

Jurist-Diction

Volume 2 No. 1, Januari 2019

Article history: Submitted 2 December 2018; Accepted 6 January 2019; Available online 27 January 2019

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA OUTSOURCING PEMBORONGAN PADA PEKERJAAN YANG BUKAN PADA PEKERJAAN PENUNJANG

Alrido Ahmad Hidayatullah

aalridho68@gmail.com

Universitas Airlangga

Abstract

Labor is aspect of business world that is crucial for undertaker to execute demand from market share. The right for all Indonesians to have decent work is regulated in the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Outsourcing is the right solution to problems faced by businesses, providing jobs for other companies through agreements to provide workers' services and agreements for part of the employment contract. Practices in the field that deviate from the Labor Act have caused many parties to disagree with the existence of outsourcing systems in Indonesia. many issues of outsourcing in Indonesia, this study will answer the issue of legal aspects related to the implementation of outsourcing systems in the world of labor. This research is a type of normative legal research using several approaches, namely law, case, comparative, history. There are two conclusions in this paper: (1) Transfer of power is not permitted in the main work prohibited by the Labor Act (2) Legal measures for workers/laborers depend on the contract between parties, if not determined then in accordance with the law on industrial relations dispute resolution. This research offers several solutions (1) There needs to be rules governing the specifications of the core work of a company or supporting work (2) Legal efforts that have been given to protect the rights of workers/laborers in their implementation must be more efficient in terms of time and costs.

Keywords: *Outsourcing; Work Contract Agreement; Core business; Non-Core Business; Legal Effort.*

Abstrak

Tenaga kerja adalah aspek dari dunia bisnis yang menentukan bagi pelaku bisnis dalam mengeksekusi permintaan dari pangsa pasar. Hak bagi seluruh warga Indonesia dalam memiliki pekerjaan yang layak diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Sistem Outsourcing (Alih Daya) adalah solusi yang tepat dalam masalah yang dihadapi oleh pelaku usaha, penyediaan pekerjaan untuk perusahaan lain melalui perjanjian untuk menyediakan jasa pekerja/buruh dan perjanjian untuk sebagian kontrak kerja. Praktik di lapangan yang menyeleweng dari UU Ketenagakerjaan menyebabkan banyak pihak tidak setuju dengan adanya sistem alih daya di Indonesia. Sehingga dengan banyaknya isu dari alih daya di Indonesia, penelitian ini akan menjawab isu tentang aspek hukum terkait pelaksanaan sistem alih daya dalam dunia perburuhan. Penelitian ini bertipe penelitian hukum normatif dengan menggunakan beberapa pendekatan yaitu undang-undang, kasus, komparatif, sejarah. Terdapat dua kesimpulan dalam skripsi ini (1) Alih daya tidak diperbolehkan dalam pekerjaan utama yang dilarang oleh Undang Undang Ketenagakerjaan (2) Upaya hukum bagi pekerja/buruh tergantung dari kontrak antara pihak, jika tidak ditentukan maka sesuai dengan undang undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menawarkan beberapa solusi (1) Perlu adanya aturan yang mengatur tentang spesifikasi dari pekerjaan inti dari suatu perusahaan ataupun pekerjaan penunjang (2) Upaya hukum yang telah diberikan demi melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam pelaksanaannya harus lebih efisien dalam hal waktu dan biaya.

Kata Kunci: Alih Daya; Perjanjian Pemborongan; Pekerjaan Utama; Pekerjaan Penunjang; Upaya Hukum.

Pendahuluan

Seluruh masyarakat Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk memiliki pekerjaan yang sesuai dengan ahli yang dimiliki dan sudah tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Selanjutnya disebut UUD 1945). Di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tertulis bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal yang mengatur mengenai ini dalam hukum perburuhan yang mana didalamnya terdapat beberapa unsur yang dapat dirumuskan antara lain:

- a. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis;
- b. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian;
- c. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan);
- d. Adanya Upah.

Atas dasar itu seluruh rakyat Indonesia berhak untuk bekerja atau menjadi tenaga kerja, pengertian dari tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yaitu ”Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dalam artian bekerja didalamnya terdapat hubungan kerja, pekerja mendapatkan nafkahnyadari pemberi orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya. Perjanjian yang sudah dibuat sedemikian rupa demi menjunjung para pihak, masih tetap saja ada pelanggaran yang dilakukan oleh para pelaku usaha yang tidak bertanggung jawab dengan menggunakan peraturan baru yang ada pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 (Selanjutnya disebut Permenakertrans) dan dapat merugikan para pekerja/buruh khususnya perjanjian pemborongan atau melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh Dikenal juga yaitu outsourcing atau yang sering kita kenal dengan alih daya walaupun sistem ini sudah dikenal sekian lama yang mana pada dasarnya praktek alih daya di Indonesia telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini

dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 1601 KUH Perdata, sistem ini merupakan terobosan yang inovatif serta dapat memberikan lapangan pekerjaan yang besar, biasanya para tenaga kerja alih daya dididik dan dilatih terlebih dahulu di perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sehingga ketika ditempatkan, tenaga kerja/buruh tersebut paling tidak sudah menguasai sedikit bidang pekerjaan yang akan ditekuninya nanti.

Metode Penelitian

Dari penjelesan tersebut dalam penelitian ini digunakan *normative legal research*, merupakan penelitian yang mengkaji dan menganalisis tentang norma-norma hukum yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang untuk itu.

Outsourcing Pemborongan : Definisi dan Penerapan

Kecenderungan dunia usaha untuk memberikan atau memborongkan sebagian pelaksanaan kegiatan pekerjaan kepada perusahaan lain memiliki tujuan untuk melakukan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja secara langsung serta penghematan biaya terhadap pekerja (*labour cost*). *Outsourcing* adalah bentuk suatu hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, Istilah ini sering dipakai dalam menunjukkan situasi bahwa hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti. Pada perjanjian pemborongan pelaksanaan suatu kegiatan yang biasanya dilakukan pada pembangunan suatu gedung untuk aset dari suatu perusahaan yang nantinya dipakai, menurut pendapat Stephen Hag bahwa *outsourcing* adalah “... *long-term contracting out of non-core business processes to an outside provider in order to lower costs ...*”. Jenis *outsourcing* dibagi menjadi 2 yaitu perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan atau lebih singkatnya *outsourcing* pemborongan.

Outsourcing pemborongan pada dasarnya dilakukan atas dasar di *Burgerlijk Wetboek* pada Pasal 1601 yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Pasal 1604 dan Pasal 1616 BW, pengertian dari perjanjian pemborongan kerja Pasal 1601b

dijelaskan bahwa ada suatu pihak yaitu pemborong yang mengikatkan diri mereka untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain yaitu pemberi tugas, dengan harga yang sudah ditentukan. Adapun perusahaan penerima pemborongan pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, atau yang lazim disebut perusahaan *outsourcing*. dalam KUHPerdara Pasal 1601b disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima harga yang telah ditentukan. Berdasarkan ketentuan tersebut maka *outsourcing* dapat dibedakan menjadi dua kelompok:

- a. Penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut (titik beratnya pada produk kebendaan).
- b. Penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan (titik beratnya lebih kepada orang perorangan yang jasanya dibutuhkan).

Pada poin pertama, yang dimaksud adalah *outsourcing* produk dimana perjanjian kerjasama cukup dibuat dan ditandatangani oleh perusahaan yang satu dengan yang lainnya, dengan menyebutkan objek perjanjian tersebut. Misalnya pembuatan kancing baju, risleting dan lainnya pada perusahaan garmen atau mur, kunci-kunci pada perusahaan otomotif lainnya atau bisa juga pembangunan suatu gedung baru yang diberikan kepada perusahaan konstruksi bangunan atau yang sering dikenal oleh kita adalah perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan. Sedangkan pada poin kedua dalam pelaksanaan perjanjian *outsourcing* dalam bentuk mempekerjakan/mengambil jasa perorangan, orang lebih paham dengan perjanjian penyediaan jasa/pekerja dapat dilakukan dengan penandatanganan kontrak kerja antara perusahaan yang merekrut/tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, kemudian antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja. Selanjutnya, Pasal 1605 dan 1606 BW mengatur bahwa perusahaan *outsourcing* wajib atau bertugas untuk menyediakan bahan dan melakukan pekerjaan. Apabila dalam proses pengerjaan

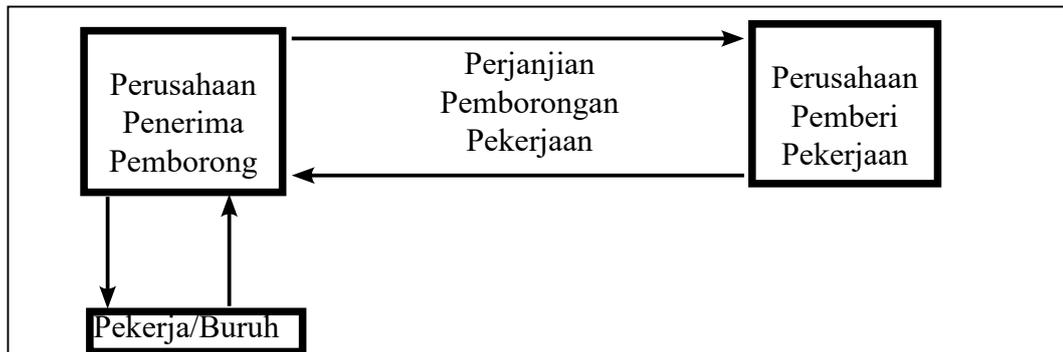
muncul kendala yang mengakibatkan tidak dapat dilanjutkannya pekerjaan tersebut sehingga perusahaan *outsourcing* tidak dapat menyerahkan pekerjaannya kepada pemberi kerja (*user*), maka semua kerugian yang ditimbulkan merupakan tanggung jawab perusahaan *outsourcing* atau bisa dikatakan mereka lalai dalam melakukan pekerjaan tersebut. Jika pemborong (perusahaan *outsourcing*) hanya diwajibkan untuk melakukan pekerjaan saja dan pekerjaannya musnah, maka pemborong hanya bertanggung jawab atas kesalahannya. Pasal 1607 BW mengatur bahwa jika musnahnya pekerjaan tersebut terjadi di luar kelalaian perusahaan *outsourcing*, sementara pekerjaan tersebut belum diserahkan kepada pemberi pekerjaan (*user*), maka ini berlaku sepanjang pemberi pekerjaan cermat dalam memeriksa dan menyetujui pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan *outsourcing*, kecuali apabila musnahnya barang itu disebabkan oleh suatu cacat dalam bahannya. Kelemahan perjanjian pemborongan yang diatur oleh BW, dalam beberapa aspek yang tidak diatur yaitu:

1. Hubungan antara pekerja/buruh dengan pemborong/perusahaan yang memborongkan pekerjaan;
2. Syarat-syarat perusahaan pemborong;
3. Jenis-jenis pekerjaan apa saja yang diperbolehkan untuk diborongkan ke pihak lain.

Dengan alasan tersebut banyak dari serikat buruh protes tidak adanya keadilan yang didapat oleh buruh pada saat itu, sehingga pada tahun 2003 dibuatlah undang-undang yang baru untuk ketenagakerjaan. Kehadiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dianggap memberikan aturan *outsourcing* lebih jelas karena kalau kita bandingkan mendasarkan pada pasal-pasal dalam KUHPerduta, tidak dibatasi pada pekerjaan yang mana saja yang dapat diborongkan atau *outsourc*e. Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membatasi pada produk/urusan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama dalam suatu perusahaan. di sisi lain bahwa dengan adanya UU Ketenagakerjaan yang baru memiliki kelebihan bagi pemerintah yaitu lebih mudah dalam mengatur dunia usaha khususnya perburuhan dan munculnya perusahaan baru yang membuka lapangan kerja dan diharapkan dapat menyerap

pengangguran di Indonesia yang jumlahnya dari tahun ke tahun makin meningkat, perusahaan lebih profesional di bidangnya masing-masing dengan adanya perusahaan *outsourcing* atau perusahaan pemborongan ini yang mana perusahaan akan lebih berfokus pada *core business*. Dari sisi negatifnya *outsourcing* antara lain tidak adanya jaminan kelangsungan pekerjaan, berpotensi menimbulkan keresahan bagi tenaga kerja. Sedangkan disisi lain masyarakat serta pakar lainnya banyak yang menganggap bahwa UU Ketenagakerjaan lebih memihak ke perusahaan ataupun ada yang berpendapat bawah lebih memihak terhadap pekerja/buruh.

Pada pengertian awal bahwa UU Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 nomor 14 bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Masih berfokus pada yang lebih umum dikenal oleh orang yang belum memahami atau mendalami dalam bidang hukum di ketenagakerjaan dan ini bakal berhubungan dengan hubungan kerja yang nantinya bakal tercipta dengan adanya perjanjian kerja. Lebih lanjut lagi bahwa masih ada hubungannya dengan penjelasan sebelumnya bahwa hubungan kerja untuk seluruh perburuhan menurut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 50 menjelaskan bahwa, “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Jika ditelaah lebih dalam yang dimaksud oleh Pasal tersebut yaitu suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian dan ini tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Hubungan kerja disini terjadi hanya antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bersifat memaksa dengan demikian tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja, hal ini disebabkan karena perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan bukan bagian dari hukum perjanjian. Para pihak di dalam *outsourcing* pemborongan terdapat beberapa pihak didalamnya yang terlibat sehingga perlu dikupas lebih dalam lagi hubungan antara para pihak dalam *Outsourcing* Pemborongan bahwa tiap pihak sangat penting dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.



Skema Hubungan Hukum dalam Perjanjian Pendorongan

Dalam perjanjian ini terdapat tiga pihak dalam perjanjian pendorongan, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan pendorongan pekerjaan/perusahaan penerima pekerjaan, pekerja/buruh *outsourcing*. pada Pasal 65 ayat (3) jo. Pasal 66 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perusahaan penerima pekerjaan ini harus perusahaan yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan walaupun mengenai batasan perusahaan-perusahaan berbadan hukum tidak dijelaskan batasannya dalam Undang-undang ini. Dengan tidak adanya batasan secara tegas tidak menentukan badan hukum tertentu yang dapat melaksanakan bisnis *outsourcing*, maka dapat diartikan semua badan hukum di Indonesia dapat melakukan *outsourcing*, yang terdiri dari Perseroan Terbatas, (PT) Koperasi, yayasan.¹

Dalam praktek dilapangan, ketentuan dari Pasal 59 ini memiliki kelemahan dan potensi menimbulkan sengketa. Pada saat jangka waktu hasil perpanjangan PKWT itu berakhir yang mana pekerja/buruh sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun, lalu dilakukan pembaruan PKWT lagi, sehingga pekerja/buruh sudah bekerja selama 5 tahun pada perusahaan pemberi pekerjaan, UU Ketenagakerjaan tidak memberi kepastian apakah pekerja/buruh secara otomatis status nya berubah menjadi karyawan dengan sistem PKWTT atau tetap pada kondisi awal pekerja/buruh tersebut mengadakan PKWT. Sedangkan, khusus untuk *outsourcing* diatur dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerjaan yang dikategorikan masuk dalam ranah *outsourcing* dan dilaksanakan melalui perjanjian pendorongan pekerjaan dan harus dibuat dalam

¹ Siti Kunarti, *Perjanjian Pendorongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan* (2009) 9 *Dinamika Hukum*. [70].

bentuk tertulis. Dalam hal ketentuan dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Khusus untuk outsourcing diatur dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerjaan yang dikategorikan masuk dalam ranah outsourcing dan dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan harus dibuat dalam bentuk tertulis. Dalam hal ketentuan dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Dalam perjanjian ini yang diborongkan hanya satu pekerjaan dan pekerjaannya dilakukan oleh perintah langsung ataupun tidak langsung dari pemberi pekerjaan (*user*) dan pekerja tidak mendapatkan komisi seperti perjanjian penyedia pekerja/buruh melainkan mereka mendapatkan dari sisa hasil proyek yang diborongkan itu serta pekerja/buruh dikendalikan langsung oleh perusahaan pemborong.² Kontrak pemborongan pekerjaan diadakan demi mengubah cara kerja lebih cerdas dalam menangani masalah jarak dan waktu yang dituntut seluruh perusahaan dalam mengerjakan target atau deadline dari pengerjaan suatu pekerjaan, mulai dikenal yang namanya *Offshoring Outsourcing*. Praktek ini pun sudah dikerjakan oleh hampir di seluruh belahan dunia karena akan menghemat segala pekerjaan dari satu perusahaan tersebut dan di lain sisi fokus pada pekerjaan utama yang ada di kantor utama dari suatu perusahaan. Menurut Amar Gupta bahwa

*“The outsourcing of professional services requires firms to transfer knowledge via formal and informal channels within their organizations, as well as to establish and preserve knowledge repositories both for offshore teams to come up to speed on new tasks and for onshore teams to learn what is being done offshore. Such efforts require deep understanding of evolving technology and business needs.”*³

Dalam penjelasan tersebut bahwa penggunaan pekerja/buruh *outsourcing* skala

² Hukum Online, *Perbedaan Pemborongan Pekerjaan dan Penyediaan Jasa Pekerja*, (Klinik Hukum Online 2018) <www.hukumonline.com/klinik/detail/lt57749322e840f/perbedaan-pemborong-an-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja/> accessed 24 Oktober 2018.

³ Amar Gupta, *Outsourcing and Offshoring of Professional Services : Business Optimization in a Global Economy* (Information Science Reference 2008).[5].

internasional sangat diperlukan dengan jarak dan tempat yang sangat jauh bahkan diluar negara tempat perusahaan tersebut. Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan terdapat beberapa syarat-syarat dari tiap pekerjaan yang dapat diborongkan terhadap perusahaan lain yang menyanggupinya, bahwa dalam perjanjian ini syarat tersebut sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, pada Pasal 65 ayat (2) yaitu:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Muncul pertanyaan bahwa pekerjaan yang dibolehkan untuk diborongkan terhadap perusahaan yang mana kegiatan utama dan pada pekerjaan mana yang merupakan pekerjaan penunjang dari perusahaan yang memborongkan pekerjaan tersebut, dalam UU Ketenagkerjaan tidak dijelaskan lebih jauh sehingga dalam rentang waktu 9 tahun terjadi gejolak dalam dunia perburuhan Indonesia yang mana terdapat protes dari pekerja/buruh di Indonesia yang menuntut dihapusnya *outsourcing* pada tanggal 1 Mei 2012 Ribuan pekerja/buruh di seluruh Indonesia turun ke jalan untuk aksi dalam menyuarakan suaranya, “Sistem *outsourcing* tidak memberikan kejelasan masa depan bagi buruh maka harus dihapuskan,” kata Ketua Serikat Pekerja Nasional Bogor, Kamsari.⁴ Menurut juru bicara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dita Indah Sari mengakui banyak pelanggaran yang terjadi terkait perlakuan terhadap buruh *outsourcing* mengutip dari pernyataan juru bicara kemenakertrans “pekerja/buruh *outsourcing* itu hanya menerima THR dan pesangon saja. Namun di lapangan banyak perusahaan yang tidak memberikan hak-hak lainnya”.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekeja secara musyawarah untuk mufakat

⁴ Ervan Handoko, ‘Buruh Indonesia Serukan Penghapusan *Outsourcing*’ (BBC News Indonesia 2012) <https://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2012/05/120501_demohariburuh> accessed 10 November 2018.

sebagaimana telah diatur dalam Pasal 136 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pelaksanaannya masih jauh dari kata sempurna bahkan bisa dikatakan masih belum dilaksanakan, lebih cenderung langsung ke pengadilan daripada musyawarah mufakat. Padahal diwajibkan bagi para pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselesihan hubungan industrial pada Pasal 136 ayat (2), Dalam Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 31 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial jika tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada prinsipnya sebuah penyelesaian dalam perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) alternatif, yaitu:⁵

- a. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*), yaitu dapat melalui arbitrase, konsiliasi, dan arbitrase
- b. Menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (*cumpulsory arbitration*)

Terjadinya konflik antara para pekerja/buruh dengan perusahaan sangatlah besar dan berpengaruh terhadap jalannya perekonomian di Indonesia, definisi Perselisihan hubungan industrial menurut UU PPHI Pasal 1 ayat (1) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian diluar pengadilan atau biasanya disebut Alternative Disputes Resolution (ADR) atau alternatif penyelesaian Sengketa (APS) adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, atau penilaian ahli menurut Pasal 1 angka 10 Undang-

⁵ Ujang Charda, 'Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004', (2017) 1 Wawasan Yuridika.[13].

Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Sedangkan bentuk lembaga penyelesaian sengketa menurut ketentuan UU PPHI adalah perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi.

Apabila pada perundingan bipartit tidak mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi oleh para pihak maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase, jika para pihak tidak menetapkan pilihan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab akan melimpahkan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Secara teoritis penyelesaian perselisihan melalui arbitrase mempunyai banyak keuntungan, di antaranya:⁶

1. Dijamin kerahasiaan sengketa para pihak;
2. Dapat dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif;
3. Para pihak dapat memilih arbiter yang menurut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur, dan adil;
4. Para pihak dapat menentukan pilihan hukum untuk menyelesaikan masalahnya serta proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase;
5. Putusan arbitrase merupakan putusan yang mengikat para pihak dan dengan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dapat dilaksanakan.

Apabila pada perundingan bipartit tidak mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi oleh para pihak maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase, jika para pihak tidak menetapkan pilihan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab akan melimpahkan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Menurut UU PPHI Arbitrase bisa dilaksanakan dengan jika dari para pihak setuju untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial lewat jalur arbitrase. Putusan arbiter yang bersifat *final* (terakhir) dan *binding* (mengikat) dengan artian bahwa putusan itu sah dan tidak dapat dilakukan upaya hukum apapun

⁶ Muhammad Aulia Gislir, 'Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Arbitrase' (2003) 3 Keadilan.[10].

ke lembaga lain, bahkan ke pengadilan hubungan industrial sekalipun. Putusan arbitrase ini dapat diajukan permohonan fiat eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial setempat, kecuali ada peninjauan kembali oleh Mahkamah Agung atas putusan tersebut dan putusan tersebut dapat dibatalkan oleh mahkamah agung.⁷

Jalur litigasi yang ditempuh oleh pekerja/buruh adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang mana menurut Pasal 55 UU PPHI merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, pada Pasal 56 Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang dalam memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Selain yang diatur diatas PHI tidak menangani perkara yang telah disebutkan oleh UU PPHI, sebagai contoh perkara perselisihan antara perusahaan dengan perusahaan lain, perusahaan dengan masyarakat, pekerja/buruh dengan masyarakat, dan sebagainya. Hukum acara yang berlaku di PHI menurut pasal 57 UU PPHI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus di undang-undang ini. Para pihak tidak dikenakan biaya termasuk eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00.

Kesimpulan

Dengan berdasarkan pada uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan terhadap pokok penelitian ini yakni, (1) Berdasarkan pasal 65 UU Ketenagakerjaan dalam perjanjian pemborongan, bahwa pekerjaan yang dicantumkan dalam kontrak tidak diperbolehkan pada ranah kegiatan inti (core business), sudah ditegaskan dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan bahwa demi hukum status hubungan kerja pekerja/

⁷ Mila Karmila, *'Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia'* (2010) 17 Hukum.[302].

buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hak-Hak dari pekerja/buruh ditanggung oleh perusahaan pemberi pekerjaan sebagai akibat hukum dari tindakan perusahaan pemberi pekerjaan. (2) Upaya hukum bagi para pekerja outsourcing borongan didasarkan kontrak yang sudah disetujui antara kedua belah pihak, dalam isi perjanjian sudah tercantum bahwa melalui jalur apa jika terdapat konflik antara para pihak, jika tidak ditentukan maka sesuai dengan Undang Undang PPHI lewat jalur pertama yang harus dilewati yaitu non-litigasi. perundingan melalui bipartit wajib dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, apabila tidak terdapat kesepakatan selama pada saat perundingan berlangsung hingga selesai, maka para pihak ditawarkan untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase, Bila tidak ada pilihan dari para pihak maka akan dilaksanakan penyelesaian perselisihan melalui mediasi, sebaliknya sudah menentukan dari dua pilihan tersebut tetap tidak ada perdamaian yang tercipta atau penyelesaian secara solutif bagi para pihak yang bersangkutan, maka berdasarkan Pasal 31 Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

Perlu adanya aturan yang mengatur tentang spesifikasi dari pekerjaan inti dari suatu perusahaan ataupun pekerjaan penunjang, serta dengan memberikan kewenangan untuk asosiasi perusahaan untuk menentukan hal tersebut, maka bisa saja menyalahi peraturan yang ada dengan dasar wewenang yang diberikan oleh Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012. Maka harus ada formulasi baru mengenai hal tersebut dan revisi untuk peraturan yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Upaya hukum yang telah diberikan demi melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam pelaksanaannya harus lebih efisien dalam hal waktu dan biaya, mengingat posisi pekerja/buruh adalah pihak yang dirugikan. Dalam beberapa kasus berbelit-belit dan memakan banyak biaya bagi pekerja/buruh sehingga pemerintah dapat menggunakan hukum hasil penemuan hakim melalui berbagai metodi interpretasi ataupun penafsiran dalam upaya melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam Perjanjian Outsourcing Pemborongan.

Daftar Bacaan**Buku**

Amar Gupta, *Outsourcing and Offshoring of Professional Services : Business Optimization in a Global Economy* (Information Science Reference 2008).

H. Salim HS dan Erlies Septies Nurbani, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi (Rajawali pers 2013).

Lanny Ramli, *Hukum perburuhan* (Airlangga University Press 2008).

Lusia Triviane, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (outsourcing) Berdasarkan UU 13 TH 2003 dan Implementasi di Indonesia* (Program Pascasarjana Universitas Airlangga 2005).

Richard A. Mann dan Barry S. Roberts, *Smith & Robertson's Business Law : Fifteenth Edition* (South-Western Cengage Learning 2012).

Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing harus Makin Diwaspadai* (Yayasan Akatiga 2010).

Rinto W. Samaloisa, *Outsourcing: Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik* (Media Nusa Creative 2016).

Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Rajawali Pers 2012).

Jurnal

Mila Karmila, 'Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia' (2010) 17 Hukum.

Muhammad Aulia Gislir, 'Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Arbitrase' (2003) 3 Keadilan.

Siti Kunarti, 'Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan' (2009) 9 Dinamika Hukum.

Ujang Charda, 'Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004', (2017) 1 Wawasan Yuridika.

Laman

Hukum Online, 'Perbedaan Pemborongan Pekerjaan dan Penyediaan Jasa Pekerja', (Klinik Hukum Online 2018) <www.hukumonline.com>

Ervan Handoko, '*Buruh Indonesia Serukan Penghapusan Outsourcing*' (BBC News Indonesia 2012) <<https://www.bbc.com>> accessed 10 November 2018.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Burgerlijk Wetboek (BW).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Tahun 2003, Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4278).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

Keputusan Menteri Tenaga kerja No. KEP.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1138).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, (Berita Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1435).

HOW TO CITE: Alrido Ahmad Hidayatullah, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pemborongan pada Pekerjaan yang bukan pada pekerjaan Penunjang' (2019) Vol. 2 No. 1 Jurist-Diction.