan.***

DAFTAR KEPUSTAKAAN

1. Abdul Kadir Muhammad, SH, Hukum Perjanjian, Penerbit Alumni, Bandung, 1996.
2., Hukum Perseroan Indonesia, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996.
3. A. Ridwan Halim, SH, CS, Sani Hukum Perburuhan Aktual, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.
4. Chidir Ali, SH, Badan Hukum, Penerbit PT. Almi, Bandung, 2005.
5. Prof. Dr. Chatamarrasjid Ais, SH, MH, Badan Hukum Yayasan Edisi Revisi, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
6. Djumadi, SH, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Rajawali Pens, Jakarta, 1992.
7. F.X. Djumaldji, SH, M.Hum, Perjanjian Kerja, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
8. Prof. Imam Supomo, SH, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1980.
9., Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1982.
10. Dr. Munir Fuady, SH, MH, LLM, Hukum Kontrak (Dari sudut pandang Hukum Bisnis), Buku Kedua, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2007.
11. Dr. Richardus Eko Indrajit, Cs, Proses Bisnis Outsourcing, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003.
12. Surya Tjandra, Cs, Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2000 – 2007, Penerbit TUSC, Jakarta, 2007.
13. Kartini Mulyadi, cs, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian, Penerbit PT. Raya Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
14. Lokakarya tentang Perjanjian Kerja, Jakarta 25 Juni – 1 Juli 1978, Kerjasama YTKI – Ditjen Permata – Fes, Penerbit PPSM, Jakarta.
15. Lokakarya tentang Masalah Pekerja Kontrak, Jakarta 22 – 26 Mei 1980, Kerjasama YTKI dengan Direktorat Jenderal Binalindung, Penerbit PPSM, Jakarta.