



BEBERAPA PERMASALAHAN PERLINDUNGAN PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN PERMENAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012

Sonhaji

Fakultas Hukum Universitas Diponegoro

sonhajimuh19@gmail.com

Abstract

Workers / labor outsourcing becoming known in Indonesia since the enactment of Act No. 13 of 2003 on employment, Act No. 13 of 2003 on Manpower does not mention explicitly the terms of outsourcing, but in Article 64 indirectly touched on outsourcing is "Companies can subcontract part of the work to another company through an agreement contract of work or the provision of worker / laborer who made written "work through outsourcing agreements .kehadiran cause prokontra among actors, the production of goods and services. The agreement among workers deemed capital greatly weaken their position, while on the other hand employers feel disadvantaged by the presence of such a system. From the government's point of outsourced systems exist in the laws bari is in response to demand among investors, especially foreigners

Key words : Legal protection , worker , outsourcing

Abstrak

Pekerja/buruh outsourcing mulai dikenal di indonesia sejak berlakunya UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari outsourcing, namun dalam Pasal 64 secara tidak langsung disinggung mengenai outsourcing yaitu "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis".kehadiran perjanjian kerja melalui outsourcing menimbulkan prokontra dikalangan para pelaku proses produksi barang dan jasa. Dikalangan pekerja modal perjanjian tersebut dipandang sangat melemahkan posisi mereka, sedangkan disisi lain pengusaha merasa diuntungkan dengan hadirnya sistem tersebut. Dalam UU yang baru sistem outsourcing adalah dalam rangka merespon tuntutan kalangan investor khususnya asing.

Kata kunci : Perlindungan hukum , pekerja , outsourcing

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Penelitian

Beberapa tahun belakangan kita menyaksikan munculnya kosakata baru dalam bisnis. Salah satu diantaranya yang sangat penting dan sering diperbincangkan adalah *outsourcing*. *Outsourcing* berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber (Siti kunarti, 2009). *Outsourcing* adalah usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan. Menurut Black's Law

Dictionary dijelaskan bahwa *outsourcing agreement* ialah: "an agreement to handle substantially all of party's business requirement, eps. In the areas of data processing and information management" (Bryan A. Gardner, 1999).

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif 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.

Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut perusahaan untuk mengutamakan tuntutan pasar yang menghendaki kecepatan dan respons yang fleksibel terhadap tuntutan pelanggan. Tuntutan akan hal-hal tersebut seringkali diluar kemampuan perusahaan baik kemampuan staf maupun kemampuan sumber daya. Sebagai hasilnya timbullah *outsourcing*, yaitu usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan.

Dalam pelaksanaan *outsourcing* tersebut buruh atau tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting. Tenaga kerja adalah pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/ buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha.

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Indonesia telah mempunyai suatu produk hukum yang mengatur secara lengkap dan menyeluruh. Undang-undang ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan

dimulainya era reformasi 1998. Namun di lapangan ternyata masih terdapat penolakan pemberlakuan undang-undang baru ini oleh beberapa serikat pekerja atau serikat buruh, salah satunya menyangkut masalah pemborongan pekerjaan (*outsourcing*). Sekitar 3 (tiga) tahun yang lalu, 37 organisasi yang sebagian besar adalah serikat pekerja / buruh mengajukan permohonan uji materiil terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi. Dalam nota permohonannya, salah satu bagian dari UU tersebut yang mereka anggap bertentangan dengan UUD 1945 adalah terkait dengan pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Pasal 64-Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Mereka beranggapan *outsourcing* tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan perlindungan pekerja/ buruh *outsourcing* di Indonesia?
2. Apakah pengaturan perlindungan pekerja/ buruh *outsourcing* tersebut sudah cukup melindungi kaum pekerja/ buruh?

2. Kerangka Teori

a. Pengertian Perjanjian

Menurut KUH Perdata Pasal 1313 suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perikatan yang lahir karena perjanjian mengikat yaitu menimbulkan kewajiban dan hak dari adanya perikatan tersebut dapat dipaksakan secara hukum (R.Subekti, 1970). Ketentuan Pasal ini sebenarnya kurang begitu memuaskan, karena ada beberapa kelemahan. Kelemahan-kelemahan tersebut adalah sebagai berikut: (Abdulkadir, 1982)

1. Hanya menyangkut sepihak saja
2. Kata perbuatan mencangkup juga tanpa consensus
3. Pengertian perjanjian terlalu luas Tanpa menyebut tujuan

Banyak sarjana yang mengemukakan berbagai pendapat mengenai perjanjian. Diantaranya menurut Sudikno Martokusumo. Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum (Sudikno Martokusumo, 1986).

b. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan di dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerduta, yaitu:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah orang lain. Si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selanjutnya di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang diartikan sebagai perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh/ pekerja dengan majikan/ pemberi kerja yang berisi syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak.

c. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja

Di dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya masih adanya unsur-unsur yang ditentukan dalam Pasal 1320 KUHPerduta yang dijadikan dasar sahnya keberadaan perjanjian kerja tersebut. Selain berpedoman pada Pasal 1320 KUHPerduta tersebut, ternyata masih ada unsur-unsur lainnya yang harus diperhatikan dan dipenuhi dalam perjanjian kerja.

Pengertian kerja di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai sifat yang lebih umum. Disebut lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para

pihak. Maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja memuat unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan antara pekerja dan pengusaha
- b. Adanya syarat-syarat kerja
- c. Adanya hak dan kewajiban para pihak.

d. Syarat sahnya Perjanjian Kerja

Karena perjanjian kerja juga merupakan bagian dari perjanjian umum, maka perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga terdapat dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengemukakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/ sepakat pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap dalam membuat perjanjian.

Dalam Pasal 1320 KUHPerduta adanya pekerjaan yang diperjanjikan adalah dimaksudkan sebagai hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal, yakni tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tulisan dan atau lisan. Secara normatif dalam bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban antara para pihak, sehingga jika nantinya terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Di dalam Pasal 54 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat tentang:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ buruh
- c. Jabatan/ jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha, pekerja, buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja tersebut
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Jangka waktu perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atas perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Di dalam Pasal 57 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis.

Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara tertulis

maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan. Hal tersebut diatur di dalam Pasal 63 ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2003, yaitu menyebutkan di dalam surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama dan alamat pekerja/ buruh
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah
6. Tinjauan tentang Outsourcing

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai *contract (work) out* seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut:

“Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.”

Pengertian outsourcing (Alih Daya) secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut:

“Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resurces.”

Menurut definisi Maurice Greaver, Outsourcing (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Beberapa pakar serta praktisi outsourcing (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai outsourcing, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan. Pendapat lain mengenai definisi dari *outsourcing* yaitu, *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis-normatif. Analisis data dilakukan secara kualitatif untuk menarik kesimpulan, yang bertujuan mengungkapkan berapa jauh ketentuan ketentuan perundang-undangan yang mengatur pekerja / buruh *outsourcing* melindunginya.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian *Outsourcing*

Definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada Perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.

2. Dasar Hukum *Outsourcing*

Pelaksanaan melibatkan 3 pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*, dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Dalam pelaksanaan *outsourcing* terdapat 2 perjanjian yaitu perjanjian kerjasama penyediaan tenaga kerja

outsourcing antara perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dan perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*. Perjanjian antara perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dengan tenaga kerja *outsourcing*. Tumbuh suburnya *outsourcing* dimasyarakat dipandang oleh pemerintah perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*. maka dalam UU No 13 tahun 2003 dalam Pasal 64, Pasal 66 diatur mengenai pelaksanaan *outsourcing*

Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain itu diatur.

Juga dalam Pasal 3 KEPMENAKERTRANS No 19 tahun 2012 ;

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambah yang apabila tidak

dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

3. Perjanjian Penyedia Tenaga Outsourcing

Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh dalam KEMENAKRTRANS No 19 Tahun 2012

Pasal 27

- (1) Setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (4) Pencatatan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dikenakan biaya.

Pasal 28

Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.
- (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu

yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. jaminan kelangsungan bekerja;
 - b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
 - c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.
- (3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
- a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
 - b. hak atas jaminan sosial;
 - c. hak atas tunjangan hari raya;
 - d. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
 - e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
 - f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
 - g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.
- Pasal 30

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 29, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Pasal 31

Dalam hal pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 32

- (1) Dalam hal perusahaan pemberi

pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.

(2) Dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.

4. Perjanjian Kerja bagi Tenaga Kerja *Outsourcing*

Perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dengan tenaga *outsourcing* mempunyai hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja sebagai pengusaha dengan tenaga kerja *outsourcing*. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja tadi dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, dan

pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu dan juga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang masing-masing perjanjian tadi mempunyai definisi dan syarat-syarat yang berbeda.

5. Perlindungan Pekerja / Buruh *Outsourcing*

Perlindungan pekerja/buruh *Outsourcing* dilihat dari ketentuan normative jenis pekerjaan yang boleh dioutsourcingkan, yaitu halnya pekerjaan samping/tambahan saja yang boleh dioutsourcingkan. Disamping itu perundangan juga mensyaratkan kepada perusahaan jasa *Outsourcing* harus berbadan hukum.

Untuk mengantisipasi perusahaan pengguna mengoutsourcingkan pekerjaan yang bersifat tetap perlu pengawasan yang ketat dalam pelaksanaannya.

C. Simpulan

Berdasarkan pada uraian sebagaimana telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya dapat dirumuskan suatu kesimpulan yang menjadi intisari penelitian ini bahwa pengaturan perlindungan pekerja/buruh *Outsourcing* diatur dalam peraturan dasar yaitu dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketentuan yang lebih rinci diatur dalam Permenakertrans No.19 Tahun 2012 Tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain

Ketentuan-ketentuan tersebut secara normatif telah cukup melindungi kaum pekerja/buruh,

Dalam pelaksanaan hubungan kerja melalui *Outsourcing* agar dapat benar-benar melindungi kaum pekerja/buruh perlu pengawasan yang ketat dari pemerintah, sehingga pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan diatas dapat diminimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, Hukum Perikatan, Alumni, Bandung, 1982
- Bryan A.Gardner (ed) . 1999.*Black's Law Dictionary seventh Edition* . St.Paul Minn, New York.
- R.Subekti. Hukum Perjanjian , PT Intermedia, Jakarta, 1970
- Siti kunarti, Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan , (Purwokerto; fakultas Hukum UNSOED, jurnal Dinamika Hukum, Vol9 no 1, 2009)
- Sudikno Martokusumo, Mengenal Hukum, Liberty, Yogyakarta, 1986.
- UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan
- KUHPerdata
- Kepmenakertrans No. KEP. 101/MEN/2004 tentang tatacara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- Kepmenakertrans No 19 tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain