



PELAKSANAAN SISTEM *OUTSOURCING* TENAGA KERJA CV. BUMI NUSANTARA DI PT. ITCI HUTANI MANUNGGAL

Solikin

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Awang Long, Samarinda
solikin@stih-awanglong.ac.id

Naskah diterima: 10 April 2017; revisi: 30 April 2017; disetujui: 2 Mei 2017

Abstract

Workers recruited by employers 'service providers also obtain the same rights as contracts with respect to wage and welfare protection, terms of employment, and disputes arising with other workers in workers' service companies as required by Law No. 13 of 2003 on Manpower). Employers providing employment services, from employers, both parties shall enter into written agreements.

Keyword : employers, service providers, rights.

I. LATAR BELAKANG

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanfaatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf I Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2004, telah menetapkan kewenangan di bidang ketenagakerjaan kepada pemerintah, provinsi, dan kabupaten/kota, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, sampai pengendalian. Di era baru, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 8 yang merupakan bab, tersendiri (Bab VI: Penempatan Tenaga Kerja/PTK) yang menggariskan bahwa PTK merupakan pedoman dalam penyusunan strategi, kebijakan, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Selain masalah hubungan industrial, kualitas dan kompetensi tenaga kerja juga masih perlu mendapat perhatian agar tenaga kerja Indonesia mampu bersaing. Lembaga pelatihan kerja yang dikelola pemerintah (balai latihan kerja/ BLK) yang semestinya dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas juga tidak melaksanakan tugas dan

fungsinya secara optimal. Sebagian BLK yang dikelola oleh pemerintah daerah (provinsi/kabupaten/kota) sudah dialih fungsikan untuk keperluan lain yang tidak terkait dengan pelatihan kerja. Sebagian BLK lainnya kondisinya sudah tidak layak, seperti peralatan pelatihan yang tidak dapat dioperasikan dan tertinggal teknologinya, serta sarana pendukung lainnya yang sangat minim.

Begitu pula dengan fenomena yang terjadi di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara yang semakin banyak perusahaan *outsourcing* beroperasi, sejak tahun 2010 perusahaan *outsourcing* bergerak disektor kehutanan serta banyak perusahaan *outsourcing* yang beroperasi di wilayah Senoni, Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan *outsourcing*, kesejahteraan karyawan yang menengah kebawah, karena harga tawar karyawan *outsourcing* sangat lemah terhadap perusahaan. Itu semua dikarenakan banyaknya pengangguran yang terjadi di wilayah Senoni khususnya dan wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara umumnya. *Outsourcing* itu adalah nama yang sering kita dengar pada saat para pekerja akan memperingati hari buruh sedunia atau *May Day* setiap tanggal 01 Mei dan dijadikan isu untuk dihapus dari sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Kita semua sering menyaksikan pemberitaan di televisi atau di wilayah kita setiap hari ada saja aksi demo-demo para kaum pekerja untuk menuntut kenaikan pendapatan atau peningkatan kesejahteraan ekonomi yang diterima untuk mengimbangi terhadap pengeluaran biaya hidup, karena harga sembako selalu merangkak naik. Jadi di situlah tidak adanya keseimbangan antara pendapatan kaum pekerja dengan pengeluaran kaum pekerja, belum lagi demo yang disebabkan ketidakharmonisan hubungan kedua belah pihak antara kaum pekerja dan pengusaha dan belum lagi penegak hukum yang sangat rendah integritasnya apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan pihak pengusaha atau perusahaan terhadap para pekerja dan terlalu lamanya penyelesaian sengketa perburuhan tersebut.

Aksi menolak legalisasi system *outsourcing* dilatar belakangi pemikiran bahwa system ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja dan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang oleh karl marx (George Ritzer, 2009:23) dikatakan mengeksploitasi pekerja buruh. Pemerintah dan DPR RI telah membuat produk kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam bentuk Undang-Undang diantaranya UU RI No. 12 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perburuhan Hubungan Industrial dan PP RI No. 15 Tahun 2007 tentang Ketenagakerjaan, Surat Keputusan Kemenakertrans Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja /Buruh dan Putusan MK RI No. 27/PUU/IX/2011 tentang Uji Materi UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 dan Putusan MK RI tersebut yang bertujuan memperjelas perlin-

dungan bagi tenaga kerja *outsourcing* malah memperkeruh suasana. Putusan ini harus ditindak lanjuti dengan pengaturan di lapangan agar jelas siapa yang harus bertanggung jawab terhadap kelangsungan pekerja tersebut. Dan dari keputusan tersebut tidak ada pihak yang merasa dirugikan secara langsung atau tidak langsung. Oleh karena itu, permasalahan yang hendak diuraikan dalam tulisan ini yaitu Bagaimanakah tujuan dan penerimaan karyawan *outsourcing* CV. Bumi Nusantara? dan Bagaimanakah gambaran pekerjaan serta perlindungan serikat pekerja *outsourcing* CV. Bumi Nusantara?

II. METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini, adalah yuridis empiris yaitu penelitian lapangan yang menganalisa pelaksanaan *outsourcing* CV. Bumi Nusantara di PT. Itci Hutani Manunggal. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan.

B. Jenis dan Sumber Data

Data *primer* didapatkan langsung di lapangan dengan melakukan wawancara dengan para pekerja dilapangan. Data *Sekunder* didapat dengan studi pustaka yaitu mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan berupa peraturan perundangan, peraturan pemerintah, yang mempunyai hubungan dengan kasus yang diteliti.

C. Spesifikasi Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah bersifat diskriptif analisis yaitu menggambarkan realitas sosial dari fakta-fakta yang diketemukan untuk selanjutnya dilakukan upaya analisis dengan berdasarkan teori-teori yang terdapat dalam disiplin ilmu hukum, khususnya hukum perdata, berkenaan dengan persoalan perjanjian pemborongan pekerjaan dalam hal masalah pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* CV. Bumi Nusantara di PT. Sumber Berkah Abadi di Tenggara.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tujuan dan Penerimaan Karyawan *Outsourcing* CV. Bumi Nusantara

Hugo Grotius, pemikir hukum terkemuka dari aliran hukum alam, menegaskan bahwa hak untuk mengadakan kontrak adalah hak asasi manusia (*human rights*) yang dilindungi oleh suatu *supreme body of law* yang dilandasi oleh nalar manusia (*human reason*) yang disebutnya sebagai hukum alam (Hugo Grotius, 1979:137). Hak untuk membuat kontrak menurut Hugo Grotius sebagai hak asasi manusia memberikan pemahaman bahwa pembuatan kontrak adalah reflek, dari pelaksanaan hak asasi manusia sebagaimana dijelaskan oleh Muhammad Syaifuddin dan Mada Apriandi Zuhir, yaitu "Hak yang dimiliki oleh setia manusia secara alami atau merupakan hak dasar manusia yang tidak dapat dipisah-pisahkan (*indivisibility*) mencakup nilai-nilai dan harkat kemanusiaan yang universal dan sangat luas, yang tidak dapat direduksi oleh apa dan siapapun, antara lain kemerdekaan, kebebasan dan kesederajatan, Serta berkaitan erat dengan seluruh aspek kehidupan dan tidak ada diskriminasi berdasarkan pada ras, warna

kulit, seks, bahasa, agama, politik, kebangsaan, harta kekayaan, kelahiran, bahkan status" (Muhammad Syaifuddin, 2012:33).

Grotius memahami kontrak adalah suatu perbuatan sukarela dari seseorang yang membuat janji tentang sesuatu kepada seseorang lainnya dengan penekanan bahwa setiap pihak yang membuat kontrak tidak merasa dalam tekanan atau keadaan yang memaksa untuk berbuat sesuatu kepada pihak lain. Dan kedua belah pihak mempunyai hak dan kewajiban untuk dilaksanakan dan bahwa masing-masing akan menerimanya dan melaksanakannya sesuai dengan yang telah diperjanjikan. Kontrak bahkan dipahami oleh Grotius lebih dari sekedar janji, karena kontrak dibuat berdasarkan kehendak bebas dan kekuatan personal dari individu-individu yang membuatnya, yang didukung oleh harta kekayaan yang mereka miliki yang dapat dialihkan berdasarkan kontrak tersebut.

Kontrak, menurut Hartkamp, adalah tindakan hukum yang terbentuk dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan perihal aturan bentuk formal oleh pedumpaan pernyataan kehendak yang saling bergantung satu sama lain sebagaimana dinyatakan oleh dua atau lebih pihak, dan dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum demi kepentingan salah satu pihak serta atas beban pihak lainnya, atau demi kepentingan salah satu pihak atas beban kedua belah (semua) pihak bertimbal balik (Arthur S. Hartkamp dan Mariame Tilema, 2006:139)

Selanjutnya, Hartkamp juga memaparkan ciri atau karakteristik lainnya dari pengertian kontrak, sebagai berikut:

1. Kontrak bentuknya bebas, namun untuk beberapa kontrak tertentu, suatu bentuk khusus dipersyaratkan oleh peraturan perundang-undangan;
2. Tindakan hukum harus terbentuk oleh atau melalui kerja sama dari dua atau lebih pihak;
3. Pernyataan kehendak yang berkesesuaian tersebut tergantung satu dengan yang lainnya;
4. Kehendak dari para pihak harus ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum dan untuk melaksanakan hak dan kewajiban di dalam pelaksanaan kontrak tersebut harus saling memahami dan tidak ada paksaan;
5. Akibat hukum ini ditimbulkan demi kepentingan satu pihak atas beban pihak lainnya, atau demi kepentingan salah satu pihak atas beban kedua belah pihak (Arthur S. Hartkamp dan Mariame Tilema, 2006:140)

Pasal 1313 KUH Perdata memuat pengertian yuridis kontrak, yaitu "Suatu perbuatan dengan mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Pengertian kontrak menurut Pasal 1313 KUH Perdata tersebut tidak lengkap, karena hanya mencakup kontrak sepihak, yaitu satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih, sedangkan satu orang lainnya atau lebih itu tidak diharuskan mengikatkan diri kepada pihak pertama. Jadi, pengertian kontrak tersebut tidak mengatur kontrak yang dalam kontrak itu kedua pihak saling mempunyai prestasi secara timbal balik. Selain itu, pengertian kontrak menurut Pasal 1313 KUH Perdata juga terlalu luas, karena dapat mencakup perbuatan hukum dalam lapangan hukum keluarga, misalnya perjanjian perkawinan yang merupakan kontrak

juga, tetapi sifatnya berbeda dengan kontrak yang diatur dalam Buku III KUH Perdata yang merupakan perbuatan hukum dalam lapangan hukum harts kekayaan, yang kriteria dasarnya adalah dapat dinilai secara materil atau mengandung nilai ekonomis yang dapat dinilai dengan uang.

Pandangan kritis terhadap pengertian kontrak dalam Pasal 1313 KUH Perdata, dikemukakan oleh Suryodiningrat sebagai berikut:

1. Hukum tidak ada sangkut pautnya dengan setiap perikatan dan setiap sumber perikatan, sebab apabila penafsiran dilakukan secara luas, setiap janji adalah persetujuan;
2. Perkataan dan perbuatan apabila ditafsirkan secara luas, dapat menimbulkan akibat hukum tanpa dimaksudkan (misal: perbuatan yang menimbulkan kerugian sebagai akibat adanya perbuatan melanggar hukum);
3. Definisi Pasal 1313 BW (KUH Perdata) hanya mengenai persetujuan sepihak (unilateral), satu pihak sajalah yang berprestasi, sedangkan pihak lainnya tidak berprestasi (misal: schenking atau hibah). Seharusnya persetujuan itu berdimensi dua pihak, di mana para pihak saling berprestasi;
4. Pasal 1313 BW (KUH Perdata, Pen-) hanya mengenai persetujuan obligatoir (melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak), dan tidak berlaku bagi persetujuan jenis lainnya (misalnya: perjanjian liberatoir/ membebaskan; perjanjian di lapangan hukum keluarga; perjanjian kebendaan; perjanjian pembuktian (R.M Suryodiningrat, 1985:72).

R. Subekti, mengartikan perjanjian atau kontrak adalah " suatu peristiwa dimana ada seorang berjanji kepada seorang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan "perikatan". Oleh karena itu, perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya"(R. Subekti, 2005:19). Selanjutnya, Mariam Darus Badruzaman mengartikan perjanjian atau kontrak sebagai perbuatan hukum yang menimbulkan perikatan, yaitu "Hubungan hukum yang terjadi di antaradua orang atau lebih, yang terletak di dalam lapangan kekayaan di mana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi".

Mengikat atau tidak mengikatnya suatu kontrak terhadap para pihak yang membuatnya tergantung pada sah atau tidak sahnya kontrak yang dibuat oleh para pihak tersebut (J.H. Niewenhuis, 1985:2).

Sah atau tidak sahnya suatu kontrak dapat sah dipastikan dengan mengujinya menggunakan Instrumen hukum yang terkonkritisasi dalam wujud syarat-syarat sahnya kontrak sebagaimana diatur secara sistematis dalam buku III KUH Perdata, yaitu :

1. Syarat sahnya suatu kontrak sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata
2. Syarat sahnya suatu kontrak sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu Pasal 1335, Pasal 1339, dan Pasal 1347.

Khusus Pasal 1320 KUH Perdata dapat ditegaskan sebagai Instrumen hukum yang pokok untuk menguji sahnya suatu kontrak yang dibuat para pihak, karena pasal

tersebut menentukan adanya empat syarat yang harus dipenuhi untuk suatu kontrak, yaitu :

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- 2) Cakap untuk membuat suatu kontrak
- 3) Objek atau persoalan tertentu atau dapat ditentukan
- 4) Sebab atau causa yang tidak dilarang

Suatu kontrak yang tidak memenuhi syarat-syarat sahnya sebagaimana ditentukan secara imperatif dalam pasal 1320 KUH Perdata, baik syarat subjektif maupun syarat objektif akan mempunyai akibat-akibat diantaranya:

- a. Non eksistensi,
- b. Vernietigbaar,
- c. Nietig.

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua ini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing* (Wirawan, 2004:38). Yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.

Praktik sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karier, dan lain-lain. Dengan demikian memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktik *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial, dan bertentangan dengan hak asasi manusia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pun peraturan perundangundangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan *outsourcing*. Walaupun ada, barangkali Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/MENNI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang hanya merupakan salah satu aspek dari *outsourcing*.

Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks. Namun, setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya dapat dijadikan

acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan. Dalam beberapa tahun terakhir ini pelaksanaan *outsourcing* dikaitkan dengan hubungan kerja, sangat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan oleh pemerhati. Oleh karena *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.

Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja/buruh dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakannya *outsourcing* seperti yang disebutkan di atas menjadi tidak tercapai, karena terganggunya proses produksi barang maupun jasa.

Terminologi *outsourcing* terdapat dalam Pasal 1601b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak yang kesatu, pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu. Sementara dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing*. Akan tetapi, praktik *outsourcing* dimaksud dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ingin dikenal dalam dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

Praktik *outsourcing* dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut.

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis.
2. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat:
 - a) Apabila bagian pekerjaan yang tersebut dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
 - b) Bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung, dan
 - c) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Semua persyaratan di atas, bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat di-*outsourcing*-kan. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/ buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/ buruh menjadi terlantar. Oleh karena itu, berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. Dalam hal perusahaan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerja sekurang-kurangnya sama dengan pekerja/buruh pada perusahaan

pemberi kerja. Hal ini berguna agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh baik di perusahaan pemberi maupun perusahaan penerima pekerja karena pada hakikatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah, dan perlindungan kerja yang lebih rendah.

Hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dan dituangkan dalam perjanjian kerja secara tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya perjanjian kerja waktu tak tertentu atau tetap dan bukan kontrak, tetapi dapat pula dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, hubungan kerja pada *outsourcing* tidak selalu dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak, apalagi akan sangat keliru kalau ada yang beranggapan bahwa *outsourcing* selalu dan/atau sama dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang merupakan salah satu bentuk dari *outsourcing*, harus dibedakan dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (*Labour Supplier*). Sebagaimana diatur dalam Pasal 35, 36, 37, dan 38 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu apabila tenaga kerja telah ditempatkan, maka hubungan kerja yang terjadi sepenuhnya adalah pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja bukan dengan lembaga penempatan tenaga kerja swasta tersebut. Dalam penyediaan jasa pekerja/buruh, perusahaan pemberi kerja tidak boleh mempekerjakan pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan dimaksud, antara lain usaha *outsourcing* dalam suatu perusahaan.

Sesuai Dengan Anggaran Dasar Pendirian CV. Bumi Nusantara yang tertera di dalam Pasal 1 dan Pasal 2 sebagai berikut :

Pasal 1

Perseroan ini berusaha dengan memakai nama : Perseroan Komanditer CV. BUMI NUSANTARA, bertempat kedudukan dan berkantor pusat di Senoni, Kecamatan Sebulu, Kabupaten Kutai Kartanegara.

Jika dipandang perlu atas permufakatan para persero dapat dibuka cabang-cabangnya ditempat lain diseluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

Pasal 2

Maksud dan tujuan perseroan ini :

1. Menjalankan usaha-usaha dalam kedudukan selaku pemborong/kontraktor dari berbagai-bagi bangunan gedung, rumah, gudang, jalan, jembatan, panahan tanah/turap, irigasi, pengerukan, penimbunan, pemasangan instalasi listrik/air minum, bangunan pengolahan air bersih, air limbah, perpipaan dan pengeboran air tanah, pembuatan alat-alat rumah tangga/kantor dan pekerjaan-pekerjaan umum lainnya;

2. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang, pertambangan, peternakan, perikanan, pertambakan, perkebunan, kehutanan (termasuk pengelolaan dan pengolahan hasil hutan) dan pertanian (termasuk pengadaan bibit dan pengadaan alat-alat pertanian);
3. Menjalankan perdagangan umum baik lokal maupun interinsulair, ekspor dan import baik atas tanggungan sendiri maupun atas kerja sama dengan pihak lain (bertindak sebagai komisioner, leveransir, agen/perwakilan, grosier dan distributor/penyalur) berbagai-bagai barang dagangan yang dapat dilakukannya;
4. Memenuhi kebutuhan dibidang pengadaan (termasuk didalamnya pengadaan alat-alat tulis kantor, percetakan dan perlengkapan pegawai);
5. Menjalankan usha-usaha dalam bidang pengangkutan umum (transportasi) termasuk juga uasaha dibidang ekspedisi ;
6. Menjalankan usaha dalam berbagai bidang industri dan mendirikan pabrik-pabrik ;
7. Menjalankan dan mengusahakan dalam bidang pengadaan peralatan, suku cadang, alat-alt elektronik termasuk pemasangan dan pemeliharannya, pengadaan alat-alat besar (kompresor, generator), kelistrikan (termasuk pemasangan instalasi listrik);
8. Menjalankan usaha dalam bidang jasa (kecuali jasa hukum);

Kesemuanya dalam arti kata yang seluas-luasnya dan dengan catatan bahwa perseroan selalu wajib meminta/meperoleh ijin/lisensi terlebih dahulu dari yang berwajib dan berwenang, apabila untuk menjalankan sesuatu hal tersebut diatas, ijin/lisensi sedemikian itu diharuskan.

Ketentuan dari manajemen CV. Bumi Nusantara untuk dapat bekerja sebagai berikut :

1. mengajukan permohonan
2. daftar riwayat hidup
3. foto copy ijazah terakhir
4. surat keterangan kelakuan baik
5. surat identitas diri
6. dua lembar pas photo
7. usia minimal 18 tahun dan maksimal 40 tahun
8. surat pengalaman kerja (jika ada)
9. kontrak kerja per 3 bulan (dan bisa di perpanjang sesuai dengan kondisi Perusahaan).

Dalam kerja sama outsourcing ini, selain pengguna jasa dan penyedia jasa pihak lain yang terkait langsung adalah pekerja itu sendiri. Dalam melaksanakan tugasnya mereka tetap harus mendapatkan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam undang-undang. Dalam hal ini CV. Bumi Nusantara hanya sebagian saja dilaksanakan untuk karyawan outsourcing, itu semua dikarenakan kontrak kerjasama antara PT. Sumber Berkah Abadi dengan CV. Bumi Nusantara dengan priode

kontrak per 6 bulan, sehingga pihak CV. Bumi Nusantara tidak bisa memberi kontrak pada karyawan dengan priode yang agak lama. Dan pihak CV. Bumi Nusantara membuat kontrak dengan karyawan secara tertulis dan ini sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 ayat 1 :

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan

1. Pekerja anak dan perempuan

CV. Bumi Nusantara dalam melakukan pekerjaan *Nursery* didukung oleh 10 tenaga kerja, umur minimal pekerja 18 tahun dan tidak boleh melampaui 40 tahun. Dan demikian tidak ada tenaga kerja anak dan perempuan dibawah umur sehingga tidak bertentangan dengan Pasal 75 tentang pekerja anak, dan Pasal 76 tentang jam kerja malam bagi pekerja wanita dan tidak terjadi pelanggaran yang dilakukan pihak perusahaan dan ini sesuai dengan peraturan daerah kutai kartanegara yaitu Perda No. 09 Tahun 2004 tentang zona bebas pekerja anak dan apabila pihak perusahaan mem-perkerjakan anak dibawah umur, pihak perusahaan melanggar dengan Perda tersebut yaitu :

Pasal 4

Pemerintah kabupaten kutai kartanegara berusaha mencegah dan menghapus segala bentuk pekerjaan terburuk untuk anak yang meliputi ;

- a. anak-anak yang dilacurkan,
- b. anak-anak yang bekerja dipertambangan,
- c. anak-anak yang berkerja sebagai penyelam mutiara,
- d. anak-anak yang bekerja disektor konstruksi,
- e. anak-anak yang bekerja di terminal,
- f. anak-anak yang bekerja sebagai pemulung sampah,
- g. anak-anak yang di libatkan dalam produksi dan kegiatan yang menggunakan bahan peledak,
- h. anak-anak yang bekerja dijalan,
- i. anak-anak yang bekerja pembantu rumah tangga dan pengasuh anak,
- j. anak-anak yang bekerja di industry rumah tangga,
- k. anak-anak yang bekerja di perkebunan dan pertanian,
- l. anak-anak yang berkerja pada penebangan, pengolahan dan pengangkutan kayu,
- m. anak-anak yang bekerja pada industry dan jenis kegiatan yang menggunakan bahan kimia yang berbahaya,
- n. anak-anak yang melakukan sebagai pengemis,
- o. anak-anak yang bekerja sebagai pencuci kendaraan,
- p. anak-anak yang melakukan kegiatan sebagai pedagang asongan , penjaja koran dan penyemir sepatu,
- q. anak-anak yang melakukan kegiatan sebagai nelayan dengan membawa ces .

Dan apabila terjadi pelanggaran maka akan diancam pidana sesuai dengan ketentuan pidana :

Pasal 10

(1) setiap orang atau badan yang mempekerjakan tenaga kerja anak dan tidak mematuhi peraturan daerah ini akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau membayar denda paling banyak Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah).

2. Jam kerja dan perhitungan upah kerja lembur

jam kerja yang berlaku adalah 6 (enam) hari kerja :

senin s/d jum'at : jam 08.00 -16.00 WITA

sabtu : jam 08.00 - 11.00 WITA

Jadi, total jam kerja selama seminggu adalah 45 (*empat puluh lima*) jam. Hal ini tidak sesuai dengan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (2) yang telah mengatur bahwa jam kerja tidak boleh melebihi 40 jam dalam seminggu, namun pihak pekerja setuju dengan tambahan 5 jam lembur dalam seminggu, dan disesuaikan dengan keputusan Kepmenakertrans No. 102/Men/VI/2004 sebagai berikut:

1. Dilakukan Pada Hari Kerja

- Untuk jam lembur pertama dibayar upah 1,5 kali upah sejam.
- Untuk jam lembur berikutnya dibayar upah 2 kali upah sejam.

2. Dilakukan Pada Hari Istirahat dan Hari Libur Resmi

a. 6 hari kerja 40 jam seminggu

- Untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam.
- Untuk jam ke-8 dibayar 3 kali upah sejam.
- Untuk jam ke-9 dan ke-10 dibayar 4 kali upah sejam.
- Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam.

Jam ke-6 dibayar 3 kali upah sejam dan jam kerja lembur ke-7 dan ke-8 dibayar 4 kali upah sejam.

3. Keselamatan dan kesehatan kerja

Setiap karyawan CV. Bumi Nusantara apabila memulai pekerjaan sudah mempunyai standar keselamatan kerja yang ditentukan pihak PT. Itci Hutani Manunggal standar keselamatan kerja tersebut terdiri dari :

Ketentuan Perlindungan keselamatan kerja sebagai berikut yaitu :

1. Setiap keselamatan yang diharuskan bagi karyawan PT. Itci Hutani Manunggal juga diharuskan bagi tenaga kerja CV. Bumi Nusantara yang mengerjakan pekerjaan dilokasi yang sama. alat-alat kelengkapan *safety* :
 - Baju seragam
 - Topi pengaman
 - Kaos tangan
 - Rompi
 - Masker
 - Kacamata
 - Sepatu pengaman

2. Segala perlengkapan harus memenuhi standar kelayakan dan mempunyai batas waktu penggunaan maksimal.

Standar keselamatan kerja yang telah ditentukan pihak PT. Itci Hutani Manunggal sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) :

- 1) setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. moral dan kesusilaan
 - c. perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 87 ayat (1) :

- 1) setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

4. Pengupahan dan tunjangan hari raya

Sesuai dengan kontrak antara pekerja dan pihak manajemen CV. Bumi Nusantara perincian penghasilan karyawan terdiri dari :

- Gaji pokok : Rp.1.950.000,-
Mess : Di Sediakan Perusahaan
Transport : Di Sediakan Perusahaan

Dan ini sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2013 Yaitu Rp.1.930.000,- dan sesuai dengan ketetapan dewan pengupahan dan ini sesuai dengan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (1) :

- 1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

5. Sistem jaminan sosial tenaga kerja

Setelah melaksanakan penelitian dilapangan bahwa karyawan outsourcing CV. Bumi Nusantara telah diikutkan program jaminan sosial tenaga kerja dan sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah RI No. 30 Tahun 1996 yang mengatur Jenis-Jenis Jaminan Kepada Pekerja :

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan hari tua
3. Jaminan kematian
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja utamanya dalam Pasal 2 ayat (3) berbunyi :

- 3). pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja 10 atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerja dalam program jaminan

Apabila pihak perusahaan tidak mengikutsertakan karyawan dalam program jaminan sosial tenaga kerja maka bertentangan dengan Undang-Undang RI No. 3 Tahun 1992 Bab VII Pasal 29 berbunyi :

1) barangsiapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 3 diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi- tingginya Rp. 50.000.000,-(lima puluh juta rupiah).

Manajemen CV. Bumi Nusantara tetap memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan kontrak 3 bulan dan bertepatan dengan hari raya tetap mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan presentasi secara proporsional, ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja diperusahaan.

B. Gambaran Pekerjaan serta Perlindungan Serikat Pekerja *outsourcing*

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Penyerahan kegiatan ini kepada pihak lain merupakan hasil dari keputusan internal perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja agar dapat terns kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global. Sering kali *outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya *outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan. Pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan *outsourcing*.

Ada tiga unsur penting dalam *outsourcing*, yaitu:

1. Terdapat pemindahan fungsi pengawasan,
2. Ada pendelegasian tanggung jawab/tugas suatu perusahaan,
3. Dititik beratkan pada hash/output yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dengan *outsourcing* pada jangka waktu tertentu perusahaan melepaskan pengelolaan suatu tugas, baik untuk kegiatan operasional sehari-hari maupun untuk pengelolaan-sumber daya manusianya kepada pihak *outsourcing*. Pengawasan terhadap pekerja/buruh tersebut hanya dapat dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* tadi. Selama masa periode pengalihan tugas, seluruh tanggung jawab dialihkan kepada perusahaan *outsourcing* tersebut. Mulai dari seleksi dan rekrutmen, pelatihan sebelum masuk kerja, pengawasan kinerja, evaluasi kinerja, pengurusan administrasi cuti, sakit, sampai Surat peringatan bahkan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*.

Para ahli manajemen sumber daya manusia (SDM) dan praktisi *outsourcing* menafsirkan pengertian *outsourcing* secara beragam. Ada yang menyebutkan, *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak. Bahkan tidak hanya kegiatan, melainkan juga bagian produksi yang termasuk manusia, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain Berta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.

Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto mendefinisikan bahwa *outsourcing* merupakan hasil samping dari *Business Process Reengineering* (MR), yakni perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekadar melakukan perbaikan. BPR merupakan pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan dengan pendekatan lain, yaitu *continous improvement process*. *Outsourcing* adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing*, yaitu adanya penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain, yang diharapkan memberikan hasil berupa peningkatan kinerja agar dapat lebih kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global.

Secara umum pengertian *outsourcing* adalah:

- Penyerahan tanggung jawab kegiatan perusahaan kepada pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan yang telah disepakati.
- Penyerahan kegiatan, tugas atau pun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Outsourcing juga bisa diartikan sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian atau secara keseluruhan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain. Serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.

Selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas dan rinci memberikan definisi tentang *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan tenaga kerja, di mana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam Kitab Hukum Acara Perdata Pasal 1601b diatur adanya pengakuan terhadap perjanjian pemborongan pekerjaan. Menurut Pasal 1601b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian di mana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Undang-Undang RI No. 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 pekerja (PPJP).

Dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedua bentuk kegiatan dimaksud dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat dimaksud antara lain ditentukannya dengan wajib dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis. Adapun perusahaan penerima pekerjaan tersebut harus berbentuk badan hukum. Untuk perusahaan penyedia jasa pekerja, dipersyaratkan pula selain harus berbadan hukum, juga terdaftar pada instansi ketenagakerjaan. Dalam khazanah hukum Indonesia, pemborongan pekerjaan dan pemberian jasa bukan merupakan sesuatu yang baru. KUH Perdata sejak seabad yang lalu malah lebih arif menyikapi kenyataan ini. KUH Perdata mengakui dan memberi tempat, bahkan melindungi hak perorangan untuk menjadi pemborong pekerjaan. Sedangkan dalam KUH Perdata, pelaksanaannya diatur dan dibedakan lebih lanjut, antara pemborongan pekerjaan yang dilakukan dengan hanya menyediakan jasa tenaga kerja raja atau dengan menyediakan bahannya. Ketentuan seperti ini tidak diatur lagi dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melihat kenyataan social yang berkembang di dalam masyarakat. Dengan demikian, tidak membuka lagi peluang kepada perusahaan yang tidak berbadan hukum untuk melakukan kegiatan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja, yang pada umumnya perusahaan menengah ke bawah, kecuali di tempat itu memang benar-benar tidak ada perusahaan dimaksud yang berbadan hukum.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari 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.

Hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan adalah adanya ketentuan bahwa perlindungan dan syarat-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. Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, yang dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini menyebabkan hubungan kerja beralih antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat berupa waktu

tertentu atau untuk waktu tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kerja semula (Pasal 64 dan 65 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pengusaha yang memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, disebut 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/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan proyek 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/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tak tertentu 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 No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut, antara lain usaha pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja/buruh, tenaga pengaman, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja, juga memperoleh hak yang sama dengan yang di perjanjikan, mengenai perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan penyedia jasa pekerja (Pasal 66 dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Perusahaan penyedia jasa pekerja yang memperoleh pekerjaan, dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja;

- 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.

Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan. Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari 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 pengusaha perlu mengetahui dan mengatasi segala bentuk penyimpangan yang dapat terjadi, agar dalam pelaksanaannya tidak sampai mengganggu kelancaran perusahaan atau merugikan perusahaan.

Tantangan pertama dalam pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga ini adalah menentukan pekerjaan apa saja yang merupakan pekerjaan pokok, yang tidak dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Untuk itu perlu disusun suatu daftar pekerjaan yang menjadi pekerjaan utama dan yang bersifat terus-menerus di dalam perusahaan. Apabila ini sulit, dilakukan hal yang sebaliknya, yaitu dengan membuat daftar pekerjaan yang bukan pokok dan/ atau dilakukan tidak terus-menerus di dalam perusahaan. Memang untuk pertama kali mungkin hal ini tidak mudah dikerjakan, tetapi apabila cara ini dapat diselesaikan dengan baik, ke depan akan sangat membantu perusahaan dalam melakukan penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga. Dalam praktiknya sulit menentukan mana yang merupakan pekerjaan pokok, atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, dan mana yang bukan. Untuk itu disusunlah daftar pekerjaan utama dan yang bersifat terus-menerus, atau yang sebaliknya.

Supaya daftar pekerjaan dimaksud mendapat legalisasi hukum yang kuat, daftar tersebut dimasukkan ke dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dengan disahkannya sebuah peraturan perusahaan atau didaftarkannya sebuah perjanjian kerja bersama, instansi ketenagakerjaan telah ikut mengetahui adanya bentuk kegiatan dimaksud di dalam perusahaan, melalui pengesahan peraturan perusahaan atau pendaftaran perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, hal itu dapat menjadi alat bukti yang kuat apabila kelak terjadi perselisihan.

Untuk membantu kita dalam membuat daftar dimaksud, Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberi contoh tentang kegiatan jasa

penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, antara lain:

- a. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*),
- b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*),
- c. Usaha tenaga pengamanan (*security*),
- d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta
- e. Usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh (*transportation*).

Dengan contoh ini dapat dilakukan inventarisasi yang lebih jauh sesuai dengan sifat dan keadaan masing-masing perusahaan. Perusahaan harus menjaga agar tidak melakukan perjanjian penyerahan pekerjaan, kepada perusahaan yang tidak berbadan hukum. Menurut hukum, hanya perseroan terbatas dan koperasi yang merupakan badan hukum di bidang ekonomi. Untuk lebih mengamankan posisi perusahaan, pekerjaan itu diserahkan kepada koperasi pekerja/buruh yang telah berbadan hukum. Dengan melakukan langkah ini perusahaan akan mendapat perlindungan ganda dari para pekerja.

Pertama, dengan penyerahan sebagian pekerjaan kepada koperasi pekerja/ buruh, mereka tentunya mendukung langkah yang dilakukan pengusaha, sehingga perusahaan aman melaksanakannya. Kedua, mereka ikut menikmati kebijakan perusahaan tersebut dengan memperoleh kesejahteraan melalui koperasi pekerja/ buruh. Hal berikutnya yang harus diperhatikan dalam penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, adalah dilakukan melalui suatu perjanjian tertulis. Khususnya dalam membuat perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, ditentukan sekurang-kurangnya perjanjian tersebut memuat:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa 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 ini terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan wilayah berlakunya perjanjian dimaksud. Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja maka izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan akan dicabut dan hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan (Kepmenakertrans No. KEP.101/MENNI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh).

Resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan apabila ketentuan sebagai badan hukum, tidak dipenuhinya syarat-syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan/atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis, demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, yang dapat berupa waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya dengan pekerja/buruh.

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi ketentuan, dan/atau perjanjian kerja waktu tak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan hanya menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja;
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat ketentuan dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Persyaratan ini tentunya perlu pula diawasi oleh perusahaan pemberi kerja, agar tidak terjadi pelanggaran hukum oleh perusahaan pemberi jasa pekerja, yang dapat mengganggu kelancaran jalannya perusahaan. Perusahaan pemberi kerja harus pula mengawasi bahwa pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/ buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja. Apabila hal ini tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa, akan berpotensi menimbulkan perselisihan hak.

Daftar pekerjaan yang dilaksanakan oleh CV. Bumi Nusantara

Daftar Gaji Kerja Harian

Jenis Kegiatan :

<i>Manual Polibag</i>	Rp. 70.000,-
<i>Spraying Water</i>	Rp. 70.000,-
<i>Singling</i>	Rp. 80.000,-
<i>Wakar</i>	Rp. 80.000,-
<i>Fuel Man</i>	Rp. 70.000,-

Perlengkapan alat kerja :

Alat Kerja Tanam & *Weding Round Manual*

Alat Kerja *Spraying*

Alat Kerja *Nursery*

Alat Kerja *Singling*

Program tidak tetap :

Per 3 bulan mengadakan program rekreasi.

Per 6 bulan mendapatkan jatah Jaket.

Apabila pekerja dalam 1 bulan bisa mencapai target perusahaan akan mendapatkan bonus dari perusahaan, berupa uang. Ini disesuaikan dengan kondisi dunia bisnis agar bisa menjalin kerjasama saling menguntungkan antara kedua belah pihak.

a. Daftar Harga Pekerjaan Borongan Perawatan Tanaman

No	Uraian	Luas (Ha)	Tarif (Rp)	Keterangan
1	Weeding Round 1	1	327.000	1 Bln
2	Weeding Round 2	1	303.000	3 Bln
3	Weeding Round 3	1	287.000	6 Bln
4	Weeding Round 4	1	262.000	10 Bln
5	Weeding Round 5	1	210.000	14 Bln
6	Loading Truck	Per m ³	15.000	
7	Land Clearing	Per Ha	7.000.000	

Bahwa karyawan CV. Bumi Nusantara sudah menjadi anggota serikat pekerja, jadi pihak manajemen tidak melarang atau menghalangi untuk aktif kegiatan keorganisasian dan ini sesuai dengan UU RI No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Kerja, Pasal 5 ayat (1) yang berbunyi:

1. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Dan fungsi serikat pekerja menurut UU No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja pasal 4 ayat 2 berbunyi:
 - a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
 - b. sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatan.
 - c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
 - e. sebagai perencana, pelaksanaan, dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - f. sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari kedua pokok permasalahan adalah :

1. Pelaksanaan *outsourcing* CV. Bumi Nusantara belum bisa melaksanakan semua ketentuan yang ada di dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikarenakan nilai kontrak borongan yang rendah dari PT. Sumber Berkah Abadi. Pelaksanaan kontrak kerja antara CV. Bumi Nusantara dengan karyawan di buat secara tertulis. Dan ini sesuai dengan UU RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 51 ayat (1). Selain itu, CV. Bumi Nusantara memperkerjakan karyawan laki-laki dewasa dan pekerja wanita dewasa sehingga memenuhi Pasal 68 sampai dengan Pasal 75 tentang pekerja anak dan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara No. 9 Tahun 2004 tentang zona bebas pekerja anak.
2. Manajemen CV. Bumi Nusantara menyadari tentang pemberian perlindungan hukum terhadap karyawan *outsourcing*nya masih jauh dari memuaskan dikarenakan terlalu besar biaya operasional di lapangan. Hubungan kerja yang terjadi antara CV. Bumi Nusantara dengan karyawan telah memenuhi ketentuan UU RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (3) berbunyi : perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis merekomendasikan 2 (dua) hal pokok, yaitu :

1. Seharusnya dinas tenaga kerja dan transmigrasi lebih memperhatikan dan melaksanakan program pengawasan terhadap perusahaan yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara. Umumnya terhadap semua pelaksanaan ketentuan undang-undangnya berlaku dan khususnya pelaksanaan *outsourcing* yang sering merugikan karyawan/masyarakat Kutai Kartanegara.
2. Seharusnya manajemen CV. Bumi Nusantara sebagai perusahaan yang tunduk dan patuh terhadap undang-undang, melaksanakan seluruh ketentuan yang terdapat di dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Grotius, Hugo, *On the Law of War and Peace*, Berlin: Springer, 1979.
J.H. Niewenhuis, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Surabaya, 1985.
R.M. Suryodiningrat, *Asas-asas Hukum Perikatan*, Bandung: Tarsito, 1985.
R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermedia, 2005.
Ritzer, George, *Sosiologi: Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Jakarta: Raja-Grafindo Persada, 2009.
S. Hartkamp Arthur dan Tilema, Mariame, *Contract Law in the Netherlands*, Netherlands: Kluwer Law International, 2006.

Syaifuddin Muhammad, **Hukum Kontrak**, Bandung: Mandar Maju, 2012.

Wirawan, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian**, Jakarta: Salemba Empat, 2004.