

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Secara normatif sebelum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), sistem *outsourcing* ini sebenarnya sudah ada dalam Pasal 1601 b KUHPerdata yang mengatur tentang pemborongan pekerjaan. 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.

Menurut pakar hukum perburuhan Iman Soepomo, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>1</sup>

Perumusan UU Ketenagakerjaan yang paling dekat dengan penyediaan tenaga kerja outsourcing adalah pada Pasal 35 ayat (1) dinyatakan bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:

1. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

---

<sup>1</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, hlm. 57.

2. Lembaga swasta berbadan hukum yang telah memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

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

Pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja akan jenis dan sifat pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu (musiman). Pekerjaan yang dapat menggunakan pekerja kontrak adalah pekerjaan-pekerjaan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sesuai Pasal 56 UU Ketenagakerjaan, maka perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Untuk waktu tidak tertentu dapat juga disebut sebagai pekerja tetap. Sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas: jangka waktu tertentu, dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Kebanyakan dari para pekerja *outsourcing* adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, misalnya mengenai pemborongan pekerjaan yang merupakan peluang bagi perusahaan penyedia tenaga kerja dan para pemberi kerja agar mendapat tenaga murah dan berkualitas.

Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, pekerja *outsourcing* termasuk di dalam katagori perjanjian kerja waktu tertentu, maka para pekerja harus diberikan pekerjaan yang sesuai sifatnya. Jika tidak sesuai dengan pekerja tetap, maka demi hukum pekerja *outsourcing* harus diakui oleh pemberi kerja sebagai pekerja tetap dan tidak dapat didiskriminasi. Hal ini dipertegas dalam Pasal 65 ayat (4) dan ayat (8), sehingga hak-haknya harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam hal jangka waktu kerja.

Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* dalam kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi sebagaimana disebutkan dalam penjelasan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang

berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Dari ketentuan tersebut, tampak bahwa pengaturan tentang syarat-syarat memperkerjakan pekerja kontrak sangat dibatasi (limitatif). Pekerjaan yang bersifat permanen sekalipun, juga menggunakan pekerja kontrak. Bentuk penyiasatan yang dilakukan adalah dengan melibatkan perusahaan *outsourcing* untuk memperkerjakan beberapa bagian pekerjaan perusahaan.

## **B. Permasalahan**

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan *outsourcing*?
2. Bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Penulis

Dapat berguna menambah pengetahuan dan wawasan mengenai perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*.

2. Masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan gambaran mengenai perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*.

3. Lembaga Universitas Atmajaya Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan tambahan ilmu pengetahuan di perpustakaan, khususnya ilmu hukum perdata.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai Tinjauan Yuridis Implementasi Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan hasil karya asli penulis. Penulisan ini berbeda dengan penulisan yang dilakukan oleh mahasiswa-mahasiswa lainnya karena penulis tulis ini lebih menekankan

pada klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan *outsourcing* serta hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Adapun skripsi / tesis yang hampir sama / sejenis antara lain:

1. Penelitian tentang "Konsep Hukum Tentang Kegiatan Penunjang Bagi Pekerja *Outsourcing*", karya Debora Hotma Sondang Hutagalung, mahasiswa magister Ilmu Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta. Penelitian ini membahas tentang konsep hukum kegiatan penunjang perusahaan yang dapat diserahkan kepada pekerja *outsourcing* dalam Pasal 66 ayat (1) dan penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa UU ketenagakerjaan membatasi contoh-contoh yang diajukan sebagai pekerjaan penunjang dalam undang-undang tersebut secara sempit dan tidak sesuai dengan perkembangan bisnis dewasa ini.
2. Penelitian tentang "Kepastian Hukum Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lainnya (*Outsourcing*) Bagi Pengusaha dan Pekerja Terkait Kegiatan Penunjang dan Kegiatan Utama", karya Trisoko Sugeng Sulistyono, mahasiswa magister Ilmu Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa sulitnya merumuskan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan terkait kegiatan *non core bussines* dikarenakan kegiatan usaha cakupannya begitu luas, cepat berubah dan berbeda-beda antar usaha satu dengan usaha yang lain.

## **F. Batasan Konsep**

1. Perjanjian menurut Pasal 1313 K.U.H.Perdata adalah suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada satu orang atau lebih lainnya.
2. Perjanjian Kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
3. *Outsourcing* adalah pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (penyedia jasa).

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yang berfokus pada norma dan bahan hukum sebagai data utama.

### **2. Bahan Hukum**

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu berupa Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.220/Men/X/2004 Tahun 2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

b. Bahan Hukum Skunder, yaitu berupa buku-buku, hasil penelitian dan pendapat hukum.

2. Metode Pengumpulan Data

Kepustakaan, yaitu dilakukan dengan cara mempelajari dan menelaah bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan penelitian.

3. Analisa Data

Data yang diperoleh dari kepustakaan, kemudian diarahkan, dibahas dan diberi penjelasan dengan menggunakan metode analisa kualitatif, yaitu suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis. Adapun metode berpikir dalam pengambilan kesimpulan adalah dengan metode deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal yang umum ke hal yang khusus.