

## Pemahaman Mengenai *Outsourcing* Dalam Konteks UU Ketenagakerjaan

Oleh: Umar Kasim, SH. MH

### Pendahuluan

Penggunaan tenaga kerja "*outsourcing*" (quot & quot) saat ini sudah semakin populer, bahkan sudah dianggap sebagai kelaziman di kalangan masyarakat industri, baik produk barang maupun jasa.

Sejak terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) pelaksanaan pekerjaan/sub-pekerjaan atau kegiatan/sub-kegiatan suatu perusahaan user yang bersifat penunjang (*supporting*) dalam proses produksi suatu product tertentu (barang/jasa), pada umumnya dialihkan kepada perusahaan *outsourcing* yang (tentu) profesional di bidangnya. Demikian juga kegiatan-kegiatan jasa penunjang yang tidak terkait dengan proses produksi sudah lazim dilimpahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing company*) yang memang profesional di bidangnya. Artinya, sudah jarang-bahkan mungkin sudah tidak ada yang pernah melaksanakan seluruh rangkaian aktivitas dari hulu ke hilir, dan mengakibatkan tumbuh berkembangnya usahawan-usahawan dibidang tertentu yang akan melaksanakan kegiatan penunjang/kegiatan jasa penunjang sebagai perusahaan

*outsourcing*. Walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa praktek hubungan kerja dengan tenaga kerja *outsourcing* banyak yang menyimpang dan mengesampingkan perlindungan tenaga kerja dan kebersamaan dalam proses produksi yang simbiosis mutualisme.

Selain itu, kolaborasi dan memadukan sinergi dalam proses produksi sudah tidak dapat dihindari. Penyerahan pelaksanaan pekerjaan/kegiatan (*supporting*) atau kegiatan jasa penunjang kepada perusahaan ahlinya (yang profesional di bidang tertentu) sudah semakin menjadi kebutuhan dan tuntutan zaman, fenomena ini berdampak positif bagi suatu produsen suatu produk melaksanakan seluruh rangkaian proses produksi dari hulu sampai hilir (*end user*) secara bersama-sama dan bersinergi.

Kata bijak dalam agama (Islam) yang terkait dengan *outsourcing* dimaksud, dikutip dari sebuah Hadists yang menyatakan, bahwa serahkan pekerjaan itu kepada ahlinya, karena jika engkau menyerahkan suatu pekerjaan kepada bukan ahlinya, maka tunggulan kehancurannya. Kata-kata ini tentu sangat tepat untuk membuka peluang-peluang profesionalisme seseorang maupun suatu company untuk profesional di bidangnya.

Terkait dengan hal tersebut di atas, dalam perkembangannya semua perusahaan mulai mengutamakan untuk fokus pada product intinya sesuai dengan bidang (*main business*)-nya. Sama seperti halnya dengan perusahaan-perusahaan outsourcing (*outsourcer*) yang juga fokus kepada profesionalisme pekerjaan (*core business*)-nya sebagai perusahaan yang melayani perusahaan lain untuk mengerjakan kegiatan penunjang atau kegiatan jasa penunjangnya (perusahaan user). Artinya, kalau perusahaan outsourcing di bidang jasa keamanan, maka dapat dipastikan profesional dan mempunyai (sekelompok) sumberdaya, termasuk tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidang keamanan -security-. Demikian juga kalau suatu perusahaan outsourcing bergerak di bidang jasa transportasi, maka sumber daya (:tenaga kerja) yang dimiliki tentunya tenaga kerja yang kompeten sesuai profesi tersebut. Sama seperti halnya apabila suatu perusahaan outsourcing profesional di bidang advertising atau pada bisnis call center, maka sumberdaya manusia (tenaga kerja) yang dimilikinya juga harus profesional (mempunyai sertifikasi kompetensi) pada bidang advertise atau layanan informasi (*call-center*) dimaksud.

Oleh karena itu, kebutuhan akan perusahaan-perusahaan (*outsourcing*) yang profesional di bidangnya, sudah merupakan ketergantungan dan sudah tidak bisa dipungkiri lagi keberadaannya. Hampir semua

sektor, formal maupun informal, swasta maupun pemerintahan, pusat maupun daerah, sudah sangat tergantung dengan perusahaan-perusahaan outsourcing, baik secara temporer (sporadik) maupun secara *continue* (terus-menerus). Bahkan penggunaan tenaga outsourcing, pemerintah maupun swasta, sudah berlangsung sejak lama sebelum adanya pengaturan outsourcing dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada cakupan dan tingkatan yang kecilpun sudah banyak / bisa disaksikan, seperti pada tataran rumah tangga/keluarga.

Dengan demikian eksistensi bisnis outsourcing tidak dapat lagi dipungkiri dan dinafikan adanya. Bisnis *outsourcing* merupakan salah satu usaha yang sedang trendy masa kini di Indonesia. Walaupun demikian usaha bisnis outsourcing ini masih banyak menimbulkan permasalahan dan keresahan di masyarakat, khususnya masyarakat buruh. Karena konon, penerapan sistem *outsourcing* lebih banyak menyimpang dari ketentuan peraturan-perundang-undangan, dalam hal ini UU Ketenagakerjaan. Ini kemungkinan disebabkan ketidakpahaman para *stake holder* berbagai hal mengenai outsourcing. Dengan kata lain, baik pihak pengusaha maupun pihak “buruh” masih banyak yang belum memahami pengertian dan makna serta hakekat outsourcing secara komprehensif termasuk (para pegawai) di perusahaan-perusahaan “plat merah” BUMN sekalipun.

Ketidakpahaman tersebut. menyebabkan sering terjadi perbedaan persepsi, bahkan -menjadi-perseteruan, baik terhadap ketentuan outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003), maupun peraturan pelaksanaannya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Permenakertrans. No. 19/2012). Terlebih pasca terbitnya pedoman pelaksanaan outsourcing dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor SE-04/Men/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (SE-04/2013) yang diharapkan (dengan SE dimaksud) tercipta penyamaan persepsi, akan tetapi justru tidak cukup dapat menjelaskan apa dan bagaimana maksud outsourcing dimaksud. Akibatnya menjadi undang-undang semangkin tidak efektif dalam memberikan proteksi kepada para pekerja atau buruh di perusahaan, baik di perusahaan penerima pemborongan (vendor) atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (service provider), maupun di perusahaan pemberi pekerjaan, termasuk BUMN (sebagai user).

Oleh karena itu, dalam tulisan ini, penulis mencoba menjelaskan *outsourcing* secara komprehensif dengan segala seluk beluk -hukum-nya, khususnya bagaimana maksud outsourcing dalam konteks Undang-Undang Ketenagakerjaan dan korelasinya dalam berbagai peraturan perundang-undangan lainnya.

### **Pengertian *Outsourcing***

Sistem *outsourcing* ini, sebenarnya tidak persis sama seperti pengertian dan makna *outsourcing* yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Bahkan sebenarnya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tidak mengatur *outsourcing* dalam pengertian yang sesuai dengan aslinya dari negara asalnya. Kesalahan pengertian dan praktek penyimpangan peraturan perundang-undangan dalam penerapan *outsourcing* inilah yang menjadi penyebab terjadinya permasalahan dan keresahan di masyarakat.

Dalam *Black's Law Dictionary*, disebutkan *outsourcing agreement, an agreement between a business and a service provider in which the service provider promises to provide necessary services, esp. data processing and information management, using its own staff and equipment, and usu. at its own facilities*. Pengertian tersebut sangat *geenome* tanpa membatasi pada core atau non core bussiness dan tidak membatasi sebagian dan/atau seluruhnya, serta tidak

membatasi proses produksi atau non proses produksi. Demikian juga tidak memerlukan penentuan dengan pembatasan akar proses pelaksanaan pekerjaan. Akan tetapi dalam UU Ketenagakerjaan tidak menggunakan istilah *outsourcing*. Artinya, jika diurut setiap artikel dalam UU Ketenagakerjaan, sebenarnya tidak ada istilah *outsourcing*. Yang ada adalah klausul [dalam Pasal 64 UU No. 13/2003], yang menyatakan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya...”.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan semacam ini, sudah lazim dan telah ada dan dikenal sejak lama dalam Hukum Perdata dan peraturan perundang-undangan -lainnya- mengenai pengadaan barang/jasa lihat misalnya Pasal 1601b jo Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1616 Burgerlijk Wetboek serta ketentuan dengan Keppres No.16 Tahun 1984 yang (saat ini) diatur dengan Peraturan Presiden RI No.54 Tahun 2010 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden RI No.70 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden RI No.54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Hanya saja dalam konteks proses produksi, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dimaksud, mengakibatkan adanya out-source atau sumberdaya dari luar (dari vendor atau service provider yang non-organik) dan bekerja di -lingkungan- suatu perusahaan

pemberi pekerjaan (*user*) untuk melaksanakan -objek- pekerjaan yang sama, atau di tempat kerja yang sama, secara bersama-sama dengan sumberdaya dari -dalam- perusahaan user (karyawan organik) serta -dapat atau dimungkinkan- dilakukan secara terus-menerus selama berlangsungnya proses produksi.

Adanya *outsorce* dari luar itulah yang menjadi bagian dan pokok pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan guna melindungi hak-hak tenaga kerja *out-sorce*, terutama perlindungan non-diskriminasi dan kesan perbudakan (*slavery* atau *modern slavery*) serta eksploitasi manusia (*exploitation de l'homme par l'homme*). Artinya, pokok singgungan UU Ketenagakerjaan (pada *outsourcing*), bukan pada mekanisme penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaannya yang -itu adalah- pure domein hukum perjanjian (Hukum Perdata), akan tetapi pada perlindungan tenaga kerjanya.

Nah, berdasarkan ketentuan dan penjelasan tersebut di atas, *outsourcing* dalam konteks UU No.13/2003, dapat didefinisikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan pemberi pekerjaan atau perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh kepada perusahaan lainnya, yakni -masing-masing- kepada:

- perusahaan penerima pemborongan yang dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan

penunjang (non-core) sebagai bagian dari proses produksi, atau

- kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melakukan kegiatan jasa penunjang yang merupakan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (kegiatan non-proses produksi) [vide Pasal 65 ayat (2) huruf c jo Pasal 66 ayat (2) UU No.13/2003].

Dengan adanya penyerahan kegiatan penunjang, supporting (*non-core business*) yang dikerjakan oleh tenaga kerja non-organik, maka pelaksanaan pekerjaan dilakukan bersama-sama dengan tenaga kerja organik yang melaksanakan kegiatan pokok (*core business*) untuk -aktivitas-proses produksi suatu produk (barang/jasa) yang sama.

Demikian juga sebaliknya, dengan adanya penyerahan kegiatan jasa penunjang (non-proses produksi) yang dikerjakan oleh tenaga kerja non-organik, maka pelaksanaan pekerjaan di perusahaan (yang non-proses produksi) dilakukan bersama-sama (dan di tempat kerja yang sama) dengan tenaga kerja organik yang juga melaksanakan kegiatan perusahaan (*user*) secara umum.

Dengan perkataan lain, adanya penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan pemberi pekerjaan/perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh (*user*) kepada

perusahaan penerima pemborongan (*vendor*) atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (*service provider*), maka dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, ada bagian-bagian/sub-bagian kegiatan tertentu yang bersifat terus-menerus yang -dapat- diserahkan kepada dan dikerjakan oleh karyawan vendor dan/atau karyawan *service provider* (non-organik) yang -aktivitasnya- dilakukan bersama-sama dengan karyawan user (organik) selama berlangsungnya proses produksi -guna menghasilkan suatu produk (barang/jasa) yang sama, dan/atau di tempat kerja yang sama di perusahaan user.

Sebagai contoh kegiatan penunjang, misalnya untuk memproduksi suatu produk otomotif (mobil), pada prinsipnya semua item /kegiatan, merupakan produk dari produsen (pabrikan mobil). Akan tetapi –tentu harus difahami-, ada kegiatan penunjang tertentu yang tidak dimungkinkan diproduksi dan dikerjakan (di-instal-dirakit/assembling) oleh produsen dimaksud. Seperti (contoh) pekerjaan AC, audio visual, tape recorder, seat jok, atau assesories lainnya yang memang merupakan profesionalisme suatu perusahaan tertentu. Sepanjang -kegiatan penunjang tersebut- telah ditentukan dalam alur proses produksi sebagai bagian/sub-bagian kegiatan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain, maka sah-sah saja jika dialihkan kepada “ahli”-nya dan dikerjakan (di-*install*) oleh karyawan non-organik (dari vendor) secara

bersama-sama dengan pengerjaan mobilnya oleh karyawan organik (dari *user*).

Sedangkan contoh kegiatan jasa penunjang, adalah jenis-jenis kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan proses produksi, dan merupakan jasa penunjang perusahaan secara umum, yang dicontohkan dalam (Penjelasan) Pasal 66 ayat (1) UU No.13/2003, antara lain: *cleaning service*, security, catering, jasa penunjang migas dan perminyakan, serta jasa angkutan pekerja/buruh. Dalam konteks ini tidak perlu ada “alur rangkaian pelaksanaan proses produksi”, akan tetapi sepanjang kegiatan dimaksud bukan dalam kerangka proses produksi dan bukan proses administrasi yang langsung berkaitan dengan manajemen, maka dikategorikan sebagai kegiatan jasa penunjang.

Dengan demikian, pada “*outsourcing*” penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut, terjadi interaksi antara karyawan organik dan karyawan non organik dalam proses produksi yang sama atau di tempat kerja yang sama. Sehingga perlu ada ketentuan yang menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang -relatif- setara di antara mereka (yang lazim disebut perlakuan non-diskriminasi). Dalam arti perlindungan terhadap *out-source* (non-organik) dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan itulah yang menyebabkan masyarakat awam lebih -kental- mengenalnya dengan istilah *outsourcing*.

Selanjutnya, karyawan-karyawan dari vendor yang mengerjakan kegiatan penunjang (supporting produk) dan/atau karyawan dari *service provider* yang mengerjakan kegiatan jasa penunjang (non-proses produksi) tersebut itulah yang lazim disebut “karyawan *outsourcing*”. Artinya, *source* dari luar, atau sumberdaya manusia (SDM) non-organik.

Walaupun demikian, istilah “*outsourcing*” tersebut sudah -terlanjur- lazim dikenal masyarakat “buruh”, dan disebut-disebut dalam beberapa undang-undang, -antara lain- UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM, yang menyebutkan adanya -lembaga- *outsourcing* (penyumberluaran) sebagai salah satu bentuk pola kemitraan [vide Pasal 26 huruf f]. Selain itu, di sektor perbankan, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain, dipergunakan istilah “alih daya” yang maksudnya sama dengan “*outsourcing*” [vide Pasal 1 angka 2 Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan Kepada Pihak Lain].

### **Hakekat Outsourcing Diatur Dalam UU Ketenagakerjaan ?.**

Pertanyaan sering muncul: Mengapa Outsourcing Diatur Dalam UU Ketenagakerjaan?.

*Outsourcing* -hakekatnya- memang adalah

aanzicht (*pure*) domein Hukum Perdata (diatur dalam KUH Perdata, Burgerlijke Wetboek/BW). Namun dalam konteks lebih jauh mengatur ketenagakerjaan, ketentuan outsourcing, khusus terkait dengan tenaga kerja dalam kaitan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu pihak (perusahaan) kepada pihak (perusahaan) lainnya, yang tidak dapat dilepaskan dan sangat erat kaitannya dengan keterlibatan tenaga kerja dalam proses produksi, atau pelaksanaan pekerjaan tempat kerja yang sama.

Dengan demikian, sejak terbitnya UU Ketenagakerjaan (No.13/2003), penyerahan pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan (suatu pihak) kepada perusahaan / pihak lainnya, dibedakan menjadi :

- penyerahan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*) yang tunduk -murni- pada Hukum Perdata (BW, Burgerlijke Wetboek) serta peraturan perundang-undangan lainnya mengenai pengadaan barang / jasa; dan
- penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya yang -dalam beberapa hal, diatur khusus dan- tunduk pada -serta merupakan domein- UU No.13/2003 (*lex specialis* dari penyerahan -pelaksanaan- pekerjaan pada umumnya, *legi generalis*).

Perbedaan, ciri-ciri dan karakteristik masing-masing penyerahan pekerjaan yang

diatur dalam KUH Perdata (BW) dan yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan -secara garis besar-nya, adalah sebagai berikut :

- a. penyerahan -pelaksanaan- pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan yang diatur dalam BW serta peraturan perundang-undangan mengenai pengadaan barang/jasa, adalah pekerjaan-pekerjaan/kegiatan -khusus- yang bersifat sporadik dan -bersifat- temporary yang pelaksanaannya diserahkan kepada kontraktor (*main-contractor*) dan/atau kepada sub-kontraktor (*sub-contractor*) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau pengadaan barang/jasa;
- b. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan -baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh- dalam konteks dan merujuk pada UU Ketenagakerjaan, adalah penyerahan (aktivitas) kegiatan penunjang untuk menghasilkan suatu produk yang bersifat terus-menerus (*continuous*) yang melekat pada suatu pekerjaan/kegiatan dalam rangka memproduksi suatu produk yang sama, atau memberikan layanan jasa penunjang -untuk non-proses produksi- yang dilakukan pada tempat kerja yang sama.

Pemisahan ketentuan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan (dalam konteks UU Ketenagakerjaan),

dilakukan guna memberi proteksi terhadap tenaga kerja, yang dituangkan dalam (pasal-pasal) UU Ketenagakerjaan dan yang mengatur adanya persamaan hak -atau non-diskriminasi- antara hak karyawan organik dan hak karyawan non-organik yang bekerja pada produk yang sama atau di tempat kerja yang sama, sehingga tidak terjadi perlakuan yang diskriminatif, slavery, eksploitatif, human trafficking dan -bahkan- yang mengandung unsur SARA (Suku, Agama, Ras, atau Antar-golongan).

Hal tersebut sangat jelas tercantum dari Pasal 65 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003, bahwa:

“Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja/buruh pada perusahaan lain (:Perusahaan Penerima Pemborongan), sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan, atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan (jika User dibawah standar UU)”.

Demikian juga dalam Pasal 66 ayat (2) huruf c (dan Penjelasannya) UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa:

“Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul, menjadi tanggung-jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”.

Dalam penjelasan klausul (Pasal 66 ayat (2) huruf c) dimaksud, lebih jauh menyatakan

bahwa:

- Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja (:perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) dengan pekerja/buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh (*user*).

Makna kedua ketentuan tersebut, bahwa tidak boleh ada perbedaan hak-hak (yang dituangkan dalam masing-masing syarat-syarat kerja, baik dalam perjanjian kerja dan/ atau dalam PP/PKB) antara karyawan vendor/ service provider (yang non-organik) dengan karyawan user (organik).

Kalaupun ada syarat-syarat kerja perusahaan user dan diperjanjikan tidak sesuai ketentuan (dan/atau kurang dari ketentuan undang-undang), maka paling tidak (syarat-syarat kerja di perusahaan vendor) harus sesuai -dan sekurang-kurangnya sama- dengan apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Terkecuali syarat-syarat kerja yang

hukumnya bersifat memaksa (*dwingenrechts*), tentu jadi tidak boleh disepakati kurang dari -atau di bawah standar- undang-undang dengan cara pelepasan hak (*waivers*).

Dengan demikian, hakekat *outsourcing* diatur khusus dalam UU Ketenagakerjaan sebagai *lex specialis* dari ketentuan pemborongan pekerjaan dalam Pasal 1604-1616 jo Pasal 1601b BW, adalah agar supaya keterlibatan SDM organik bersama dengan non-organik pada produk yang sama atau di tempat kerja yang sama, yang tidak boleh diperlakukan berbeda (diskriminatif) dan dieksploitasi (kerja paksa), serta yang dapat menimbulkan kesan perbudakan (*slavery*) atau -bahkan- “penyewaan” dan “jual-beli” manusia (*trafficking*).

#### **Pekerjaan Apa Yang Dapat Di-outsourcing-kan ?;**

Pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan, ada 2 (dua) kategori, yakni bagian-bagaian pekerjaan (kegiatan) dalam proses produksi, khususnya untuk kegiatan penunjang guna menghasilkan suatu produk, dan (juga) layanan jasa yang merupakan kegiatan jasa penunjang, dalam hal ini kegiatan yang bukan dan tidak ada kaitan dengan proses produksi. Penjelasannya masing-masing kegiatan penunjang dan kegiatan jasa penunjang tersebut adalah sebagai, sebagai berikut:

- Berdasarkan Pasal 65 ayat (2) huruf c UU No.13/2003 jo Pasal 4 Permenakertrans.

No. 19/2012, pekerjaan yang dapat diserahkan melalui “perjanjian pemborongan pekerjaan”, adalah pekerjaan yang dikategorikan sebagai kegiatan penunjang (*supporting*) pada suatu produk (barang/jasa) sesuai yang -telah- ditentukan dalam alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan atau alur proses produksi (barang/jasa), yakni: bagian-bagian/sub-bagian pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi dari suatu produk (barang/ jasa) yang bukan dan tidak termasuk sebagai kegiatan pokok (*core business*) dan merupakan profesionalisme dan kompetensi (keahlian) suatu perusahaan tertentu (*vendor*).

- Sedangkan pekerjaan yang dapat diserahkan melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, adalah kegiatan jasa penunjang, yakni kegiatan suatu perusahaan (*user selaku pengguna jasa pekerja/buruh*) yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, atau kegiatan yang bukan dan tidak termasuk kegiatan pokok (walaupun dalam hal tertentu -dan secara tidak langsung- ada kemungkinan dapat berhubungan dengan proses produksi tertentu) in another case (*case by case*).

Jenis-jenis kegiatan jasa penunjang dimaksud, pada prinsipnya adalah -antara lain-

sebagaimana tersebut dalam penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No.13/2003 dan disebutkan dalam Pasal 17 ayat (3) Permenakertrans No. 19/2012, yang -antara lain- meliputi:

- 1) usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
- 2) usaha penyediaan makanan (catering)
- 3) usaha tenaga pengamanan (security / satuan pengamanan)
- 4) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- 5) usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/ buruh.

Sebagai perbandingan, dalam Pasal 4 ayat (1) dan (3) Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 disebutkan, bahwa pekerjaan yang dapat di-alihdaya-kan (di-outsourcing-kan), ada 2 (dua) kategori, yakni:

- pekerjaan penunjang (yang ditentukan) pada alur kegiatan usaha Bank (alur proses produksi layanan Bank) yang dalam Pasal 65 ayat (2) huruf c UU Nomor 13/2003 disebut kegiatan penunjang, dan
- kegiatan pendukung usaha Bank yang merupakan kegiatan yang bukan dan tidak ada kaitan dengan proses produksi (kegiatan usaha -jasa- Bank) yang dalam Pasal 66 ayat (1) UU Nomor 13/2003 disebut kegiatan jasa penunjang. Walaupun diatur oleh BI secara khusus, tapi prinsipnya sama saja.

### **Penentuan Non-core Business (Supporting) dan Kegiatan Jasa Penunjang Yang Dapat Di-outsourcing-kan;**

Penentuan kegiatan/pekerjaan yang dapat di-outsourcing-kan ada dua macam jenis, yakni kegiatan penunjang (supporting) dan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan diluar usaha pokok (non-core business)

- a. Berdasarkan Pasal 65 ayat (2) huruf c UU No.13/2003 jo Pasal 4 ayat (1) dan (2) jo Pasal 3 ayat (2) huruf c Permenakertrans. No. 19 Th. 2012, bahwa penentuan core business, dan non-core business sebagai kegiatan penunjang yang dapat di-outsourcing-kan kepada vendor, ditetapkan oleh assosiasi sektor usaha pada perusahaan-perusahaan sejenis dalam suatu alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan atau alur proses produksi (barang/jasa) sesuai dengan rumus-rumus dan metode penentuan core – non-core atas dasar critical – non-critical setiap item kegiatan/sub-kegiatan dari rangkaian proses produksi.

Bagaimana menentukan kegiatan penunjang untuk men-support suatu produk ?. Menurut Pasal 4 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.19 Tahun 2012, assosiasilah yang mempunyai kewenangan untuk menentukan dan membuat itu. Namun memisahkan mana kegiatan utama (core) suatu produk dan mana yang supporting (non-core), dapat

dilakukan dengan “*Core and Critical Matrix*” dengan menyandingkan antara core dan non-core dengan critical dan non-critical suatu kegiatan, kemudian memutuskan, di-outsourcing-kan atau tidak.

- b. Sedangkan penentuan kegiatan jasa penunjang yang dapat di-outsourcing-kan kepada service provider, adalah sebagaimana dicontohkan dalam Penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No.13/2003 dan ditetapkan dalam Pasal 17 ayat (3) Permenakertrans No. 19/2012.

Dengan demikian, bukan dan tidak hanya 5 (lima) jenis kegiatan jasa penunjang yang dapat di-outsourcing-kan, akan tetapi juga terdapat kegiatan penunjang (supporting) untuk menghasilkan suatu produk guna men-support proses produksi -sepanjang sudah ditentukan dalam alur proses produksi (barang/jasa)-.

**Bisakah Kegiatan Jasa Penunjang yang seharusnya di-outsourcing-kan melalui Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh dialihkan menjadi Kegiatan Penunjang yang diperjanjikan melalui Perjanjian Pemborongan Pekerjaan ?.**

Pengalihan suatu kegiatan jasa penunjang yang -seharusnya- diperjanjikan melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh -dialihkan- menjadi kegiatan penunjang

dan-akan- diperjanjikan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, sangat tergantung dari term and condition serta karakteristik suatu kegiatan/sub-bagian kegiatan tertentu. Artinya:

- Jika karakteristik salah satu atau beberapa kegiatan/sub-bagian kegiatan tertentu (yang termasuk katagori kegiatan jasa penunjang) merupakan bagian dari proses produksi suatu produk (barang/jasa) dan dapat menjadi bagian/sub-bagian kegiatan untuk dikategorikan dan ditetapkan dalam alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan atau alur proses produksi, serta merupakan profesionalisme dan kompetensi (keahlian) perusahaan tertentu, maka -tentu- sah-sah saja untuk (dapat) dialihkan menjadi bagian dari kegiatan penunjang suatu produk (barang/ jasa) dan diperjanjikan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan.
- -Namun- jika karakteristik kelima jenis kegiatan jasa penunjang dimaksud bukan dan tidak ada kaitan dengan proses produksi, maka -tentu- tidak dapat dialihkan menjadi kegiatan penunjang dan -diperjanjikan- melalui perjanjian pemborongan pekerjaan.

Dalam hal terdapat bagian/sub-bagian kegiatan yang karakteristiknya tidak termasuk dalam kelima jenis kegiatan jasa penunjang seperti tersebut, dan juga tidak ada kaitannya

dengan proses produksi, maka dalam hal ini -tentu- tenaga kerja-nya harus di-hire melalui hubungan kerja langsung oleh user (menjadi karyawan organik).

#### **Bagaimana Ketentuan Hubungan Kerja Di Perusahaan *Outsourcing*;**

Sebagaimana diketahui, bahwa dalam -suatu- hubungan kerja, dapat diperjanjikan melalui perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dan/atau perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) sepanjang memenuhi syarat.

Bagaimana syarat dan ketentuan hubungan kerja PKWTT dan/atau PKWT, masing-masing adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan Pasal 65 ayat (7) UU No.13/2003, bahwa hubungan kerja -antara “perusahaan lain“ (dalam arti perusahaan penerima pemborongan/ vendor) dengan pekerja/buruh (karyawan) yang dipekerjakan- dapat didasarkan atas perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), atau perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud Pasal 59 UU No.13/2003.

Maksud ketentuan tersebut, bahwa prinsip hubungan kerja pada perusahaan penerima pemborongan dengan karyawannya, seharusnya adalah PKWTT (permanent). Namun jika memenuhi syarat sebagai pekerjaan tertentu yang hanya selesai

dalam waktu tertentu (sebagaimana dimaksud Pasal 59), maka (barulah) dapat diperjanjikan melalui PKWT.

Persyaratan PKWT yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UU No.13/2003 disebutkan, bahwa PKWT hanya dapat dibuat (:diperjanjikan) untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu

- 1) Pekerjaan sekali selesai (sementara sifatnya);
- 2) Pekerjaan yang penyelesaiannya maksimal 3 tahun
- 3) Pekerjaan musiman; atau
- 4) Pekerjaan prosuk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan / penajakan.

Kemudian dijelaskan lebih lanjut dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU No.13/2003 (kalimat pertama), bahwa secara a contrario, apabila suatu pekerjaan sifatnya terus-menerus; tidak terputus-putus; dan tidak dibatasi waktu, NAMUN tidak merupakan bagian dari suatu proses produksi (dalam) suatu perusahaan, dalam arti pekerjaan tersebut adalah merupakan kegiatan jasa penunjang suatu perusahaan, MAKA dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat tidak tetap, atau bisa juga sebagai pekerjaan musiman, sehingga dapat diperjanjikan hubungan kerja melalui PKWT.

b. Berdasarkan Pasal 66 (2) huruf b UU No.13/2003, bahwa perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja (antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh), adalah PKWT yang (sepanjang) memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud Pasal 59, dan/atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditanda-tangani oleh kedua belah pihak.

Maknanya, bahwa prinsip hubungan kerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, boleh PKWT (kontrak) sepanjang -memang- memenuhi syarat sebagai pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dengan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 tersebut. Namun jika tidak memenuhi syarat-syarat sebagai pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan hubungan kerjanya melalui PKWT seperti disebutkan dalam Pasal 59 ayat (1) dimaksud, tentulah harus diperjanjikan melalui PKWTT.

Hal ini dipertegas kembali dalam Pasal 59 ayat (2) UU No.13/2003, bahwa PKWT tidak dapat diadakan (:diperjanjikan) untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Menurut Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU No.13/2003, bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap, adalah :

- pekerjaan yang sifatnya terus-menerus; tidak terputus-putus; tidak

dibatasi waktu; dan merupakan bagian dari suatu proses produksi (dalam) suatu perusahaan; atau

- pekerjaan yang bukan musiman, yakni pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu

Sebaliknya, lebih lanjut dijelaskan (dalam penjelasan Pasal tersebut), bahwa:

- apabila suatu pekerjaan (-memang-) merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca, atau
- pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman. Yang (ini) tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek PKWT [lihat Penjelasan Pasal 59 ayat (2), kalimat kedua].

Dengan demikian, kalaulah suatu perusahaan *outsourcing* (penerima pemborongan) merupakan perusahaan yang profesional di bidangnya (bukan sekedar formalitas), tentu seharusnya di-hire melalui PKWTT. Demikian juga halnya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memang -niatnya- profesional, seyogyanya hubungan kerja buruhnya melalui

PKWTT, walaupun -menurut- undang-undang, memungkinkan dilakukan (di-hire) melalui PKWT. Jika konsepsi seperti itu yang diterapkan, maka -dapat dipastikan- tidak akan terjadi kesewenang-wenangan terhadap pekerja/buruh di perusahaan *outsourcing*.

Hanya saja dalam prakteknya, karena pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui *outsourcing agreement* sering hanya -sekedar- formalitas belaka, dengan maksud agar manajemen sumberdaya manusia tidak tertumpu dan mengumpul pada satu -titik- perusahaan (besar), maka dengan “*outsourcing*” dianggap way out sehingga menjadi trend menyebarkan urusan tenaga kerja di berbagai perusahaan-perusahaan kecil-kecil melalui “formalitas” pendirian subsidiary atau melakukan split off atau spin off serta akuisisi (*friendly acquisition*) sebagai Perusahaan *outsourcing* pada holding company.

#### **Prinsip TUPE Dalam Hubungan Kerja Melalui PKWT Pasca Putusan MK**

Sejak adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Register Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 (selanjutnya disebut Putusan MK), maka sejak itu ada (ketentuan) penambahan syarat PKWT apabila suatu “perusahaan *outsourcing*” (perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) memperjanjikan hubungan kerja melalui PKWT dengan karyawannya.

Putusan dimaksud. pada pokoknya, sebagai berikut:

“Frasa “...PKWT” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...PKWT” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU No.13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD Negara RI Tahun 1945 -dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat- sepanjang dalam perjanjian kerja (PKWT) tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”.

Maksud dari Putusan MK tersebut diuraikan dalam pertimbangan hukumnya Mahkamah Konstitusi, (antara lain) bahwa: “untuk menghindari perusahaan (*outsourcing company*) melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, MK menentukan dua model perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh, yakni

- Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan

pekerjaan outsourcing (*outsourcing company*) tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)”. Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing*, adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT.

- Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerjaan/buruh atau *Transfer of Undertaking Protection Employment* (“TUPE”) yang bekerja pada perusahaan *outsourcing*. Model yang kedua ini diterapkan, bahwa dalam hal hubungan kerja berdasarkan PKWT, maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan dengan menerapkan prinsip TUPE (vide Putusan MK butir [3.18] hal.44).

Klausul TUPE atau prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh dimaksud, intinya mengamanatkan untuk -disyaratkan- dimuat dalam perjanjian kerja (PKWT) para karyawan perusahaan outsourcing terkait klausul-klausul penting mengenai:

- a. pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh (termasuk berlanjutnya hubungan kerja dengan perusahaan outsourcing yang baru) yang objek kerjanya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan *outsourcing*;

b. masa kerja pekerja/buruh harus diperjanjikan (dalam PKWT) untuk dibuat *experience letter*;

c. masa kerja menjadi salah satu dasar penentuan upah pada perusahaan outsourcing berikutnya.

Sehubungan dengan 2 (dua) model yang ditentukan oleh MK sebagaimana tersebut di atas, dengan demikian -menurut MK-, hubungan kerja -para- pekerja/buruh pada suatu perusahaan *outsourcing*, pada prinsipnya haruslah PKWTT, namun jika memenuhi syarat sesuai ketentuan Pasal 59 No. 13/2003, khususnya ayat (1) dan (2), maka -barulah- dapat dilakukan (diperjanjikan) melalui PKWT sepanjang -dengan syarat- terdapat klausul-kalusul TUPE sebagaimana tersebut di atas.

Kemudian klausul TUPE ini dikembangkan dalam Pasal 28 ayat (2) dan (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yakni:

- a. Jaminan kelangsungan bekerja
- b. Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan, meliputi:
  - 1) hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja
  - 2) hak atas jaminan sosial

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3) hak atas tunjangan hari raya</p> <p>4) hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam satu minggu</p> <p>5) hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja</p> <p>6) hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui, dan</p> <p>7) hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja sebelumnya.</p> <p>c. Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.</p> <p>Dengan demikian penambahan ketentuan dalam Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 hanya sekedar menegaskan adanya hak-hak alternatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.</p> <p><b>Perintah Langsung dan Perintah Tidak Langsung</b></p> <p>Prinsip perintah untuk melakukan pekerjaan (dalam hubungan kerja) dari -manajemen- perusahaan yang bersangkutan (dalam hal ini manajemen perusahaan <i>outsourcing</i>, vendor) kepada karyawannya</p> | <p>(dhi. karyawan perusahaan vendor dimaksud) berdasarkan jenis pekerjaan yang ditentukan dalam <i>job discription</i> ("<i>job-disc</i>"), adalah -seharusnya- melalui perintah langsung (atau berjenjang sesuai kewenangannya) dari internal manajemennya sesuai dengan tanggung-jawabnya masing-masing. Namun dalam konteks pemborongan pekerjaan, terdapat ketentuan (dalam Pasal 65 ayat (2) huruf b UU No.13/2003) yang memungkinkan untuk dilakukan pemberian perintah langsung atau perintah tidak langsung dari -manajemen- perusahaan pemberi pekerjaan (<i>user</i>) kepada karyawan perusahaan vendor.</p> <p>Khususnya dalam kaitan pemberian perintah tidak langsung tersebut [dalam Permenakertrans No. 19/2012], dijelaskan bahwa perintah tidak langsung dimaksud dapat dan dimungkinkan dilakukan oleh manajemen user kepada karyawan <i>outsourcing</i> sepanjang dimaksudkan untuk memberi penjelasan mengenai cara melaksanakan pekerjaan/kegiatan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan (<i>user</i>).</p> <p>Akan tetapi guna menjamin kepastian mengenai tanggung-jawab tidak langsung (<i>vicarious liability</i>) dari karyawan yang diperintah oleh manajemen user, sebaiknya diperjanjikan (dibuat klausul) dalam "<i>outsourcing agreement</i>" mengenai perintah tidak langsung dimaksud. Demikian juga klausul pemberian perintah tidak langsung</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>tersebut dapat diatur dalam perjanjian kerja antara karyawan dengan manajemen vendor, sehingga dengan adanya perintah (langsung/tidak langsung) dari -manajemen- perusahaan user tidak mengakibatkan timbulnya tanggung-jawab langsung (<i>strict liability</i>) kepada tenaga kerja. Sehingga juga tidak akan berarti beralihnya status hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan penerima pemborongan (vendor) (beralih) kepada perusahaan user [seperti disebut dalam Bab I huruf B angka 2 SE-04/Men/VIII/2013].</p> <p>Demikianlan beberapa ketentuan menyangkut <i>outsourcing</i> dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dan terkait dengan Putusan MK sebagaimana diuraikan tersebut di atas.</p> <p>Apakah peraturan perundang-undangan mengenai outsourcing di perusahaan-perusahaan dan lembaga-lembaga pemerintahan, termasuk BUMN telah sesuai dengan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan ?. Jawabannya ada pada masing-masing <i>stakeholder</i>. Dalam arti, sesuaikah ketentuan yang telah dijelaskan sebagaimana tersebut di atas dengan praktek yang diterapkan di perusahaan ?. tentu masing-masing pihak yang dapat menyatakan. kalau sudah sesuai, “alhamdulillah”. Tetapi kalau belum sesuai, komunikasikanlah dengan baik untuk melakukan penyesuaian.</p> <p>Demikian penjelasan kami, semoga Sukses berkomunikasi.</p> | <p><b>Dasar Hukum</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Burgerlijke Wetboek</li> <li>2. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;</li> <li>3. UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Mengengah</li> <li>4. Putusan Mahkamah Konstitusi Reg. Nomor 27/PUU-IX/2011</li> <li>5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain</li> <li>6. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE-04/Men/VIII Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;</li> <li>7. Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan Kepada Pihak Lain;</li> </ol> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|