

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA**

#### ***OUTSOURCING***

##### **A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Pekerja**

###### **1. Pengertian Perlindungan Hukum.**

Perlindungan berasal dari kata lindung yang artinya bernaung, atau bersembunyi.<sup>3</sup> Perlindungan hukum bagi para pekerja pada dasarnya diberikan untuk melindungi hak-hak para pekerja. Kedudukan para pekerja/buruh secara sosiologis adalah tidak bebas. Karena itu sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari pada itu, para pekerja/buruh mau tidak mau terpaksa bekerja pada orang lain. Mengingat rendahnya kedudukan para pekerja/buruh dari pada majikan, maka perlu adanya campur tangan dari pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi mereka. Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan.

Dalam perlindungan terdapat hak-hak yang harus dijaga dan dihormati. Hak mengandung makna yang artinya milik. Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa berhak mendapatkan hak yang sesuai dengan perjanjian kerja. Dengan adanya pengaturan mengenai hak-hak pekerja yang harus diatur dalam perjanjian kerja merupakan awalan yang baik dari pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh.

---

<sup>3</sup> Peter Salim & Yeni Salim, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*.

Perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh dalam hubungan kerja mencakup:<sup>4</sup>

- a. Norma keselamatan kerja, berkaitan dengan peralatan, bahan dan proses pekerjaan, keadaan tempat, lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja, berkaitan dengan pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja/buruh.
- c. Norma kesejahteraan kerja, berkaitan dengan waktu, istirahat, cuti, pengupahan, ibadah, dan sosial kemasyarakatan.
- d. Norma kecelakaan kerja, berkaitan dengan ganti rugi perawatan dan rehabilitas akibat kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan.

Perlindungan hukum pekerja mempunyai 2 konsep, yaitu konsep preventif dan konsep represif. Perlindungan hukum preventif berkaitan hak-hak normatif para pekerja/buruh dengan bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah melalui pengaturan hukum dalam perundang-undangan. Sedangkan perlindungan hukum represif berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh untuk membela haknya ketika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja dengan pengusaha guna menyelesaikan hukum secara adil.

## 2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

---

<sup>4</sup> H.Zainal Asikini, dkk, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 96

Dengan adanya sebuah kesepakatan untuk membuat perjanjian kerja maka akan menimbulkan suatu hak dan kewajiban bagi para pihak yang melakukan perjanjian kerja tersebut. Hak dan Kewajiban antara majikan dengan pekerja/ buruh diatur dalam KUHPerdara Pasal 1602 dan 1603. Hak-hak bagi para pekerja/buruh meliputi:.

- a. Hak mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 5 dan 6.
- b. Hak untuk memperoleh pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja yang sesuai dengan minat dan bakat yang sesuai dengan kemampuan pelatihannya. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 11, Pasal 12 ayat (3), Pasal 18 ayat (1) dan Pasal 23.
- c. Hak mendapatkan kesempatan memilih atau mendapatkan pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam negeri atau di luar negeri. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 31.
- d. Hak mendapatkan perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 67 ayat (1), Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 84, Pasal 85 ayat (1), Pasal 86 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 99 ayat (1).

- e. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 104 ayat (1).

Sementara itu kewajiban para pekerja/buruh ialah:

- a. Menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya untuk memajukan perusahaan. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 102 ayat (2).
- b. Pengusaha dan para serikat pekerja/serikat buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian dan wajib memberitahukan isi perjanjian kerja sama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 126 ayat (1 dan 2).
- c. Wajib menyelesaikan persilihan yang ada dengan secara musyawarah dan mufakat. Diatur dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 136 ayat (1).
- d. Wajib memberitahukan sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum melakukan mogok kerja kepada pengusaha dan intansi secara tertulis kepada yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 140 ayat (1).

## **B. Tinjauan Umum tentang *Outsourcing*.**

### 1. Pengertian dan Dasar Hukum *Outsourcing*.

*Outsourcing* dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “alih daya” sedangkan dalam praktiknya *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Dapat disimpulkan pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tertentu.

*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut<sup>5</sup>. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerja sama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktiknya perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja adalah bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan melainkan dengan perusahaan

---

<sup>5</sup> Chandra Suwondo, 2008, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta, Praminta Offset, hlm.1

penerima pekerjaan tersebut. Ada tiga pihak yang terkait dengan sistem *outsourcing*, yaitu: Perusahaan principal (pemberi pekerjaan), Perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerjanya sendiri.

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.<sup>6</sup> Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih atau mempersiapkan, menyediakan serta memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain.

Dari pengertian *outsourcing* sebagaimana yang disebutkan di atas tadi, maka dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan ketentuan yang mengatur tentang *outsourcing* tertuang dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 64-66. Dalam pasal 64 disebutkan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang tertulis”.

Ketentuan didalam Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 inilah yang sering disebut *outsourcing*. Ketentuan *outsourcing* sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 64 UU N0.13 Tahun 2003 tersebut diatas bukanlah sesuatu yang diwajibkan, melainkan ketentuan tersebut lebih merupakan pilihan bebas, karena itu dalam pelaksanaannya

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm, 177

pemanfaatan *outsourcing* diserahkan pada perhitungan untung rugi dari perusahaan.

Sebelum berlakunya UU No.13 Tahun 2003, pengaturan *outsourcing* dapat ditemukan dalam KUH.Perdata dalam Pasal 1601b, yang berbunyi: “Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan”.

Pada akhirnya melalui UU No.13 Tahun 2003, *outsourcing* diperkenalkan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Penyerahan atau perlimpahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* terlebih dahulu diawali dengan negosiasi antara perusahaan pengguna pekerja *outsourcing* (perusahaan pemberi pekerjaan) dengan perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) hingga tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak yang kemudian dituangkan dalam suatu perikatan atau perjanjian, yang dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang mencantumkan bagaimana prosedur kerjanya, pelaksanaannya, dan kemungkinan yang akan terjadi atau timbul perselisihan dalam praktek *outsourcing* tersebut. Dalam hal ini sudah termasuk pekerja.

Dari pengertian-pengertian tentang *outsourcing* yang telah diuraikan di atas maka dapat dikatakan bahwa pekerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan induk kepada perusahaan *outsourcing* dengan menerima upah berdasarkan perjanjian kerja. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pekerja *outsourcing* yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dari pekerjaan yang diserahkan perusahaan induk kepada perusahaan *outsourcing* berdasarkan hubungan kerja.

## 2. Tujuan *Outsourcing*

*Outsourcing* mempunyai 2 tujuan, yaitu tujuan strategis dan tujuan jangka panjang<sup>7</sup>. Tujuan strategis nya adalah *outsourcing* digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Sedangkan tujuan jangka panjang nya adalah melaksanakan tujuan strategis dengan skala jangka panjang. Karena untuk menjaga dan mengembangkan suatu organisasi diperlukan tujuan yang terus menerus dan berjangka panjang.

Tujuan lain dari program *outsourcing* adalah untuk mengembangkan kemitraan usaha, dan untuk mendorong terjadinya pendidikan dan alih teknologi dalam bidang manajemen pengelolaan pabrik, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai kegiatan

---

<sup>7</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta, Grasindo, hlm.37-38

industri dari ujung ke ujung. Dengan adanya tujuan tersebut diharapkan dapat terjadinya pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama didaerah-daerah terpencil.

### 3. Risiko *Outsourcing*

Disamping memiliki keuntungan nyata *outsourcing* juga mempunyai beberapa risiko yang dihadapi oleh perusahaan dalam melakukan *outsourcing*. Secara umum risiko *outsourcing* dapat berupa:<sup>8</sup>

- a. Tidak tercapainya secara maksimal tujuan yang diinginkan.
- b. Tidak tercapainya sebagian dari tujuan yang diinginkan.
- c. Lambatnya pencapaian tujuan yang diinginkan.

Risiko tersebut berhubungan dengan tujuan *outsourcing*, karena itu kemungkinan risiko dapat dipaparkan sebagai berikut:<sup>9</sup>

- a. Keuntungan tidak diperoleh secara cepat dalam jumlah yang cukup signifikan.
- b. Akses tidak diperoleh karena pemberi jasa tidak menunjukkan kinerja perusahaan kelas dunia.
- c. Suntikan kas ternyata seret atau tidak diperoleh sama sekali, karena perusahaan pemberi jasa mengalami masa kesulitan keuangan.

---

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm.105

<sup>9</sup> I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, Malang, Setara Press, hlm, 81.

- d. Sumber daya mungkin harus ditransfer ke atau diperlukan oleh perusahaan pemberi jasa, sehingga tetap kekurangan sumber daya.
- e. Perusahaan mungkin tidak dapat bebas seluruhnya dari kesulitan yang sebetulnya ingin dihindari.
- f. Karena berbagai tujuan atau keuntungan yang ingin dicapai tidak pada sepenuhnya didapat, maka fokus *core business* mungkin tidak tidak dicapai.
- g. Karena perusahaan pemberi jasa mengalami kesulitan keuangan, maka kemungkinan memperoleh dana kapital tambahan tidak dicapai.
- h. Biaya sesudah *outsourcing* mungkin tidak berkurang, tetapi tetap bahkan bertambah.
- i. Karena berbagai tujuan yang ingin dicapai tidak sepenuhnya diperoleh, mungkin risiko usaha tetap saja besar.
- j. Karena perusahaan pemberi jasa juga tidak memiliki sumber daya yang diperlukan maka tujuan *outsourcing* tidak tercapai.

Jika dilihat dari sisi hukum ketenagakerjaan terdapat risiko hukum dari segi pengusaha/perusahaan dan risiko hukum dari segi pekerja<sup>10</sup>. Adapun risiko hukum dari pelaksanaan *outsourcing* dilihat dari hukum ketenagakerjaan dapat terjadi karena:

- a. Peralihan status pekerja *outsourcing* yang berdasarkan PKWT berubah menjadi pekerja tetap (PKWTT) pada perusahaan

---

<sup>10</sup> *Ibid* , hlm 83-84

*outsourcing*. Hal ini dapat terjadi dalam hal perusahaan *outsourcing* memperkerjakan pekerja *outsourcing* lebih dari tiga tahun berturut-turut tanpa pernah diselingi jeda sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat (4),(5), dan (6) UU No.13 Tahun 2003jo Pasal 15 Kepmenakertrans No.Kep.100/MEN/VI/2004 seperti perjanjian kerja tidak berbahasa indonesia tidak melewati tenggang 30 hari.

- b. Peralihan status pekerja *outsourcing* demi hukum menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja, bilamana melakukan pekerjaan inti (*core business*) pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini diatur dalam pasal 59 ayat (1) dan (2) yang dipertegas oleh Pasal 65 ayat (4) dan (8) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam hal seperti ini hak-hak pekerja harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam jangka waktu kerja.<sup>11</sup>
- c. Peralihan hubungan kerja dari perusahaan *outsourcing* kepada perusahaan pemberi kerja dalam hal:
  - 1) Perusahaan penyedia jasa pekerja tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin operasional dari instansi yang berwenang sebagaimana diatur pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.
  - 2) Perusahaan pemborongan pekerja tidak berstatus badan hukum (Pasal 65 (8) UU. No.13 Tahun 2003).

---

<sup>11</sup> Gunarto Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum Bagian Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta, Andi Offset, hlm, 16.

Sedangkan dari segi pekerja risiko *outsourcing* jika dilihat secara hukum ketenagakerjaan:

- 1) Tanpa jenjang karier/ ketidakpastian kelangsungan kerja karena sangat mudah untuk di PHK berkenan dengan dengan pekerja *outsourcing* sistem kontrak (PKWT), perjanjian hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 ayat (6) UU No.13 Tahun 2003).
- 2) Uang pesangon tidak sama dengan pekerjaan tetap, karena masa kerja selalu dihitung dari perpanjangan kontrak dua tahun sebagaimana Pasal 59 ayat (6) UU No.13 Tahun 2003.

#### 4. Syarat *Outsourcing*

Dalam pelaksanaan *outsourcing* sebuah perusahaan harus memenuhi persyaratan yang harus dipenuhi guna memperlancar pelaksanaan penyerahan sebagian tenaga kerjanya untuk diperkerjakan diperusahaan lain. Persyaratan tersebut meliputi: 1) Pekerjaan yang diserahkan, 2) Badan Hukum, 3) Perjanjian tertulis, dan 4) Perlindungan kerja.

##### a. Pekerjaan yang diserahkan

Menurut UU No.13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (1) pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- 4) Tidak menghambat proses produksi.

Persyaratan ke empat tersebut merupakan persyaratan yang bersifat kumulatif, artinya semua persyaratan harus terpenuhi secara bersamaan pada saat pelaksanaan kegiatan *outsourcing*. Jika ada yang tidak terpenuhi dari syarat tersebut mengakibatkan tidak dapat diteruskannya pekerjaan yang di *outsource* ke perusahaan lain.

b. Badan Hukum

Persyaratan lain dari perusahaan penerima pekerjaan haruslah berbadan hukum, seperti yang telah diatur dalam Pasal 65 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003, yaitu: “Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum”.

Ketentuan lain mengenai persyaratan perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum dipertegas dengan Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 Pasal 3 dan 4 untuk perusahaan pemborong pekerjaan dan Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 Pasal 1 ayat (4) untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Badan hukum yang dapat melakukan

*outsourcing* terdiri dari Perseroan Terbatas (PT), Koperasi dan Yayasan.<sup>12</sup>

c. Perjanjian Tertulis

Persyaratan mengenai harusnya ada perjanjian tertulis terhadap penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain tertuang dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (1), Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 Pasal 2 ayat (2) untuk penyerahan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 Pasal 4 huruf (b) untuk perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

Adanya persyaratan mengenai perjanjian tertulis dibuat untuk menjamin adanya perlindungan hukum bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Disamping memberikan perlindungan hukum bagi perusahaan, perjanjian tertulis juga memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh karena perjanjian *outsourcing* harus berisi perjanjian turunan atau perjanjian kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh secara tertulis.

d. Perlindungan Kerja

Perlindungan kerja merupakan syarat mutlak terhadap para pekerja/buruh *outsourcing* baik dalam bentuk pemborongan

---

<sup>12</sup> I.G Rai Widjaya, 2004, *Hukum Perusahaan*, Bekasi, Devisi Kesaint Blanc, hlm 143.

pekerjaan maupun penyedia jasa pekerja/buruh. Perlindungan kerja diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (4), Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 Pasal 4 huruf (b), dan Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 Pasal 5 tentang syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Yang mana ketentuan-ketentuan dalam Pasal tersebut mengatur tentang hak untuk melindungi para pekerja/buruh. Secara teoritis ada 3 macam perlindungan kerja, yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomis.<sup>13</sup> Meskipun mengenai perlindungan kerja terhadap para pekerja/buruh sudah diatur dalam UU dan Kepmenakertrans tetapi dalam praktiknya masih ada saja ketidakjelasan hukum perlindungan kerja.

##### 5. Jenis-Jenis Perusahaan *Outsourcing*

Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, maka yang dimaksud dengan perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan berbadan hukum yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan melalui perjanjian yang dibuat secara

---

<sup>13</sup> Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 9. No. 1 Januari 2009.

tertulis. Maka dari pengertian tersebut jenis perusahaan *outsourcing* dibagi 2, yaitu perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

a. Perusahaan Pemborong Pekerjaan

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans No-Kep.220/MEN/X/2004 yang di maksud dengan perusahaan pemborongan pekerja atau perusahaan pemborong pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan pemborong pekerjaan merupakan salah satu jenis perusahaan *outsourcing* yang dalam pelaksanaannya dibuat melalui perjanjian secara tertulis. Dasar hukum dari perusahaan pemborong pekerjaan adalah Pasal 64, Pasal 65 UU No.13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004.

Dalam pelaksanaannya, pekerjaan yang dapat diserahkan untuk perusahaan pemborong pekerjaan haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (2), yaitu:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - 3) Merupakan kegiatan penunjan perusahaan secara keseluruhan;
- dan;

4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Jenis perusahaan *outsourcing* yang merupakan perusahaan pemborong pekerjaan yang berbentuk badan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT) Koperasi, yayasan yang bergerak dibidang pemborong pekerjaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

b. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 angka 4 Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 yang dimaksud dengan perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan diperusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan penyedia jasa wajib harus memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Sama dengan perusahaan pemborong pekerjaan, perusahaan penyedia jasa merupakan salah satu jenis perusahaan yang pelaksanaannya dibuat oleh suatu perjanjian tertulis. Dasar hukum dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah Pasal 64, Pasal 65 UU No.13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004. Dasar hukum tersebut sama dengan perusahaan pemborong pekerjaan, artinya perusahaan penyedia

jasa pekerja/buruh tidak boleh dilakukan oleh perusahaan yang tidak berbadan hukum.

Dalam praktiknya para pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tidak boleh digunakan oleh perusahaan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, yang berarti para pekerja *outsourcing* hanya boleh mengerjakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 66 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003.

Sebuah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam melakukan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi beberapa syarat yang terdiri dari:

- 1) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- 2) Ada perjanjian kerja tertulis yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) jika memenuhi persyaratan dalam Pasal 59 UU No.13 Tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

- 3) Adanya perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- 4) Adanya perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh (perusahaan pemberi pekerjaan) dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud pasal-pasal UU No.13 Tahun 2003.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebenarnya berbeda dengan perusahaan pemborong kerja. Meskipun terdapat persamaan yaitu, sama-sama merupakan perusahaan *outsourcing*. Terdapat perbedaan yang mendasar<sup>14</sup> antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemborong pekerjaan. Jika dilihat dari sisi perusahaan pemborong pekerjaan, perbedaannya ialah:

- 1) Kegiatan harus dilakukan terpisah dari kegiatan utama. Ini berarti kegiatan bisa dilakukan di dalam maupun diluar perusahaan.
- 2) Tidak perlu izin operasional dari Depnaker setempat.
- 3) Dalam hal demi hukum status lembaga hukum beralih dari perusahaan penerima pekerjaan kepada perusahaan pemberi

---

<sup>14</sup> Bambang S. Widagdo Kusumo, 2006, *Mengurai Benang Kusut Hukum Perburuhan dan Himpunan Peraturan Perundang undangan ketenagakerjaan*, Sidoarjo, CV.Anandia, hlm 92.

pekerjaan, untuk hubungan kerja berikutnya dapat didasarkan pada PKWT maupun PKWTT sesuai Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003.

Sedangkan jika dilihat dari sisi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ialah:

- 1) Kegiatan yang dilakukan di perusahaan pemberi kerja.
- 2) Perlu izin Depnaker setempat.
- 3) Hubungan kerja berikutnya pasca peralihan status hubungan kerja dari perusahaan pemberi pekerjaan tidak ada pengaturan baik PKWT maupun PKWTT.