

**PELAKSANAAN OUTSOURCING PADA PT. ANDIKA PRATAMA ABADI DITINJAU
DARI HUKUM PERDATA DAN UNDANG - UNDANG KETENAGAKERJAAN**

**SUHATRIZAL
AMRAN B**

Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area

ABSTRACT

Essentially outsourcing implementation interconnected with practict of work, so a lot of regulations that related with workship be essent factor in motivation outsourcing development in Indonesia. Legalisation in using outsourcing service in still younger in 2003, when the legislation born. It mean a company can give a most implementation of working to other company with agreement of working contracting or with supplying of workers merit that done writed, and it was called sub contract.

Key word : Outsorcing, Workers Perfect.

PENDAHULUAN

Berkaitan dengan pelaksanaan outsourcing tersebut di atas ada 4 (empat) hal utama ingin mesti dipersiapkan oleh semua pihak, jika memang ingin menjadi perusahaan yang profesional dan tenaga kerja yang profesional bidang ketenagakerjaan tersebut, yaitu :

1. Penegasan hubungan kerja sama antara perusahaan outsourcing (penyalur tenaga kerja) dengan perusahaan penerima tenaga kerja. Ketegasan dan kejelasan tersebut harus disampaikan oleh perusahaan outsourcing kepada perusahaan pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan.
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
 - e. Upah karena menjalankan hak istirahat kerjanya.
 - f. Denda dan potongan upah
 - g. Hal - hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

h. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

- i. Upah untuk pembayaran pesangon
- j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam memanfaatkan keprofesionalan tenaga kerja diperlukan peningkatan persaingan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun kenyataan dalam dunia kerja di perusahaan sangat sulit mendapatkan gaji yang cukup apalagi berlebihan. Gaji yang diberikan hanya sebatas super pas-pasan saja.

2. Perlunya peningkatan perhatian terhadap para pekerja oleh perusahaan outsourcing sebagai suatu kelompok penyalur tenaga kerja yang merasa satu keluarga sebagai keluarga besar dalam pelaksanaan outsourcing, sehingga tidak ada merasakan ketenagakerjaan, semua permasalahan dapat dirasakan bersama terhadap pahit dan getirnya penghasilan tenaga kerja tersebut. Namun dalam kenyataan hal ini sangat sulit diperoleh, yang terjadi hanya berjalan masing -

masing ke arah yang sama, namun masing - masing hanya mencari kesempatan.

3. Perlunya perhatian yang sering dari para pengusaha yang mengelola suatu usaha yakni berkaitan dengan berapa orang tenaga kerja yang dibutuhkannya, pengusaha yang profesional selalu memperhatikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan yang akan disiapkan. Jadi kebutuhan tenaga dibatasi atau terbatas. Sesungguhnya bagi seorang pengusaha harus jeli melihat kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkannya saja.
4. Profesional tenaga kerja artinya tenaga kerja yang akan selalu dibutuhkan harus benar - benar ahli dan sering dibidang dibutuhkan, ingat bukan hanya keputusan di tingkat kepuasan pengusaha saja dari hasil pekerjaan tersebut, tetapi juga sampai kepada para pelanggan, yang merasakan enaknyanya pakaian yang meraka pakai, atau lezatnya makan yang meraka nikmati tersebut, serta tidak berbahaya. Namun kadang - kadang sebagian besar pekerja tanpa memikirkan kalahkan dan profesionalannya.

Keempat hal tersebut di atas menjadi pantauan dan kajian penting bagi penulis dalam melihat outsourcing ini. Sehingga masalah outsourcing dalam ketektuan hukum perburuhan yang berlaku pada saat ini, merupakan masalah yang terasa berat bagi para pekerja atau pelamar kerja. Dengan alasan, dimana perguliran masalah hak dan kewajiban kedua belah pihak menjadi tidak terlihat dan tidak jelas adanya.

Sebab outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan

penyedia jasa aoutsourcing). (Chandra Sowondo, 2003:7)

Jadi pada hakikatnya outsourcing bergerak sebagai individu yang mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan secara langsung atau buruh yang disalurkan oleh lembaga outsourcing (jasa penyalur tenaga kerja), kepada perusahaan, para pihak yang terlibat dalam perjanjian. Dalam hal ini jasa penyalur tenaga kerja dan perusahaan, sementara buruh outsourcing sendiri berada di bawah kendali jasa penyalur.

Pada dasarnya persoalan yang dihadapi buruh outsourcing itu terdiri dari:

1. Walaupun ada kejelasan dalam mekanisme dengan siapa buruh berstatus outsourcing ini harus melakukan perundingan dengan pihak yayasan yang menyalurkan atau dengan perusahaan, namun segala hak - hak yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja dan sejenisnya tidak menjamin untuk para pekerja tersebut.
2. Posisi buruh yang berstatus outsourcing ini lemah, sebab tidak memungkinkan baginya untuk melakukan perundingan bersama atau terlibat dalam serikat buruh.

Berdasarkan paparan di atas, serikat perburuhan akan melemah dan mengalami penurunan jumlah anggota, seiring dengan meningkatnya buruh outsourcing. Hak untuk bererikat, berunding bersama, hak mogok, yang dijamin dari sisi hukum tidak ada berguna sama sekali, jika di sisi lain ada upaya yang terus menerus dilakukan untuk mereduksinya.

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka outsourcing atau yang disebut perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu

perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat perusahaan lain tersebut, atau penyediaan jasa pekerjaan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang kedua lebih dari pada orang perorangan yang jasanya dibutuhkan.

Pelaksanaan outsourcing untuk produk kebendaan, misalnya pembuatan kancing baju, resleting dan lain - lain pada perusahaan garmen, atau mur, kunci - kunci mesin pada perusahaan otomotif dan lain - lain. Pengaturan outsourcing produk jauh lebih sederhana dibandingkan dengan outsourcing jasa perorangan, yang oleh perusahaan pengerah/penyediaan tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada outsourcing produk, perjanjian kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Lazimnya pada outsourcing juga kerja sama dibuat dan ditandatangani syarat objek, harga, waktu dan lain - lain sesuai dengan kesepakatan yang disetujui bersama.

Oleh karena itu dalam perjanjian outsourcing mempekerjakan atau mengambil jasa perorangan jauh lebih kompleks. Dalam mempekerjakan pekerja, maka penandatanganan kontrak kerja akan dilakukan antara perusahaan yang merekrut/melatih tenaga kerja dan antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih kerja. Sehingga hubungan kerja, dalam artian hubungan antara majikan dan pekerja, hanya tercipta antara pekerja dengan perusahaan yang merekrut pekerja dan bukan dengan perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaannya.

Biasanya dalam penyelesaian masalah antara pihak pekerja dengan perusahaan tempat ia bekerja,

meskipun melalui outsourcing, sering diselesaikan melalui:

1. Hubungan industrial (menyangkut sistem hubungan)
2. Penyelesaian secara bipartite (forum komunikasi)
3. Penyelesaian melalui konsolidasi, arbitrase, dan sejenisnya
4. Pengadilan hubungan industrial

Berkaitan dengan paparan di atas, outsourcing dan kelemahan tenaga kerja di atas, yang ditinjau dari undang - undang ketenagakerjaan dan dari Kitab Undang - Undang Hukum Perdata, sehingga muncul keinginan penulis untuk menyajikannya dalam bentuk karya ilmiah yang sederhana ini, adapun judul yang penulis maksud yaitu : "Pelaksanaan Outsourcing Pada PT. Andika Pratama Abadi Ditinjau Ditinjau Dari Hukum Perdata dan Undang - Undang Ketenagakerjaan".

Sebenarnya pelaksanaan outsourcing bukan hanya di Sumatera Utara bahkan sudah hampir seluruh Indonesia, hal ini terlihat semakin lama semakin sulitnya mencari pekerjaan di masa sekarang ini. Sehingga munculnya perusahaan outsourcing juga merupakan lapangan pekerjaan bagi yang ingin berprofesi di bidang itu, jadi mereka bukan hanya sebagai sekelompok orang yang mencarikan pekerjaan untuk orang lain, tetapi kepentingan mereka terpenuhi. Di Sumatera Utara pada saat ini ada beberapa perusahaan outsourcing diantaranya : PT. Andika Pratama Abadi, PT. Jasa Bersama Murni, PT. Mandiri, PT. Srikandi, PT. SMAD, PT. Securindo Packing Indonesia, dan PT. Gemilang.

Hakikatnya penelitian yang berkaitan dengan ketenagakerjaan ini sangat urgen karena terkait dengan :

1. Pekerjaan yang paling banyak dipilih orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari - hari,

- meskipun memperoleh gaji yang sangat sedikit.
2. Pelaksanaan outsourcing dalam ketenagakerjaan ini dinyatakan masih baru berlaku, namun sebenarnya sudah terjadi outsourcing itu sejak zaman Belanda di Indonesia.
 3. Masyarakat buruh atau pekerja pada umumnya sangat mengharapkan bantuan dan perhatian dari semua pihak, khususnya dari perusahaan penerima tenaga kerja maupun dari perusahaan penyalur tenaga kerja tersebut agar adanya perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara outsourcing.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam beberapa literatur dapat ditemukan beberapa apengertian atau Defenisi daro Outsourcing, menurut Chandra Suwondo, dalam bukunya, "Outsourcing Implementasi di Indonesia" (Elex Media Computindo, 2003:3), adapun efenisi atau pengertian outsourcing adalah : "Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan mamajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing)". (Chandra Suwondo, 2003:7)

Dalam defenisi tersebut di atas dikatakan bahwa kegiatan *Outsourcing* dilakukan dengan melalui suatu pendelegasian, maka dengan demikian pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *Outsourcing*.

Menurut DR. Richardus Eajiko Indrajit dkk, dalam bukunya "Proses Bisnis *Outsourcing*", Grasindo, cetakan kedua, Jakarta 2004, hal. 1. Mengatakan : "Bahwa *Outsourcing* adalah suatu hasil samping dari Business Process Reengibeering (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan

secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berbeda dengan pendekatan lama yakni Continuous Improvement Process (Proses peningkatan berkelanjutan). BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global serta kemajuan teknologi yang pesat, yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat". (Richardus Eko Indrajit, 2004 :1)

Masih menurut pendapat DR. Richardus Eko Indrajit, dalam bukunya "Proses Bisnis *Outsourcing*" Grasindo, cetakan kedua, Jakarta 2004, hal. 1. Mengatakan : Di bidang ketenagakerjaan, *Outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat yakni perusahaan yang khususnya menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan pengusaha lainnya. Dengan demikian, perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan teanga kerja yang bekerja padanya, hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja" (Chandra Suwondo, 2003:1)

Istilah *Outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 64 Undang - Undang No. 13 tahun 2003 hanya dikatakan : "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan

atau penyedia jasa pekerja / buruh dibuat secara tertulis". (UU. No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka *Outsourcing* atau yang disebut perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu : Penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat di perusahaan lain tersebut, atau penyedia jasa pekerjaan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang kedua, lebih pada orang perorangan yang jasanya dibutuhkan.

Pelaksanaan *Outsourcing* untuk produk kebendaan, misalnya pembuatan kancing baju, ritsleting dan lain - lain pada perusahaan garmen, atau mur, kunci - kunci mesin pada perusahaan otomotif dan lain - lain. Pengaturan *Outsourcing* produk jauh lebih sederhana dibandingkan dengan *Outsourcing* jasa perorangan, yang oleh perusahaan pengerah/penyedia tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada *Outsourcing* produk, perjanjian kerja sama cukup dibuat dan ditandatangani oleh perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya, dengan menyebutkan syarat - syarat objek, harga, waktu dan lain - lain sesuai dengan kesepakatan yang disetujui bersama.

Pelaksanaan perjanjian *Outsourcing* dalam bentuk mempekerjakan atau mengambil jasa orang jauh lebih kompleks. Dalam mempekerjakan pekerja, maka penandatanganan kontrak kerja akan dilakukan antara yang merekrut/melatih tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung

penempatan tenaga kerja dan antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja. Dengan demikian hubungan kerja dalam artian hubungan antara majikan dan pekerja hanya tercipta antara pekerja dengan perusahaan yang merekrut pekerja dan bukan dengan perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaannya.

Mengingat jalinan hubungan kerja yang tercipta adalah antara tenaga kerja dengan perusahaan perekrut pekerja, serta antara perusahaan perekrut tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, maka segala pengupahan dan hak - hak pekerja lainnya akan dibayarkan dan diterima melalui perusahaan perekrut tenaga kerja awal.

Namun demikian, Undang - Undang Ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan batas - batas penggunaan tenaga kerja melalui *Outsourcing*, yaitu hanya terhadap bagian - bagian yang tidak berhubungan dengan bisnis utama suatu perusahaan. Dalam kenyataan dan praktiknya tenaga kerja yang paling banyak di *Outsourcing* adalah tenaga satuan pengamanan (satpam/sekuriti).

Menurut Michael F. Corbett, pendiri The F. Corbett & Association Consulting Firm, mengemukakan : "*Outsourcing* telah menjadi alat manajemen. *Outsourcing* bukan hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga mendukung tujuan dan sasaran bisnis". (Sehat Damanik, 2006:6-7)

Di Indonesia praktik *Outsourcing* telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 1601 b KUH Perdata. Dalam pasal ini disebutkan : " Bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah

pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga". (R. Subekti, R. Tjitrosudibio, 2001 :391)

Namun dalam perkembangannya, ternyata *Outsourcing* berjalan sangat lambat. Bahkan sampai saat ini sebagian besar perusahaan yang ada di Indonesia masih mengelola semua kegiatan bisnis perusahaan secara internal, baik bisnis utama maupun tidak.

Salah satu faktor penghambat perkembangan tersebut adalah kurangnya dukungan dari segi penciptaan peraturan. Kurangnya peraturan pendukung berdampak pada lambatnya sosialisasi serta rendahnya pemahaman masyarakat atas keuntungan - keuntungan pemanfaatan *Outsourcing* pada perusahaan.

Mengingat bisnis *Outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan menjadi faktor yang penting dalam memacu perkembangan *Outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *Outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang "Ketenagakerjaan".

Undang - Undang ini telah mengatur bidang - bidang yang memungkinkan untuk di *Outsourcing*-kan, yaitu bagian - bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Melalui peraturan tersebut, pada tahun 2003 telah mulai tumbuh kesadaran perusahaan - perusahaan besar untuk menggantikan tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis intiperusahaan seperti satpam, akunting dan lain - lain.

Untuk melaksanakan suatu kegiatan *Outsourcing*, kedua perusahaan harus memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditentukan

oleh pemerintah. Adapun syarat - syarat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Berbadan Hukum

Pemerintah berusaha memberikan perlindungan yang tegas dalam pelaksanaan *Outsourcing*, baik terhadap pihak - pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja / buruh yang dipekerjakan. Salah satu bentuk ketegasan tersebut adalah adanya ketentuan bahwa perusahaan penerima pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Latar belakang penetapan syarat ini agar perusahaan - perusahaan *Outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggung jawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh maupun pihak ketiga lainnya.

Ketentuan tentang adanya keharusan berbentuk badan hukum diatur dalam pasal 3 dan 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: Kep.220/MEN/X/2004 tentang "Syarat-Syarat Penyerahan Sebagai Pelaksana Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain."

Dalam pasal 3 disebutkan : Apabila perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan, maka penyerahan tersebut harus diberikan kepada perusahaan yang berbadan hukum. (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : Kep. 220/MEN/X/2004)

Dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum, atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan maka penyerahan sebagian

pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.”(Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep-220/MEN/X/2004).

2. Syarat Perizinan

Selain syarat kewajiban berbadan hukum, pemerintah juga menetapkan bahwa khusus bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga harus mendapatkan izin operasional dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Tujuan perizinan tersebut selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditetapkan, juga untuk memenuhi syarat administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa.

Ketentuan tentang perizinan dimaksud diatur di dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep-101/MEN/VI/2004 tentang “Tata Cara Perizinan Perusahaan Jasa Pekerja/Buruh.”

Dalam pasal 2 disebutkan : “Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, instansi yang berwenang memberikan izin tersebut, saat ini adalah pihak Depnakertrans. “(Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep-101/MEN/VI/2004)

Syarat - syarat yang diperlukan untuk mendapatkan izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu dengan melampirkan :

1. Fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi;
2. Fotokopi anggaran dasar di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
3. Fotokopi SIUP
4. Fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Setelah surat permohonan diajukan dengan melengkapi lampiran - lampiran tersebut, maka pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dimaksud harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

Perizinan yang diberikan oleh suatu instansi hanya berlaku pada wilayah hukum instansi yang bersangkutan. Sebagai contoh, apabila izin operasional telah dikeluarkan oleh Depnakertrans kota Medan, maka penempatan tenaga kerja hanya dapat dilakukan untuk perusahaan - perusahaan yang berdomisili di wilayah Medan.

Apabila ternyata suatu perusahaan penyedia tenaga kerja mengadakan perjanjian penempatan kerja yang meliputi beberapa wilayah kabupaten/kota, namun masih dalam satu Provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi. Sedangkan apabila penempatan tersebut mencakup beberapa wilayah Provinsi, maka pendaftaran pada Direktorat Jenderal Pembinaan Industrial.

Perizinan yang diberikan oleh instansi yang berwenang berlaku selama 5 (lima) tahun, dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Perizinan ini merupakan suatu keharusan untuk melindungi

kepentingan buruh dan perusahaan yang melakukan kerja sama.

3. Perlindungan Kerja

Dalam dunia *Outsourcing*, baik dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan harus menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak - hak pekerja/buruh. Rangkaian tindakan perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Selanjutnya ketika kerjasama pemborongan pekerjaan dilakukan, kerjasama tersebut harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi yang berwenang. Dengan adanya kejelasan dan ketegasan kerjasama perusahaan, maka apabila perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh ternyata tidak memberikan perlindungan, perusahaan pemberi pekerjaan bisa diminta pertanggungjawabannya untuk memenuhi hak - hak pekerja.

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja / buruh merupakan suatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep-110/MEN/IV/2004 tentang "*Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*". Menurut ketentuan dalam peraturan tersebut bahwa : Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dan perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang - kurangannya :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b. Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagai mana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa,

sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat - syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung-jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

- c. Pengesahan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis - jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. (Pasal 4) "(Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-101/MEN/IV/2004).

Berdasarkan ketentuan di atas maka peraturan perundang - undangan dengan tegas telah memberikan jaminan atas pemenuhan/perlindungan hak - hak pekerja oleh perusahaan.

4. Bentuk - bentuk Outsourcing

Dalam kegiatan *Outsourcing* ada beberapa bentuk/bidang pekerjaan, yang biasanya dilakukan melalui *Outsourcing*, menurut Sehat Damanik, dalam bukunya "OUTSOURCING DAN PERJANJIAN KERJA Menurut UU No. 13 tahun 2003 Tentang KETENAGAKERJAAN" bentuk/bidang *Outsourcing* antara lain yaitu :

a. Bidang Logistik

Dalam perusahaan Manufaktur, Logistik mempunyai porsi yang sangat besar sehingga berpotensi besar untuk upaya penghematan. Disamping itu, karena logistik bukan kegiatan utama perusahaan, maka kegiatan tersebut dapat di-*Outsourcing*-kan. Kegiatan - kegiatan logistik tersebut meliputi :

- Pembayaran pengeluaran - pengerluaran perusahaan dan audit (Freight Payment and Auditing)
- Pengoperasian dan pengurusan/perawatan gedung perusahaan (Warehousing and Operating)
- Penyeleksian tenaga kerja dan negosiasi gaji (Carter Selection And Rate Negotiation)
- Membangun sistem informasi perusahaan (Information System)
- Pengiriman barang (Shipment Planning)
- Pengepakan produk (Packaging)
- Mengurus produk yang dikembalikan pelanggan (Product Return)
- Dan lain-lain.

b. Bidang Pembukuan Perusahaan

Semula bidang ini jarang di-*Outsourcing*-kan, namun belakangan berubah karena dinilai banyak memberikan penghematan. Kegiatan - kegiatan yang di *Outsourcing*-kan meliputi pembukuan, proses data, audit internal, pembayaran gaji, penghitungan pajak, manajemen kas, laporan keuangan, dan penagihan piutang.

c. Bidang Manufaktur

Pada awalnya kegiatan utama industri adalah fabrikasi atau manufaktur Namun belakangan terjadi perkembangan, bahwa manufaktur bukan lagi merupakan kegiatan utama, sehingga sudah banyak yang melakukan *Outsourcing*. Sebagai contoh, perusahaan yang bergerak di bidang industri mobil, kegiatan utamanya tidak lagi merakit mobil, melainkan lebih pada pembuatan konsep/desain. Sedangkan perakitan di- *Outsourcing*-kan ke perusahaan lain.

d. Bidang Pemeliharaan

Bidang pemeliharaan yang dimaksud disini adalah pemeliharaan dan pembersihan gedung. Ini

merupakan kegiatan yang paling banyak diserahkan kepada perusahaan lain, mengingatkan kegiatan ini memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian khusus dan investasi untuk pembelian peralatan serta perawatan yang sangat besar.

e. Bidang Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah orang - orang yang sangat ahli dibidangnya, yang bersifat sementara. Penggunaan tenaga ahli ini sangat dipengaruhi oleh kebijakan negara, yang dalam ketentuan perundang - undangannya tidak memungkinkan penggunaan tenaga kontrak untuk kepentingan yang bersifat tetap tersebut, diperlukan pelatihan - pelatihan yang temporer oleh tenaga - tenaga spesialis yang ahli dibidangnya, seperti pelatihan, audit, sistim pemasaran dan lain-lain.

5. Batasan Pelaksanaan *Outsourcing*

Secara bisnis maupun legal, tidak mungkin semua kegiatan perusahaan dapat diserahkan kepada pihak lain. Karena apabila hal itu dilakukan, perusahaan akan kehilangan identitas dan keunggulan pribadinya. Fokus atau spesialisasi perusahaan pada produk/jasa tertentu akan membuat perusahaan tersebut mempunyai keunggulan yang tidak tersaingi perusahaan lain. Dengan demikian, tidak tertutup kemungkinan perusahaan tersebut dapat menjadi pemberi-penerima pekerjaan bagi perusahaan lain untuk barang/jasa yang dihasilkan.

Dari sisi ketemagakerjaan, larangan penyerahan bisnis utama (core business) kepada perusahaan lain melalui *Outsourcing* bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan kerja bagi para pekerja. Sebagai contoh, suatu perusahaan garmen yang selama ini

mempekerjakan ribuan tenaga kerja untuk menjahit, meng-outsourcing-kan pekerjaan ke perusahaan lain. Apalagi hal itu dilakukan, tentulah perusahaan tentulah perusahaan tidak lagi membutuhkan tenaga kerja untuk memproduksi pakaian tersebut. Dalam kondisi demikian, pengusaha mungkin hanya tinggal mengatur distribusi atau pemasaran produknya. Pertanyaannya, bagaimana nasib ribuan tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan?

Undang - Undang Nomor 13 tahun 2004 tentang ketenagakerjaan juga telah membatasi pekerjaan - pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan atau *Outsourcing*.

Dalam pasal 65 ayat (2) disebutkan: Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat - syarat sebagai berikut:

- 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”

(Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004 tentang “Ketenagakerjaan)

Persyaratan yang ditetapkan oleh Undang - Undang tersebut merupakan keharusan yang wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (perusahaan *Outsourcing*). Keempat persyaratan-persyaratan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

- a. *Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama*

Baik dalam Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaa” maupun dalam penjelasannya tidak dijelaskan

pengertian terpisah dari kegiatan utama. Karena itu diharuskan mengartikan kalimat tersebut melalui penerjemahan secara harfiah.

Bahwa pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dapat diartikan sebagai pekerjaan yang pengerjaannya/ proses produksinya tidak dilakukan bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan. Suatu perusahaan yang memproduksi sepatu olahragakegiatan utamanya di perusahaan atau di pabrik adalah merangkai bahan sepatu satu demi satu sehingga menjadi satu unit sepatu yang bisa dipakai.

Apabila bagian pekerjaan tertentu di-*Outsourcing*-kan oleh perusahaan kepada perusahaan lain, maka kegiatan tersebut harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan tersebut dan harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Contoh, bila yang di-*Outsourcing*-kan adalah makanan karyawan (catering), maka kcar kegiatan tersebut harus dikerjakan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan.

Pertanyaannya adalah, mengapa kegiatan tersebut harus dilakukan terpisah? Secara bisnis, hal itu tentu bertujuan untuk melakukan penyederhanaan pekerjaan. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama-sama dengan kegiatan utama, maka akan dapat menimbulkan keruwetan yang luar biasa, apalagi jika lokasi tempat kerja tidak memungkinkan. Pemisahan tersebut bermanfaat untuk meningkatkan fokus perusahaan dalam merancang produk yang paling unggul. Kemungkinan alasan lai adalah, pemerintah mencoba menciptakan iklim usaha yang kondusif untuk merangsang lahirnya perusahaan - perusahaan

yang baru mandiri, yang mampu membuka lapangan kerja baru.

Secara legalitas, pemisahaan tersebut dapat dipandang sebagai suatu strategi untuk menghindari tumpang - tindih perizinan/badan hukum perusahaan. Ketegasan perizinan juga akan berdampak pada pendapatan pajak yang bisa diperoleh pemerintah dari hasil kerja perusahaan. Dengan pemisahaan, maka kemungkinan penyelewengan akan dapat diminimalisir.

b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan

Prinsip dari pelaksanaan *Outsourcing* adalah, setiap pekerjaan yang diserahkan /diterima harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan. Pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan tersebut bisa dalam bentuk menghasilkan/ membuat suatu produk tertentu atau menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

Pelaksanaan suatu pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan dapat dikerjakan di tempat penerima pekerjaan atau di tempat pemberi pekerjaan, sesuai dengan sifat pekerjaan tersebut. Untuk pekerjaan - pekerjaan yang sifatnya membuat suatu produk tertentu, misalnya baut kecil untuk pabrik perakitan mobil, kancing baju untuk pabrik garmen dan lain - lain, umumnya pengerjaan dilakukan di perusahaan *Outsourcing*. Sedangkan untuk pekerjaan - pekerjaan yang sifatnya melakukan jasa tertentu, misalnya tugas-tugas melakukan penjagaan keamanan perusahaan dan jasa akuntan untuk menyusun laporan pembukuan, biasanya dikerjakan ditempat pemberi pekerjaan.

Untuk pekerjaan - pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan tersebut, maka pemberi pekerjaan dapat memberi komando secara langsung

kepada penerima pekerjaan, tergantung dari sifat pekerjaan yang diserahkan. Untuk pekerjaan yang tempat pengerjaannya dilakukan di tempat pemberi pekerjaan, maka perintah dapat diberikan oleh pemberi pekerjaan secara langsung kepada orang - orang yang ditempatkan oleh penerima pekerjaan di perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan untuk pekerjaan yang pengerjaannya dilakukan di perusahaan penerima pekerjaan, maka perintah bisa saja diberikan oleh pemberi pekerjaan melalui penerima pekerjaan.

Perintah tersebut sebenarnya merupakan merupakan penerjemahan dari kesepakatan yang telah dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Diperintah atau tidak, kedua belah pihak sudah seharusnya memenuhi segala kewajibannya serta menerima apa yang menjadi haknya.

c. Kesepakatan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan

Menurut penjelasan pasal 66 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan" : Yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok (core business). Usaha - usaha tersebut antara lain : pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (catering), juga pengamanan (security) jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyedia jasa angkutan pekerja/buruh". (Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003)

Sebagaimana dijelaskan di atas, tidak mungkin semua kegiatan di-*Outsourcing*-kan kepada perusahaan lain. Untuk kegiatan inti, maka perusahaan harus memegang

kendali, sehingga segala resep dan rahasia keunggulan produk dapat tetap tersimpan. Sebagai contoh, suatu perusahaan yang memproduksi sepatu olahraga tentu kegiatan utamanya di perusahaan/pabrik adalah merangkai bahan sepatu satu demi satu, sehingga menjadi satu unit sepatu yang bisa dipakai. Dalam perjalanannya, adakalanya perusahaan lain, misalnya pembuatan sol, logo atau yang lain. Namun kegiatan utama merangkai bahan - bahan tersebut hingga menjadi sepatu adalah bisnis utama perusahaan dimaksud.

Sedangkan pekerjaan - pekerjaan seperti pengepakan, distribusi, keamanan perusahaan, catering, dan lain - lain, semua itu adalah kegiatan pendukung yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan bisnis utama, sehingga meskipun mengalami gangguan, bisnis utama masih tetap bisa berjalan.

d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Oleh karena sifat pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan bukanlah pekerjaan utama, maka seandainya terjadi kendala pada pelaksanaan pekerjaan tersebut, proses produksi terhalang secara langsung.

Penentuan syarat bukan bisnis utama (core business) sangat bermanfaat untuk melindungi perusahaan dari permainan/kecurangan perusahaan penerima pekerjaan. Syarat ini berkaitan erat dengan pembatasan pekerjaan yang dapat di-*Outsourcing*-kan, yakni hanya pekerjaan di luar kegiatan utama perusahaan. Bisa dibayangkan bahaya kelangsungan hidup suatu perusahaan seandainya yang di-*Outsourcing*-kan adalah pekerjaan utama. Pada saat produksi sedang berjalan, ternyata karena satu dan lain hal, penerima pekerjaan lalai memenuhi kewajibannya.

Kondisi demikian akan langsung mematikan aktivitas perusahaan.

Persyaratan dari butir a - d di atas merupakan persyaratan yang bersifat kumulatif, yakni semua syarat harus terpenuhi secara bersama-sama pada saat pelaksanaan kegiatan *Outsourcing*. Tidak terpenuhinya salah satu syarat mengakibatkan pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain, atau seandainya sudah sempat dilaksanakan, akan menimbulkan dampak hukum yang merugikan pemberi pekerjaan, khususnya berkaitan dengan tanggung-jawab terhadap pekerja/buruh.

Dari visi bisnis, banyak manfaat *Outsourcing* bagi perusahaan. Terbukti melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulakn sejumlah alasan mengapa perusahaan - perusahaan melakukan *Outsourcing* terhadap aktivitas- aktivitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan akan diperoleh. Potensi keuntungan atau alasan - alasan tersebut menurut DR. Ricardus Eko Indrajit dalam bukunya *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo-Jakarta 2004, antara lain untuk :

- 1) Meningkatkan fokus perusahaan;
- 2) Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
- 3) Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *Reengineering*;
- 4) Membagi resiko;
- 5) Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan - kebutuhan lain;
- 6) Memungkinkan tersedianya dana kapital;
- 7) Menciptakan dana segar;

- 8) Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
- 9) Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
- 10) Memcahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

(Ricardus Eko Indrajit, 2004:39)

Outsourcing adalah alat strategis manajemen berjangka panjang. Apabila mendapatkan keuntungan dalam waktu yang singkat ingin lebih ditonjolkan dan diutamakan, seringkali perusahaan akan kecewa. Alasan - alasan nomor 1-5 di atas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Alasan - alasan nomor 6 sampai dengan nomor 10 lebih bersifat taktis atau mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari - hari. Dari studi yang dilakukan terbukti bahwa langkah *Outsourcing* dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan secara maksimal apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang.

Pilihan *Outsourcing* oleh pengusaha merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi, sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (core business), sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga, karena justru pekerjaan - pekerjaan kecil banyak menyita waktu dan pikiran pengusaha. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih fokus pada bisnis utama yang digelutinya.

Spesialisasi atau any focus pada produk tertentu secara tidak langsung telah membuka peluang bagi perusahaan untuk menjadi unggul di bidangnya. Keahlian dan pemahaman yang menyeluruh akan mendorong perusahaan mempunyai ketajaman dan penguasaan yang mendalam terhadap produk atau layanan yang

diberikan. Salah satu alasan dilaksanakannya *Outsourcing* adalah untuk membagi risiko kepada pihak lainnya. Tanpa *Outsourcing*, maka perusahaan harus melakukan sendiri semua yang diperlukan dalam menghasilkan produk dan jasa. Sebagaimana layaknya suatu bisnis, maka semua investasi juga mempunyai risiko tertentu, Sehingga jika semua dikelola sendiri maka risiko pun menjadi tanggung - jawab sendiri.

Dengan *Outsourcing*, maka risiko investasi akan terbagi menjadi lebih kecil. Risiko tersebut bukan hanya secara finansial, akan tetapi juga operasional. Dengan demikian, perusahaan akan menjadi lebih fleksibel dan lebih tahan terhadap guncangan - guncangan yang timbul dalam dunia usaha.

Pemanfaatan *Outsourcing* secara tidak langsung juga telah memberikan banyak keuntungan kepada pengusaha, seperti mengurangi terjadinya investasi dana kapital pada bagian - bagian usaha yang bukan bisnis inti perusahaan. Dengan demikian, dana - dana yang dihemat tersebut akan dimanfaatkan pada bidang - bidang lain, untuk mengembangkan bisnis utama.

Dengan demikian pemanfaatan *Outsourcing* mengakibatkan perusahaan memperoleh sumber daya yang sangat diperlukan, yang tidak dimilikinya sendiri. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya yang sangat vital, namun cukup dengan satu kali penciptaan, seperti pembuatan formula sistim keomputer perusahaan, sistim akuntansi, penggajian dan sebagainya. Pemanfaatan *Outsourcing* mampu memecahkan berbagai persoalan yang sulit misalnya berkaitan pengurusan berbagai dokumen dalam ekspor - impor barang melalui pelabuhan, yang sulit ditembus dengan cara

biasa. Persoalan tersebut dapat dipecahkan dengan mengontrakkan pengurusan dokumen - dokumen tersebut kepada perusahaan *Outsourcing* yang profesional di bidangnya.

Pada dasarnya ada beberapa tujuan dari pelaksanaan program *Outsourcing*, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri dari hulu ke hilir. Dengan kemitraan tersebut diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah urban, serta akan mendorong

PEMBAHASAN

1. Penerapan *Outsourcing* Secara Umum Pada Beberapa Perusahaan

Pelaksanaan *Outsourcing* untuk membuat barang - barang, seperti pada pembuatan parang, pisau serta berbagai alat dapur lainnya yang berbahan besi pada perusahaan pandai besi ataupun pada pembuatan cangkul, parang babat, kelewang dan sebagainya pada perusahaan pembuatan alat - alat pertanian, pada perusahaan perakitan komputer dan laptop dan semodelnya, pada pembuatan kancing baju, risleting dan lain - lain pada perusahaan garmen, atau mur, kunci - kunci mesin pada perusahaan otomotif dan lain - lain. Pengaturan *Outsourcing* produk jauh lebih sederhana dibandingkan dengan *Outsourcing* jasa perorangan, yang oleh perusahaan pengerah/penyediaan tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada hakikatnya pelaksanaan *Outsourcing* bukan hanya di Sumatera Utara bahkan sudah hampir seluruh Indonesia, hal ini terlihat semakin lama semakin sulitnya mencari pekerjaan di masa sekarang

ini. Sehingga muncul perusahaan *Outsourcing* juga merupakan lapangan pekerjaan bagi para yang ingin berprofesi di bidang itu, jadi mereka bukan hanya sebagai sekelompok orang yang mencarikan pekerjaan untuk orang lain, tetapi kepentingan mereka terpenuhi.

Sesungguhnya baik secara hukum perdata maupun menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan, *outsourcing* terus berjalan, seakan - akan perusahaan pelaksana *outsourcing*nya mencari keuntungan dan keberaaan bagi perusahaan pemakai tenaga kerja seolah - olah sebagai tangan kanannya. Mereka pandai memotong gaji pekerja, para pekerja jadi pemikul beban, sementara dengan perusahaan pemakai tenaga mereka sangat beruntung, sebab mereka tidak perlutahu berapa gaji yang diserahkan kepada para pekerja tersebut. Keadaan ini seakan - akan tenaga kerja Indonesia ini sedang dijajah dan terus dijajah dan terus dijajah oleh bangsa sendiri. Apalagi jika bangsa lain sebagai pemilik perusahaan keadaan tersebut lebih mengerikan dan memuakkan bagi para pekerja, dengan gaji pas - pasan tiada pula mendapatkan penghargaan lainnya yang pantas dan patut mereka peroleh. (John Suprihanto, 1986:17)

Dengan cara penerimaan tenaga kerja melalui *outsourcing* ini lebih menguntungkan bagi pengusaha yaitu perusahaan pemakai tenaga kerja, memang kenyataan ini membuat para pengusaha menjadi semakin gampang dan nyaman dalam megelola usaha, dan tidak akan bisa didemon oleh para pekerjanya. Dalam hal ini seolah - olah pengusaha laksana bebas tanpa hambatan. Sedangkan perusahaan *outsourcing* atau pelaksana *outsourcing* mereka hanya sekedar mencari keuntungan

semata - mata. Semakin banyak perusahaan yang mereka hubungi, semakin banyak pula tawaran kemudahan mereka berikan kepada perusahaan.

Sedangkan pihak pekerja atau buruh adalah pihak pemikul beban derita, dengan gaji yang senantiasa kecil dan semakin lama semakin kecil nilai pendapatan yang mereka terima. Dalam cara penerimaan pekerja melalui *outsourcing* ini, seorang pekerja bertanggung jawab kepada pertama perusahaan *outsourcing*, kedua perusahaan pemakain tenaga kerja. Keduanya sama-sama penting untuk dipatuhi oleh pekerja tersebut.

Sementara jika yang dibicarakan masalah pertanggungjawaban pihak majikan kepada pihak pekerja. Dimana kebanyakan para pengusaha pemakai tenaga kerja tidak perlu bertanggung jawab kepada pekerja tersebut. Jika diminta pertanggungjawabannya, perusahaan pemakai jasa tenaga kerja hanya mengatakan "silakan anda minta ke perusahaan *outsourcing*, anda adalah tanggung jawab mereka, kami hanya menerima anda bekerja saja".

Adapun manfaat penerapan *outsourcing* secara umum pada beberapa lembaga *outsourcing* berdampak positif dan berdampak negatif. Berdampak positif bagi pertama perusahaan pemakai tenaga kerja, kedua memberikan peluang kepada pihak pelaksana *outsourcing*. Sementara yang berdampak negatif adalah berupa pembatasan hak - hak pekerja yang seharusnya mereka terima untuk kesejahteraan hidupnya.

Keadaan seperti ini demikian jelas tidak ada memberikan perhatian terhadap para pekerja. Proses dan pelaksanaan kerja seperti terlihat bahwa pekerja itu orang yang

bermartabat rendah, sangat sulit bagi mereka untuk berjuang, jangankan berjuang bersatu pendapat saja sesama pekerja itu sulit. Inilah awal mula menjatuhkan pihak yang tidak mempunyai nilai di mata mereka. Sementara perusahaan *outsourcing* hanyalah sebagai pencari keuntungan, apa yang dimintai oleh perusahaan pemakai jasa itu langsung mereka penuhi. Dengan pemakaian *outsourcing* ini maka pihak pengusaha biarkan saja selama ini kami demonstrasi, mulai sekarang biarkan sesama mereka saja yang menyelesaikan masalah, dan kita tidak perlu ikut lagi dalam persoalan ini.

Dari segi kepentingan pelaksanaan *outsourcing* ini terlihat bahwa pelaksanaan tersebut hanya dipentingkan oleh pihak pelaksana *outsourcing* dan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja saja. Sedangkan dari pihak tenaga kerja sama sekali tidak menyetujui keberadaan perusahaan *outsourcing*, mereka menginginkan perusahaan *outsourcing* ditiadakan atau ditutup bagi perusahaan *outsourcing* yang sudah berjalan.

Kalau diamati secara sebaliknya, perusahaan *outsourcing* itu sungguh berjasa kepada tenaga kerja maupun perusahaan pemakai tenaga kerja. Mulai dari menerima, menguji, menyesuaikan, menempatkan si pekerja di perusahaan mana ia akan bekerja, dan di bidang apa pekerjaannya, dan sebagainya. Dari sisi lain jika dilihat perusahaan industri mana yang butuh dengan tenaga kerja yang dipilihkan oleh perusahaan *outsourcing* tersebut.

Sementara kalau perusahaan pemakai jasa seolah - olah berposisi pada tangga yang paling tinggi, ia tidak punya tanggung jawab terhadap tenaga kerja ia hanya bertanggung

jawab pada perusahaan *outsourcings* saja. Dalam keadaan seperti seakan - akan terbangun diantara pekerja dengan majikan suatu tembok yang kokoh laksana tembok Berlin yang membatasi hubungan antara mereka, atau ibarat lautan luas dan dalam yang membatasi hubungan mereka. Namun hal ini hanya merupakan hayalan belaka karena dihadapan tidak ada tembok dan lautan demikian, akan tetapi ketika mereka akan berhubungan timbul ungkapan yang manis namun tak bisa mereka layani para pekerja tersebut. Inilah suatu kenyataan yang harus dihadapi oleh para pekerja, bukan hanya terdapat di Medan, atau di Sumatera Utara, melainkan di seluruh Indonesia.

Memang pada saat ini masih ada beberapa perusahaan yang masih bertahan pola lama tanpa melalui *outsourcing*, mereka menerima tenaga kerja sendiri dan mereka pakai sendiri tenaga kerja tersebut. Mereka memiliki beberapa alasan, sehingga mereka tidak meminta tenaga kerja dari *outsourcing*, yaitu :

1. Mereka beralasan karena perusahaannya kecil, dan tidak terlalu banyak memakai tenaga kerja yang dibutuhkan.
2. Mereka tidak memakai *outsourcing*, karena para pekerja yang bekerja disana termasuk pendiri perusahaan, kemudian para tersebut kedudukannya hanya digantikan oleh anak dan cucu mereka semata.
3. Mereka tidak memakai *outsourcing*, dengan alasan hubungan kekeluargaan, persahabatan, keakraban lebih dapat dijaga, segala hak dan kewajiban dapat dilihat dan diperhatikan bersama.

Bukan hanya dengan ketiga alasan tersebut, bahkan masih banyak lagi alasan mereka yang rasional untuk

mempertahankan jalannya perusahaan tanpa perusahaan *outsourcing*. Namun bagi perusahaan yang didirikan di zaman sekarang, atau perusahaan berdiri di masa lampau namun telah dibeli oleh pemilik yang baru, atau perusahaan yang sengaja melupakan masa lalunya dengan keadaan zaman sekarang, sehingga keuntungan yang diperolehnya melimpah, dan tanggung jawabnya kecil.

2. Pelaksanaan Outsourcing Pada Perusahaan PT. Andika Pratama Abadi

Pelaksanaan *outsourcing* di Sumatera Utara pada saat ini ada beberapa perusahaan *outsourcing* diantaranya oleh:

1. PT. Andika Pratama Abadi
2. PT. Jasa Bersama Murni
3. PT. Madiri
4. PT. Srikandi
5. PT. SMAD
6. PT. Securindo Packing Indonesia
7. PT. Gemilang

Namun dalam penelitian ini penulis membatasi diri dengan mengambil lokasi di Medan saja dan focus terhadap satu perusahaan yaitu pada PT. Andika Pratama Abadi. Dimana pelaksanaan *outsourcing* pada PT. Andika Pratama Abadi adalah sama dengan perusahaan *outsourcing* lainnya, dan tidak ada perbedaan - perbedaan dengan perusahaan *outsourcing* lainnya.

Adapun pemberian perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara *outsourcing* hanya sedikit diberikan oleh perusahaan *outsourcing*, sedangkan pemberian perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara *outsourcing* sama sekali tidak ada diupayakan. Bahkan seorang buruh jika banyak persolan yang diajukan ke perusahaan *outsourcing* ia akan segera diganti dengan pekerja lainnya, dan tidak perlu diperhatikan masa kerja dan

tidak akan diberi penghargaan lainnya.

Dalam penyelesaian masalah anatra pihak pekerja dan perusahaan (misalnya masalah rendahnya upah), hal ini akan dibicarakan oleh pihak pengusaha pemakai tenaga kerja dan perusahaan *outsourcing* serta pekerja. Meskipun demikian sering pula dibicarakan secara diam-diam oleh pihak pengusaha pemakai tenaga kerja dan perusahaan *outsourcing*. Namun demikian jarang sekali dilaksanakan penyelesaian oleh perusahaan pemakai tenaga kerja, seperti di masa lampau sebelum adanya *outsourcing* ini.

Sementara dalam penggunaan tenaga kerja di luar waktu jam kerja yang ditentukan oleh (misalnya kerja lembur dan sebagainya) sering dilakukan musyawarah antara pengusaha dan pihak pekerja, yakni berapa besar upah harus diterima para pekerja atau berapa yang harus dibayar oleh buruh tersebut.

Sedangkan dapat mencari dan mendapatkan tenaga kerja ini, manakah yang lebih menguntungkan bagi pengusaha atau manakah yang lebih tepat untuk dilaksanakan oleh para pengusaha tersebut, tentunya pada saat ini, tentu saja melalui *outsourcing* lebih mudah dan lebih menguntungkan bagi mereka.

Sebuah perusahaan yang akan melaksanakan penerimaan tenaga kerja melalui *outsourcing* kalau perusahaan tersebut sudah lama, namunkalau perusahaan itu masih baru kadang - kadang penerimaan tenaga kerja tanpa *outsourcing*.

Namun bagi PT. Andika Pratama Abadi yang saat berupaya menerima tenaga kerja dan menempatkannya di berbagai perusahaan pemakai tenaga kerja, berupaya sekuat mungkin untuk melayani kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan pemakai tenaga

kerja dan pihak pekerja yang melamar pekerjaan. Dalam pelaksanaan pelamaran ini, jika telah diinformasikan dan ada kepastian mereka akan bekerja, terlebih dahulu dipersiapkan surat kontrak yang tinggal mereka isi saja data - data penting pelamar tersebut.

Adapun isi ringkasan surat kontrak pada PT. Andika Pratama Abadi meliputi :

1. Judul
2. Pembukaan
3. Komparisi
4. Premise
5. Isi Perjanjian
 - a. Unsur Essensialia
 - b. Unsur Naturalia
 - c. Unsur Aksidentalialia
6. Klausula dengan contoh - contohnya
7. Penutup
8. Tanda tangan dan saksi - saksi
9. Lampiran

Penjelasan

1. *Judul atau Heading Kontrak Kerja*
Judul ini secara singkat saja yaitu :
Kontrak Kerja.

PERJANJIAN KERJA

ANTARA

PT. ANDIKA PRATAMA ABADI

DENGAN

(DENGAN PEKERJA)

TENTANG

PENEMPATAN KERJA

2. *Pembukaan atau Opening Kontrak Kerja*

Pembukaan merupakan awal dari suatu akta. Jika pembuatan akta di bawah tangan:

Perjanjian ini dibuat di Medan, pada hari Jum'at tanggal 17 Agustus 2012 oleh dan antara:

3. *Komparisi Atau Para Pihak Dalam Kontrak*

Komparisi adalah bagian dari akta yang dimuat setelah judul dan pembukaan akta, yang mengandung identitas para pihak atau pembuat perjanjian,

termasuk uraian yang dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan mempunyai kecakapan (*rechtsbekwaamheid*) serta kewenangan (*rechtsbevoegheid*) untuk melakukan tindakan - tindakan hukum (*rechtshandelingen*)

1. PT. Andika Pratama Abadi, bertempat di Medan, sebagai perusahaan yang menerima dan menmemptakan tenaga kerja, selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama.

2. (Nama pekerja, umur, alamat lengkap), sebagai tenaga kerja yang diterima dan akan ditempatkan, selanjutnya disebut sebagai pihak kedua.

4. *Primise atau Recitals*

Premise atau recitals yaitu yang menunjukkan maksud utama dari para pihak dan menyatakan alasan untuk apa akta dibuat. Primise juga sebagai suatu pernyataan yang merupakan konsiderans/pertimbangan, latar belakang mengapa sampai lahir suatu perikatan. Penulisannya dalam akta biasanya secara baku dimulai dengan kata "bahwa", seperti:

Para pihak terlebih dahulu menerangkan sebagai berikut :

Bahwa Pihak Pertama merupakan perusahaan yang sudah lama bergerak di bidang penerimaan dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan pemakai tenaga kerja.

Bahwa Pihak Pertama merupakan perusahaan yang melayani penempatan tenaga kerja hanya di Sumatera Utara

Bahwa pihak kedua setuju ditempatkan dimanapun juga di perusahaan - perusahaan di Sumatera Utara ini

5. *Isi Perjanjian*

Mengenai semua isi perjanjian yang yang dimuat dalam pasal - pasal tersebut, secara sederhana dapat juga dikelompokkan atau dipilih menjadi tiga bagian dan merupakan bagian - bagian tersendiri yang masing - masing dapat dikelompokkan ke dalam apa yang dengan:

a. Unsur Essensialia

Unsur essensialia yaitu tanpa elemen tersebut suatu perjanjian atau kontrak tidak akan pernah ada. Jadi essensialia adalah sesuatu yang harus ada yang merupakan hal pokok sebagai syarat yang tidak boleh diabaikan dan harus dicantumkan dalam suatu perjanjian, dan jika tidak ada, maka perjanjian ini menjadi tidak sah dan tidak mengikat, contohnya :

Bahw pihak kedua akan mendapatkan pekerjaan sebagai tenaga supir pada pabrik bonbon union.

Bahwa pihak kedua akan bekerja setiap harinya selama 6 (enam) hari per minggu, mulai masuk jam 08.00 pagi dan keluar jam 17.00 sore.

Bahwa pihak kedua akan mendapatkan gaji per bulannya sebesar Rp. 1.300.000,-(satu juta tiga ratus ribu rupiah)

b. Unsur Naturalia

Unsur Naturalia, yaitu yang biasanya dijumpai dalam perjanjian - perjanjian tertentu, dianggap ada kecuali dinyatakan sebaliknya. Naturalia ini merupakan ketentuan hukum umum, suatu syarat yang biasanya dicantumkan dalam perjanjian. Namun tanpa pencantuman syarat yang dimaksud itu pun suatu perjanjian tetap sah dan tidak mengakibatkan suatu perjanjian menjadi tidak mengikat, misalnya cara pembayaran gaji, waktu dan

tempat penyerahan, pengambilan biaya bensin, dan sejenisnya, contohnya :

Bahwa dalam pembayaran gaji tenaga supir dilaksanakan secara manual di perusahaan PT. Andika Pertama Abadi setiap bulan pada tanggal awal bulan, dan tidak ditransfer ke bank.

c. Unsur Aksidental

Unsur Aksidental, yaitu berbagai hal utama (particular) yang dinyatakan dalam perjanjian yang disetujui oleh para pihak. Kata aksidental, artinya bisa ada atau diatur, bisa juga tidak ada, bergantung pada pihak apakah memang merasa perlu untuk memuat atau tidak.

6. Klausula atau Clause

Klausula yang dimaksudkan tersebut hampir selalu tercantum pada perjanjian yang sifatnya lalu lintas (across border contract) antara lain adalah mengenai hal-hal sebagai berikut :

- a. Arbitrase
- b. Force Majeure
- c. Choice of Law (Pilihan Hukum) atau Applicable Law/Governing Law (perberlakuan hukum)
- d. Entirety
- e. Waiver (Pelepasan hak)
- f. Severability / Separability)
- g. Assignability
- h. Domicile & Jurisdiction
 - i. Heading
 - j. Amendment, dan lain-lain

7. Penutup

Setiap perjanjian tertulis selalu ditutup dengan kata atau kalimat yang menyatakan bahwa perjanjian itu dibuat dalam jumlah atau rangkap yang diperlukan dan bermaterai cukup, maksudnya telah memenuhi ketentuan yang berlaku misalnya Rp. 6.000,-(enam ribu rupiah) dan ditandatangani

oleh para pihak atau yang mewakili dan bertindak untuk dan atas nama serta saksi-saksi, misalnya:

Demikianlah perjanjian ini dibuat dalam dua rangkap bermaterai cukup, satu rangkap untuk pihak pertama dan satu rangkap lagi untuk Pihak kedua yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama serta ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan oleh dua orang saksi.

8. Tanda tangan dan Saksi-saksi

Tanda tangan para pihak atau yang mewakili dan tanda tangan saksi - saksi. Jika yang menjadi pihak dalam perjanjian adalah bukan perseorangan melainkan badan hukum, maka di bawah tanda tangan juga disebutkan nama dan jabatannya, dilengkapi dengan cap perusahaan di sebelah tanda tangan.

Pihak Kedua

Pihak Kedua

Nama... ..

Nama... ..

Saksi-saksi :

Saksi 1

Saksi 2

Nama... ..

Nama... ..

9. Lampiran

Lampiran ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian pokok atau induk, yang mungkin bila dibuat dalam perjanjian pokok mengalami kesulitan teknis atau memang sengaja dibuat secara terpisah, misalnya surat kuasa. Atau memang pembicaraan dan pembuatannya memang harus secara terpisah namun tetap dalam jangka perjanjian pokok. Misalnya daftar bantuan keuangan untuk perjanjian pinjaman bagi para pekerja dan sebagainya. Manfaat

keterpisahan demikian dapat memberikan fleksibilitas untuk mengubah, menambah atau menyempurnakan lagi di kemudian hari, sehingga secara teknis akan lebih sederhana dan mudah misalnya untuk mengadakan suatu revisi.

Demikianlah ketika PT tersebut menerima tenaga kerja dan akan menempatkannya pada perusahaan yang sesuai dengan minat dan bakat serta keahliannya.

3. Perlindungan Bagi Para Pekerja Yang dikontrak Secara Outsourcing

Jika dilihat dari segi aturan hukum keperdataan dalam prakteknya sangat banyak bertentangan dimana tenaga kerja yang bekerja pada suatu lembaga pekerjaan, yang membuat kesepakatan kerja adalah kedua belah pihak, yaitu pihak majikan (pengusaha) dengan pekerja (buruh). Namun dalam hal bukanlah kedua para pihak tersebut, melainkan dilaksanakan oleh perusahaan outsourcing dengan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja, sementara pihak tenaga kerja hanya bekerja kemana ditunjukan oleh perusahaan outsourcing saja, jadi mereka bekerja hanya memenuhi keinginan kedua perusahaan tersebut, dan kemungkinan utama yang diperoleh oleh para buruh hanya gaji menurut UMR saja, selain itu tidak akan diperoleh oleh para buruh.

Adapun syarat - syarat sahnya kontrak tersebut adalah meliputi syarat-syarat perjanjian terdiri dari :

1. Adanya kata sepakat diantara para pihak

Adanya kesepakatan diantara para pihak merupakan pertemuan dari adanya perbedaan kepentingan antara satu pihak dengan pihak lainnya, atau sebelum tercapainya kesepakatan

antara para pihak, telah ada tawar menawar atas butir-butir yang menjadi objek perjanjian, tawar manawar terjadi karena adanya perbedaan kepentingan, namun setelah tercapai titik temu, itulah yang disebut kesepakatan.

Dalam usaha pemborongan pekerjaan, tentu sangat jelas perbedaan kepentingan dari pemberi kerja dan penerima pekerjaan. Pemberi pekerjaan berharap mendapatkan barang dengan kualitas terbaik, proses cepat, adanya jaminan pelaksanaan yang kuat serta biaya pekerjaan yang murah. Kondisi ini amat bertolak belakang dengan kepentingan penerima pekerjaan, yang menghendaki keuntungan yang sebesar-besarnya, sehingga kalau boleh, menurunkan mutu barang yang akan diserahkan dengan yang lebih lama serta tidak perlu ada jaminan pelaksanaan.

Pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan harus dilakukan secara seksama dengan memperhatikan segala unsur yang dapat membatalkan perjanjian, perlu dipahami bahwa tidak semua yang telah ditandatangani/disetujui oleh para pihak serta merta sudah pasti dilaksanakan. Perjanjian bisa saja dibatalkan jika dalam proses pembuatannya telah terjadi cacat kehendak, yakni adanya pihak yang mengalamai kesesatan (*dwaling*), paksaan (*dwang*) atau penipuan (*bedrog*)

Seandainya kesepakatan telah dibuat dalam keadaan tidak bebas atau dipaksa pada saat pembuatan kesepakatan. Dalam hal ini ada dua kemungkinan yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Perjanjian dapat dibatalkan, jika ada pihak yang merasa tidak bebas

atau dipaksa pada saat pembuatan kesepakatan, maka pihak tersebut berhak mengajukan pembatalan perjanjian kepada Hakim Pengadilan Negeri untuk membatalkan perjanjian. Dalam hal ini masih dibutuhkan upaya membatalkan.

- b. Perjanjian batal demi hukum, maksudnya kalau perjanjian itu batal dengan sendirinya tanpa harus dimohonkan pembatalan kepada Hakim Pengadilan Negeri, maka batal dengan sendirinya bisa terjadi jika objek dari perjanjian tersebut bertentangan dengan undang - undang misalnya perjanjian untuk melakukan pembunuhan, pencurian, atau perjanjian kerja untuk menjadi wanita penghibur, dan sebagainya.

2. Adanya kecakapan tertentu

Adanya kecakapan tertentu maksudnya ada kemampuan serta hokum untuk melakukan suatu kesepakatan. Kecakapan untuk melakukan sesuatu harus dibedakan antara orang perorangan dan badan hukum sebagai subjek hokum. Untuk perorangan, ukuran cakap atau sering juga disebut dewasa dalam Kitab Undang - Undang Hukum Perdata dan Undang - Undang PERkawinan, harus berumur 21 tahun (Pasal 330 KUH Perdata/Pasal 6 UU No. 1 Tahun 1974).

Pada dasarnya semua orang cakap untuk membuat perikatan/perjanjian, kecuali apabila oleh undang-undang dinyatakan tidak cakap. Mereka yang tidak cakap menurut Pasal 1330 KUH Perdata, yaitu orang - orang yang belum dewasa, mereka di bawah pengampunan, seorang perempuan yang berstatus istri dan semua orang yang dilarang oleh undang - undang membuat perjanjian tertentu> Dalam

persoalan penyerahan pekerjaan dari satu perusahaan kepada perusahaan lain, kecakapan tentu bukan dilihat dari umur, melainkan dari masalah kewenangan, yakni apakah orang yang membuat kesepakatan mempunyai kapasitas untuk membuat atau tidak. Perbedaan tersebut terjadi karena tidak semua orang cakap dalam perusahaan berhak mewakili perusahaan.

Hubungan hukum yang terjadi dalam perjanjian pemborongan pekerjaan adalah antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, yang keduanya merupakan badan hukum. Ketika suatu perusahaan mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perusahaan lain, maka perjanjian tersebut harus dibuat dan ditandatangani oleh pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan atau oleh orang - orang yang diberikan kuasa untuk itu. Orang - orang yang diberi wewenang tersebut yakni pimpinan perusahaan (direktur) atau orang lain seperti manajer atau orang lainnya yang secara khusus diberikan kuasa oleh pimpinan perusahaan, seperti pengacara.

Memang dalam kontrak tersebut dikenal dua macam, yaitu: Kontrak Kesepakatan oleh 1 (satu) pihak dan Kontak Kesepakatan 2 (dua) pihak. Adapun Kontrak kesepakatan oleh 1 (satu) pihak saja atau kontrak yang menganut ketidakseimbangan, yaitu kontrak yang tidak mempertimbangkan pihak lain jika kelak mengadakan interaksi dengan usaha atau hasil usaha yang mereka kelola. Dengan kata lain dalam pembuatan rancangan kontrak tersebut tidak perlu memperhitungkan pemerliharaan dan perlindungan para pekerjanya. Kenyataan ini

sering terjadi di pasaran dunia usaha yang akibatnya bukan saja sangat merugikan bagi para konsumennya, melainkan juga sangat merugikan produsen itu sendiri, jika mereka menyadarinya, sebab bagaimanapun juga jika konsumen merasa dirugikan baik dengan terjebak kerugian, tentu saja mereka tidak akan berlangganan lagi pada produsen tersebut, mereka akan segera beralih kepada produsen lain yang memiliki kontrak yang lebih manusiawi. Sedangkan Kontrak kesepakatan² (dua) pihak atau kontrak yang menganut keseimbangan, yaitu kontrak yang mempertimbangkan pemeliharaan dan melindungi konsumen. Pemeliharaan konsumen bermaksud setidaknya menjaga para pelanggan yang telah mengenal dan mempergunakan produk tersebut agar mereka tidak beralih ke produk lain yang sama atau yang lebih berkualitas, sebab jika konsumen telah menemukan produk lain yang lebih murah, lebih berkualitas, dan lebih bergengsi pasti mereka sulit dikembalikan kepada produk yang semula mereka kenal. Sedangkan perlindungan konsumen maksudnya secara praktis agar jangan ad doantara pelanggan menjadi celaka krena mengkonsumsi produk yang dihasilkan, sebab jika terjadi bahaya terhadap konsumen, maka sudah barang tentu yang harus bertanggung jawab adalah produsen itu sendiri, sehingga azas-azas perlindungan konsumen tetap mereka perhatikan termasuk dalam pembuatan kontrak bakunya.

3. Adanya suatu hal tertentu

Adanya suatu hak tertentu yaitu adanya sesuatu yang menjadi objek perjanjian. Objek

perjanjian merupakan suatu prestasi yang harus dipenuhi oleh satu pihak kepada pihak lainnya. Dalam syarat ketiga ini ada pembatasan, bahwa hanya barang - barang tersebut harus diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok perjanjian. Barang-barang tersebut harus merupakan sesuatu yang paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Jadi yang dimaksud dengan suatu hal tertentu, paling sedikit objek tersebut harus bisa ditentukan jenisnya atau asalnya, dan dapat ditentukan jumlahnya atau dihitung. Sebab jika suatu objek perjanjian tidak tertentu, yaitu tidak jelas jenisnya dan jumlahnya, maka perjanjian tersebut menjadi kabur yang berakibat kepada ketidak-absahan perjanjian.

Selain hal atau objek tertentu, undang - undang juga memberi pembatasan bahwa yang dapat dijadikan objek perjanjian haruslah sesuatu yang benar - benar dapat dilaksanakan. Apabila objek perjanjian tersebut tidak mungkin dapat dilaksanakan, maka perjanjian tersebut menjadi tidak mempunyai kekuatan mengikat, karena undang - undang tidak mewajibkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang tidak mungkin bisa dilaksanakan.

Ketidakmungkinan melakukan sesuatu itu bisa bersifat objektif, subjektif atau mutlak keidakmungkinan objektif maksudnya, semua orang akan berpendapat bahwa sesuatu itu tidak bisa dilaksanakan, sedangkan ketidakmungkinan subjektif yaitu tergantung penilaian orang perorangan. Dalam penelitian yang terakhir ini, maka ketidakmungkinan itu bisa berbeda-bed. Ketidakmungkinan

mutlak yakni ketidakmungkinan yang tidak bisa diganggu gugat dan bersifat hukum alam, misalnya matahari terbit dari timur dan tenggelam di barat. Seseorang yang berjanjikan menyerahkan hartanya kepada pihak lainnya, jika matahari terbit dari barat adalah ketidakmungkinan yang mutlak.

Untuk masalah pemborongan pekerjaan, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan" dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.220/MEN/X/2004 tentang "Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain", telah memberikan syarat tambahan untuk sesuatu hal tertentu yang menjadi objek pemborongan pekerjaan.

4. Adanya suatu sebab yang halal

Adanya sebab yang halal ini bisa disinonimkan dengan sesuatu yang dibolehkan atau dilegalkan oleh undang - undang. Sebab yang legal maksudnya adalah bahwa objek atau isi dan tujuan yang tertuang dalam perjanjian, harus merupakan klausula yang berdasarkan undang - undang serta tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum (*public policy*) dan kesucilaan (*morality*).

Selain bertentangan dengan ketertiban umum dan kesucilaan, tidak terpenuhinya syarat sebab yang halal/legal, juga dapat terjadi suatu kesepakatan untuk melakukan kejahatan (*crime*) dan perbuatan melawan hukum (*fort*).

Dilihat dari segi aturan hukum ketenagakerjaan yang ada, maka dalam pelaksanaan outsourcing ada beberapa kewajiban yang mesti dilaksanakan tersebut misalnya

dalam kebijaksanaan dan pengawasan umum program jaminan social tentang kerja ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Ruang lingkup program jaminan social tenaga kerja dalam Undang - undang ini meliputi :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pelaksanaan keempat macam jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sangat sulit untuk dilaksanakan. Biasanya jika para pekerja meminta salah satu saja dari jaminan - jaminan tersebut di atas, mereka akan segera diberhentikan bekerja. Apalagi jika tenaga kerja yang bekerja melalui outsourcing, sama sekali tidak bisa menuju pada jaminan sosial tenaga kerja tersebut. Bahkan sebagian lagi ada sengaja tidak menginformasikan keempat jaminan tersebut kepada para karyawannya, sehingga para karyawan tersebut buta terhadap undang - undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut.

Apalagi yang berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja berkaitan dengan antara lain dengan masalah :

1. Tata kerja dan susunan organisasi lembaga kerja sama tripartite sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008.
2. Penyelesaian pemutusan-pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan anti kerugian di perusahaan sesuaikan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

- Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-150/MEN/2003.
3. Tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-231/MEN/2003.
 4. Akibat hukum mogok kerja yang tidak sah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-232/MEN/2003.
 5. Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-255/MEN/2003
 6. Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-102/MEN/VI/2004.
 7. Mekanisme dan waktu pelaksanaan pendataan dan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan Keputusan Direktur JEndral Pembinaan Hubungan Industrial Nomor : Kep-12/DPHI/IV/2005.
 8. Tata cara Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-355/MEN/X/2009.
 9. Penempatan tenaga kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-07/MEN/IV/2008.
 10. Pedoman penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui perundingan bipartite sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-31/MEN/XII/2008
 11. Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartite sesuai dengan Peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-32/MEN/XII/2008.
 12. Bantuan Keuangan Bagi Tenaga Kerja Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-05/MEN/III/2010.
 13. Asuransi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-07/MEN/V/2010
 14. Standar pelayanan minimal bidang ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-15/MEN/X/2010
 15. Perencanaan tenaga kerja makro sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-16/MEN/XI/2010
 16. Perencanaan tenaga kerja mikro sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-17/MEN/XI/2010
 17. Organisasi dan tata secretariat badan nasional sertifikat profesi sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-19/MEN/XII/2010.
 18. Pencegahan pemutusan hubungan kerja massal sesuai dengan Surat Edaran Nomor : SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004.

Mengenai hal lain yang perlu diperhatikan adalah dimana tunjangan hari raya tidak dikenal oleh sebagian pekerja dalam outsourcing. Sehingga seolah - olah outsourcing itu terlepas dari segalanya, tidak ada terkait dengan sanksinya, sebab demikianlah pelaksanaan dalam prakteknya. (IG. Rai Widjaya, 2003:85).

Sementara itu mungkinkah outsourcing akan ditolak atau diteruskan, dalam hal ini kalau penolakan terhadap outsourcing tidak mungkin karena sudah jelas disebutkan dalam pasal 64 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun jika diteruskan seharusnya mereka benar - benar melaksanakan semua ketentuan yang ada pada undang - undang tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun keimpulan dari pembahasan demi pembahasan di atas sebagai berikut :

1. Bahwa penerapan outsourcing secara umum pada beberapa perusahaan, di satu sisi memberikan keuntungan kepada pelaksana perusahaan outsourcing, sebab mereka memperoleh keuntungan, demikian juga bagi karyawan yang baru menghadapi dunia kerja, atau orang bekerja tidak terlalu memandang gaji, namun bagi pekerja yang ingin menjadi pekerjaannya sebagai penghasilan utama atau hanya pada pekerjaan itulah digantungkannya nasibnya, maka ia merasa amat rugi dengan adanya outsourcing ini.
2. Bahwa pelaksanaan outsourcing pada PT. Andika Pratama Abadi berdasarkan suatu kontrak perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan prosedur yang

seharusnya, yakni ditandatangani oleh kedua belah pihak, pihak pertama oleh PT. Andika Pratama Abadi dan pihak kedua oleh pelamar kerja.

3. Bahwa jika dilihat dari segi ketentuan kitab Undang - Undang Hukum Perdata pelaksanaan perjanjian kerja yang paling tepat adalah perjanjian yang meliputi keempat unsur tersebut yaitu : adanya kata sepakat diantara para pihak, adanya kecakapan tetentu, adanya suatu hal tertentu, dan adanya suatu sebab yang halal. Demikian pula jika dilihat dari Undang - undang Ketenagakerjaan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak merugikan pihak pekerja, jika disana ada jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tuadan jaminan peleiharaan kesehatan.

Saran

Sedangkan saran dari pembahasan demi pembahasan di atas sebagai berikut :

1. Hendaknya dalam penerapan outsourcing secara umum pada beberapa perusahaan betul-betul memberikan keuntungan kepada pelaksana perusahaan outsourcing, namun juga tidak sampai merugikan para pekerja yang tugasnya jauh lebih berat, baik bagi para karyawan yang baru menghadapi dunia kerja, atau orang - orang sudah puluhan tahun bekerja, jelasnya ciptakanlah hubungan yang harmonis antara ketiga pihak tersebut dengan cara yang sebanding dan seimbang sebagai penghasilan berkelanjutan dan dapat diandalkan, sehingga begitu orang bekerja lewat

- outsourcing ini, mereka malah mendukung outsourcing, dengan kira-kira yeldnya “sekali outsourcing tetap outsourcing”
2. Seharusnya pelaksanaan outsourcing pada PT. Andika Pratama Abadi berdasarkan suatu kontrak perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan prosedur yang benar - benar mapan, dilaksanakan apa yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, pihak pertama oleh PT. Andika Pratama Abadi dan pihak kedua oleh pelamar kerja, bukan sekedar janji yang dibuat namun tak pernah dilaksanakan, atau hanya sekedar menyenangkan pihak pekerja.
 3. Sebaiknya apa yag tertera dalam ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dapat dilaksanakan menjadi perjanjian kerja yang paling tepat, karena perjanjian yang meliputi keempat unsur tersebut yaitu: adanya kata sepakat diantara para pihak, adanya kecakapan tertentu, adanya suatu hal tertentu, dan adanya suatu sebab yang halal. Demikian pula jika dilihat dari Undang - Undang Ketenagakerjaan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja yang sering merugikan pihak pekerja, sehingga peraturan outsourcing itu masih perlu diperjelas dengan se jelas-jelasnya agar tidak merugikan semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldwin, Robert E., 1986, *Pengembangan dan Pertumbuhan di Negara-negara Berkembang*, Jakarta : Bina Aksara.
- Bintang, Sanusi dan Dahlan, 2000, *Pokok-pokok Hukum Ekonomi dan Binis*, Bandung : Citra Adityabakti.
- Cahyono, Bambang Tri, 1983, *Teori Dan Praktek Kewirausahaan*,

- Yogyakarta, Liberty; Endang, Rokhani, 2004, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak - Hak Buruh*, Jakarta : Yakoma PGI
- FX, Djumaldi, Wiwoho Soejono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Bina Aksara
- Hudiyanto, 2004, *Ekonomi Politik*, Jakarta : Bumi Aksara
- IG, Ray Wijaya, 2004, *Merancang Suatu Kontrak*, Jakarta : Megapoint Kesaint Blanc.
- Kansil, C.S.T., 1986, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Molenaar, A.H., 1977, *Arbeidsrecht I*, Jakarta : Djembatan
- Nasution, Mustafa Edwin, dkk., 2007, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta : Kencana.
- Patrik, Purwahid, 1998, *Perjanjian Buku dan Penyalahgunaan Keadaan Hukum Kontrak di Indonesia*, Jakarta : Elips
- Rewoldt, SH, Scott, J.D, Warshaw, 1995, *Strategi Promosi Pemasaran*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ricardus, Indrajit Ejo, 2004, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta : Grasindo.
- Tadang, Ambar, 1981, *Ekonomi Pembangunan Problema Dasar Teori Pembangunan*, Surabaya : Bina Ilmu.
- Sehat, Damanik, 2005, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta : DSS Publisng.
- Sukirno Sadono, 1981, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, Jakarta : Bina Grafika LPFEUI.
- Sumantoro, 1986, *Hukum Ekonomi*, Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Undang - undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, Fokus Media, Bandung, 1997.
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2004.