

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM  
PERJANJIAN KERJA DENGAN SISTEM OUTSOURCING MENURUT  
UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Muhamad Rizki Syafaat**  
**Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu**  
**Email : [Mrizkisyafaat@gmail.com](mailto:Mrizkisyafaat@gmail.com)**

**Abstract**

*Changes in the application of modern technological results are now widely cited as one of the causes for the occurrence of social change, including in the field of labor law. In the Act No. 13 of 2003 on Manpower does not mention explicitly about terms and outsourcing. The outsourcing model can be compared with the form of the charter agreement although it is not the same. The charter agreement can be likened to a regular contract system, while outsourcing itself is not a contract. Workers / laborers in the charter agreements can be likened to casual workers as stipulated in the Regulation of the Minister of Manpower NR: PER. 06 / MEN / 1985 on Protection of Daily Workers (PHL). PHL is a worker who works for an employer to do a particular job and may vary in time and volume of work by receiving wages based on daily attendance of the worker.*

**Keywords :**

**A. Latar Belakang**

Perubahan dalam penerapan hasil teknologi modern dewasa ini banyak disebut-sebut sebagai salah satu sebab bagi terjadinya perubahan sosial, termasuk di bidang hukum ketenagakerjaan. Menurut **Robert A. Nisbet** dalam bukunya *Social Change and History*, bahwa dengan timbul perubahan di dalam susunan masyarakat yang disebabkan oleh munculnya golongan buruh. Pengertian hak milik yang semula mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang juga mengalami perubahan karenanya. Sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, oleh karena sekarang “barang siapa yang memiliki alat-alat produksi” bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh (Rahardjo, 1980).

Dalam perspektif hukum, menurut **Satjipto Rahardjo** bahwa Pemilik barang hanya terikat kepada barangnya saja, ia hanya mempunyai kekuasaan atas barang yang dimilikinya. Dari dua pernyataan di atas, akan berkaitan dengan: *Pertama*, jiwa dari Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

tahun 1945 (UUD1945) dan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke empat menyatakan bahwa :

*“Kemudian dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” dan amanat para pendiri Republik (founding fathers) dapat dipahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara Indonesia untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

*Kedua*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari UUD 1945, telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain: 1. Perlindungan atas PHK; 2. Hak Jamsostek; 3. Upah yang layak dan tabungan pensiun.

Namun dalam praktek outsourcing, hak-hak tersebut merupakan sesuatu yang mahal untuk didapat oleh para pekerja outsourcing. Karena status pekerja outsourcing adalah pekerja pada suatu perusahaan, tapi harus bekerja pada perusahaan lainnya dengan waktu kerja misalnya jangka waktu 6 bulan, 1 tahun atau 2 tahun.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dan outsourcing. Tetapi pengertian dan outsourcing ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, yang isinya menyatakan bahwa outsourcing adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (Mandalangi, 1988).

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, outsourcing disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga outsourcing adalah suatu perjanjian dimana pemborong bersepakat untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan hasil pekerjaan tersebut (Nedeng, 2003). Dari hal itu, pemborong bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan dan menerima imbalan jasa atas selesainya

pekerjaannya tersebut sesuai yang diperjanjikan dengan pihak yang memborongkan pekerjaan itu.

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai outsourcing yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.<sup>1</sup>

Model outsourcing dapat dibandingkan dengan bentuk perjanjian pemborongan walaupun sesungguhnya tidak sama. Perjanjian pemborongan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa, sedangkan outsourcing sendiri bukanlah suatu kontrak. Pekerja/buruh dalam perjanjian pemborongan dapat disamakan dengan pekerja harian lepas seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja NR : PER. 06 /MEN /1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas (PHL). PHL adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

Perjanjian pemborongan akan berakhir antara pengusaha dengan pekerja apabila obyek perjanjian telah selesai dikerjakan. Misalnya pembangunan jembatan, dalam hal jembatan telah selesai maka masa bekerjanya pun menjadi berakhir kecuali jembatan tersebut belum selesai dikerjakan. Sedangkan dalam outsourcing masa bekerja akan berakhir sesuai dengan waktu yang telah disepakati antara pengusaha dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Diantara permasalahan dalam praktek outsourcing adalah hak pekerja outsourcing terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), ini biasanya tidak jelas disebutkan di dalam perjanjian kerjanya. Seharusnya pekerja outsourcing

---

<sup>1</sup> Nur Cahyo, *Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)*, Tesis Magister Hukum FHUI, Depok, 2006. Hal 14

dalam kontrak kerjanya mencantumkan hak untuk mendapatkan jaminan dan 4 program Jamsostek, yaitu :

1. Program jaminan kecelakaan kerja,
2. Program jaminan kematian,
3. Program jaminan tabungan hari tua,
4. Program jaminan pemeliharaan kesehatan.

Disamping itu, Upah yang diperoleh oleh pekerja outsourcing biasanya dalam bentuk Upah Minimum Propinsi (UMP) bahkan bisa dibawah UMP. Kehendak untuk mendapatkan upah yang layak, jauh dari harapan para pekerja outsourcing. Untuk pekerja tetap saja belum tentu mendapat upah yang layak. Namun paling tidak ada kriteria dalam penentuan skala upah, misalnya melalui penjenjangan upah.

Selain itu juga, hak pekerja berupa tabungan pensiun tidak mungkin akan didapatkan oleh pekerja outsourcing, walaupun mereka selalu memperpanjang perjanjian dari waktu ke waktu. Sebab perusahaan akan menganggap pekerja tersebut sebagai pekerja-pekerja baru. Oleh karena itu perlu ada ketegasan dalam peraturan perundang-undangan bahwa setelah kontrak pertama atau kedua berakhir, pekerja outsourcing harus diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan Skripsi ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing Menurut Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apa Yang Menyebabkan Lemahnya Kedudukan Salah Satu Pihak Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Outsourcing ?

## **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kepustakaan. Data utama yang di gunakan adalah bahan sekunder, yakni bahan

yang di peroleh dari hasil penelitian bahan-bahan pustaka. Sebagaimana layaknya penelitian hukum pada umumnya data sekunder itu berupa :

1. Bahan hukum primer, yakni bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat yang berupa sumber hukum nasional yang di dapat dari Berita Negara Republik Indonesia, misalnya UUD 1945.
2. Bahan hukum sekunder, yakni bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang berupa penelitian dan penulisan di bidang hukum yang di dapat dari jurnal, surat kabar, makalah, dan buku-buku tentang hukum.
3. Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus-kamus.

Setelah data yang dibutuhkan diperoleh dari bahan hukum tersebut, kemudian dikumpulkan dan dianalisa secara kualitatif kemudian dipaparkan secara deskriptif dalam penulisan Skripsi ini.

#### **D. Pembahasan**

##### **a. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing Menurut Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

###### **1. Hubungan Pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja**

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

dapat berupa waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kerjanya semula.<sup>2</sup>

Pengusaha yang memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, disebut dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Apabila tidak dipenuhi ketentuan sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan.<sup>3</sup>

Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dipersyaratkan :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja,
- b. Perjanjian kerja dapat berupa PKWT atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak,
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja,
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang

---

<sup>2</sup> Pasal 64 dan 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> J. Pareira Mandalangi, *Dari Hukum Perburuhan Ke Hukum Kerja dan Hukum Sosial, Dalam Percikan Gagasan Tentang Hukum*, Fakultas Hukum Unpar, Bandung, 1988. Hal 33

berhubungan di luar usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, tenaga pengaman, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dengan pekerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerja yang bekerja pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, juga memperoleh hak yang sama dengan yang diperjanjikan, mengenai perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja.<sup>4</sup>

## **2. Hubungan Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja**

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :<sup>5</sup>

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dan perusahaan penyedia jasa;
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dengan pekerja yang dipekerjakan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja;
- c. Penegasan bahwa Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, bersedia menerima pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja sebelumnya untuk jenis- jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

---

<sup>4</sup> Pasal 66 Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>5</sup> *Op.Cit.* Hal 35

Perjanjian dimaksud selanjutnya didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja melaksanakan pekerjaan. Bagi Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dan satu Kabupaten/Kota dalam satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada instansi ketenagakerjaan Provinsi. Apabila Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dan satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial di Jakarta, pendaftaran dilakukan dengan melampirkan konsep (*draft*) perjanjian kerja. Apabila perjanjian itu tidak dilakukan, instansi ketenagakerjaan akan mencabut izin operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang bersangkutan, dengan tetap menanggung hak-hak pekerja yang bersangkutan.<sup>6</sup>

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan syarat bahwa, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja;
2. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, adalah PKWT yang memenuhi ketentuan dan/atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja;
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat ketentuan dalam Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>6</sup> Kepmenakertrans No. KEP. 101/MEN/V1/2004



Berdasarkan persyaratan inintentya perlu pula diawasi oleh perusahaan pemberi kerja, agar tidak terjadi pelanggaran hukum oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. yang dapat mengganggu kelancaran jalannya perusahaan.

Selain itu, perusahaan pemberi kerja harus pula mengawasi bahwa pekerja yang bekerja pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja. Apabila hal inidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa, akan berpotensi menimbulkan perselisihan hak, karena tidak ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan perlu pula memperhatikan persyaratan tertentu, apabila hendak melakukan kerja sama dengan perusahaan yang bergerak dibidangi penyedia jasa pekerja. Karena sebelum melakukan perjanjian, perusahaan dimaksud wajib pula memiliki izin operasional dan instansi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai domisili Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. Dengan memiliki izin operasional, berarti Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja telah: a) berbentuk badan hukum, b) mempunyai anggaran dasar yang memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja, c) SIUP, dan d) wajib ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Ketentuan lain yang perlu diperhatikan adalah, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan penerima kerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan bahwa syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **3. Hubungan Kerja dalam Pelaksanaan Pekerjaan**

Perlu diawasi bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, apakah telah dilakukan dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipkerjakannya, baik berupa PKWT atau PKWTT.

Dalam perjanjian dengan sistem outsourcing menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberi ciri-ciri pekerjaan yang merupakan pekerjaan tertentu yang karena jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang: a) sekali selesai atau yang sementara sifatnya, b) diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, c) bersifat musiman, atau d) berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

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

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan PKWT dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 hari itu, tidak ada hubungan

kerja antara pekerja dan pengusaha. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan diatas yang dituangkan dalam perjanjian.

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

PKWT dapat pula dilakukan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT dimaksud hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun. PKWT dimaksud tidak dapat dilakukan pembaharuan. PKWT seperti ini, hanya boleh berlaku bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang bias dilakukan perusahaan.

Akibat hukum dari pelanggaran ketentuan mengenai PKWT adalah, apabila :

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

1. Dibuat tidak dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, berubah menjadi PKWT sejak adanya hubungan kerja;
2. Dibuat tidak memenuhi ketentuan, PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

3. Dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan, berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

Selain itu, untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas (PKHL), sebagai salah satu bentuk terpendek dari PKWT. Hubungan kerja dengan membuat PKHL, dapat dilakukan dengan ketentuan, pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka PKHL-nya berubah menjadi PKWTT.

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

Semua PKWT dan PKHL, wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan. Untuk PKHL, yang dicatatkan adalah daftar pekerja yang dipekerjakan.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Kepmenakertrans Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004

Untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas (PKHL). Hubungan kerja dengan membuat PKHL, dapat dilakukan dengan ketentuan, pekerja bekerja kurang dan 21 hari dalam satu bulan. Apabila pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka status PKHL-nya berubah menjadi PKWTT.

**b. Penyebab Lemahnya Kedudukan Salah Satu Pihak Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Dengan Sistem Outsourcing.**

**1. Lemahnya Kedudukan Pekerja dalam Sistem Outsourcing**

Pada saat ini terdapat kenyataan sosial bahwa kondisi para pekerja yang membuat perjanjian kerja selalu dalam keadaan yang tidak seimbang. Dalam perakteknya pekerja yang berada dibawah perintah orang lain, berada pada posisi yang lebih rendah dari pihak pengusaha. Sementara pihak pengusaha, karena pada umumnya mempunyai tingkat sosial dan ekonomi yang selalu jauh lebih tinggi kedudukannya dibanding dengan pekerja, lebih besar perannya dalam membuat perjanjian kerja.

Penyebab terbesar dan lemahnya posisi tawar pekerja karena kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguran sehingga pekerja bersedia bekerja tanpa mengetahui dengan jelas apa hak dan kewajibannya. Pekerjaan yang diharapkan umumnya tersedia di lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan yang dalam penerimaan pekerja dilakukan penjatahan dan seleksi ketat dari sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan. Sulitnya mendapatkan pekerjaan diduga berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman mereka yang baru menyelesaikan pendidikan sangat terbatas, sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu.

Pekerja kurang mengetahui akan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni terkait masalah masa waktu perjanjian yang dibolehkan dan sifat kerja yang dapat dibuat

perjanjian kerja waktu tertentu. Sehingga pengusaha berpegang pada prinsip hubungan hukum atas dasar perjanjian baku yang menyenangkan salah satu pihak, pekerja dipekerjakan dengan upah yang murah (di bawah upah minimum regional) berdasarkan perjanjian yang lebih menguntungkan majikan (pengusaha).

Tentang keseimbangan para pihak dalam menentukan isi perjanjian kerja dengan sistem outsourcing, banyak ditemukan ketidakseimbangan antara para pihak yakni lemahnya *bargaining position* pihak pekerja, sehingga pengusaha bebas menentukan isi dan bentuk perjanjian tersebut. Pekerja tidak memiliki posisi tawar yang seimbang mengenai pendidikan dan keahlian tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Pekerja bersedia dipekerjakan tanpa bisa menawar atau menolak syarat kerja yang ditentukan oleh pengusaha.

Hubungan yang tidak seimbang adalah pelaksanaan secara tidak sepatutnya oleh salah satu pihak yang menguasai pengendalian perjanjian untuk keuntungan dirinya atau orang lain, sehingga perbuatan pihak yang dikuasai tersebut bukan perbuatan pihak yang sesuai dengan kemauan sendiri.

Dalam praktek dan perkembangan perjanjian kerja dengan sistem outsourcing yang dibuat menggunakan perjanjian standar, sehingga dapat menciptakan ketidakseimbangan bagi para pihak dalam menentukan isi perjanjian. Salah satu pihak hanya menandatangani saja tanpa adanya kebebasan berkontrak.

Perjanjian standar mensyaratkan bagi pihak yang membutuhkan dengan kesepakatan. Problematika mengenai outsourcing memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan outsourcing dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang outsourcing yang telah berjalan tersebut.

## **2. Keseimbangan Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dalam Pejanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing**

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

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum, melalui pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan dilakukan dengan syarat-syarat sebagai berikut: a) dilakukan secara terpisah dan kegiatan utama, b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dan pemberi pekerjaan, c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan d) tidak menghambat proses produksi secara langsung. Perusahaan yang mendapat borongan pekerjaan, dan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, untuk itu perusahaan pemborongan yang terakhir boleh tidak berbadan hukum. Penyimpangan bahwa perusahaan boleh tidak berbadan hukum, juga dapat dilakukan apabila di suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau yang tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melakukan pekerjaan.<sup>8</sup>

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan pemborong memiliki hubungan kerja dengan pekerja, sedangkan hubungan antara perusahaan pengguna dan perusahaan pemborong hanyalah terkait dengan pekerjaan yang diborongkan tersebut. Di perusahaan penyedia pekerja, pekerja

---

<sup>8</sup> Kepmenakertrans No. KEP 220/MEN/X/2004

menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan pengguna, sedangkan sistem pembayaran upah dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penyedia kerja, lalu perusahaan penyedia kerja membayar upah pekerjanya.

Hubungan antara perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia pekerja/perusahaan pemborong dan pekerja itu sendiri seharusnya menciptakan *triple alliance* (suatu hubungan yang saling membutuhkan). Namun dalam kenyataannya, sering kali terdapat perselisihan. Hal ini bisa dihindari jika para pihak menyadari hak dan kewajibannya. Hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah jenis perjanjian apa yang mengikat para pihak.

Perusahaan pemberi jasa selalu menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, dimana terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan perjanjian tersebut, Penyimpangan antara lain pekerjaan yang diberikan merupakan pekerjaan utama, sehingga tidak dapat dilepaskan dengan *core business* dari perusahaan. Selain itu hak-hak pekerja dalam memperoleh cuti dan pesangon setelah tidak bekerja, juga jaminan kesehatan tidak dipenuhi sebagaimana yang dilindungi dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam perjanjian kerja kedudukan para pihak yang membuat perjanjian adalah seimbang memuat syarat kerja baik dan kewajiban para pihak secara seimbang. Pada prakteknya konsep mengenai keseimbangan para pihak dalam menentukan hak dan kewajiban sering diabaikan perusahaan pemberi jasa atau perusahaan outsourcing dalam hal ini masih berhak memerintah dan menentukan sendiri apa yang menjadi hak dan kewajiban bagi pekerja bukan berdasarkan kesepakatan yang ditentukan bersama.

Penyebab terbesar dari lemahnya posisi tawar pekerja karena disebabkan oleh :

- a) Kurangnya lapangan pekerjaan



Kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguran sehingga pekerja bersedia bekerja tanpa mengetahui dengan jelas apa hak dan kewajibannya. Pekerjaan yang diharapkan umumnya tersedia di lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan yang dalam penerimaan pekerja dilakukan penjurusan dan seleksi ketat dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan. Sulitnya mendapatkan pekerjaan diduga berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman mereka yang baru menyelesaikan pendidikan sangat terbatas, sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu.

b) Pekerja kurang mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan

Sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni terkait masalah masa waktu perjanjian yang dibolehkan dan sifat kerja yang dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu.

c) Faktor pendidikan yang rendah dan kurangnya *skill* yang dimiliki pekerja.

Dalam produksi manufaktur selalu menggunakan alat teknologi, pekerja tidak bekerja dengan mengandalkan pendidikan dan *skill* yang dimiliki atau dapat dikatakan kualitas dan pekerja sangat rendah sehingga bersedia digaji dengan lebih murah tanpa memperhatikan hak-haknya sebagai pekerja.

Hubungan yang tidak seimbang adalah pelaksanaan secara tidak sepatutnya oleh salah satu pihak yang menguasai pengendalian perjanjian untuk keuntungan dirinya atau orang lain, sehingga perbuatan pihak yang dikuasai tersebut bukan perbuatan pihak yang sesuai dengan kemauan sendiri. Pengadilan dapat mengabaikan pelaksanaan dan ketentuan yang tidak adil atau penekanan secara kesewenangan dalam proses pembentukan perjanjian, atau dalam menentukan isi perjanjian seperti ketentuan yang berlawanan dengan kemauan yang patut dari para pihak.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Setelah Penulis menentukan rumusan masalah, kemudian dianalisis dalam bagian pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing dilakukan saat merumuskan Hubungan Pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, merumuskan Hubungan Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dan saat merumuskan Hubungan Kerja dalam Pelaksanaan Pekerjaan.
2. Penyebab Lemahnya Kedudukan Salah Satu Pihak dalam Pembuatan Perjanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing adalah Kurangnya lapangan pekerjaan, Pekerja kurang mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Faktor pendidikan yang rendah dan kurangnya skill yang dimiliki pekerja.

### **B. Saran**

Saran Penulis dalam meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, yaitu :

1. Agar peraturan mengenai ketenagakerjaan dapat diperbaharui guna melindungi kepentingan pekerja maupun pengusaha. Bilamana pelaksanaan outsourcing harus dilakukan, agar bentuk-bentuk pekerjaan outsourcing disebutkan secara rinci dan memuat perlindungan pekerja outsourcing secara jelas dan tidak multitafsir.
2. Agar Pengawas Perburuhan dari Departemen Tenaga Kerja lebih aktif dan independen dalam mengawasi perusahaan dan pelaksanaan outsourcing, serta tegas memberikan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar peraturan ketenagakerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku, Artikel, Makalah**

I Wayan Nedeng, *Lokakarya Dua Hari. Outsourcing dan PKWT*, PT. Lembangtek, Jakarta, 2003.

J. Pareira Mandalangi, *Dari Hukum Perburuhan Ke Hukum Kerja dan Hukum Sosial, Dalam Percikan Gagasan Tentang Hukum*, Fakultas Hukum Unpar, Bandung, 1988.

Nur Cahyo, *Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)*, Tesis Magister Hukum FHUI, Depok, 2006.

Santjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1980.-----  
-----, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1986.

## **B. Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat pekerja / serikat buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja NR : PER. 06 / MEN / 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas PHL.

Kepmenakertrans Nomor: KEP. 101/MEN/VI/2004

Kepmenakertrans No. KEP 220/MEN/X/2004.