

## **Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing (Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja)**

Judul buku : Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing (Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja)  
Nama Penulis : Khairani  
Penerbit dan Tahun Terbit : Rajawali Press - Jakarta / 2021  
Jumlah halaman : 208  
ISBN : 978-623-372-173-8  
Harga : Rp.120.000,-  
Cover buku : (Terlampir)

Buku yang berukuran 23 X 15,5 cm menginformasikan tentang Kepastian Hukum bagi Hak Pekerja Outsourcing yang ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja. Perdebatan mengenai keberadaan outsourcing di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) masih berlangsung meski sudah ada Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) tidak berlaku lagi. Berarti Putusan MK tersebut belum bisa menjawab keinginan pekerja/buruh untuk menghapus outsourcing sehingga masih terjadi berbagai demonstrasi untuk menuntut penghapusan outsourcing.

Dalam rangka mengatasi krisis ekonomi dan berlakunya pasar bebas dibidang ekonomi maka pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat (selanjutnya disebut DPR) memasukkan sistem outsourcing untuk memudahkan pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan outsourcing dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja atau dalam praktik sehari-hari lebih dikenal dengan sebutan sistem outsourcing.

Ada tiga alasan diadopsinya konsep outsourcing dalam sistem ketenaga kerjaan di Indonesia yaitu Pertama, kebijakan fleksibilitas pasar kerja akan meningkatkan iklim investasi. Kedua, fleksibilitas ketenagakerjaan akan membuka perluasan kesempatan kerja di sektor formal. Ketiga, fleksibilitas ketenagakerjaan akan memberikan sumbangan pada pengurangan angka kemiskinan. Sementara pada sisi lain perlindungan terhadap pekerja

outsourcing sangat lemah yang disebabkan oleh tidakjelasnya konsep hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja.

Outsourcing sebetulnya berdampak positif bagi peningkatan kinerja perusahaan terutama dalam hal efisiensi dan efektifivitas perusahaan ditengah kompetisi global yang kian ketat. Namun realitanya melahirkan sejumlah persoalan pelik baik menyangkup hubungan industrial maupun perlindungan konsumen. Dalam hubungan industrial, sistem outsourcing menciptakan kelompok kerja yang bergaji rendah dan mudah digantikan kapan saja. Tak lebih semacam cost saving strategy. Dengan demikian outsourcing menciptakan celah hukum (loopholes) yang memungkinkan perusahaan menghindari ketentuan hukum tenaga kerja. Misalnya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja masal. Sistem outsourcing dapat dilihat sebagai celah hukum untuk menghindari tanggungjawab perusahaan terhadap pihak ketiga atau konsumen akibat kelalaian dalam pekerjaan apabila mau berlindung dibalik ketentuan KUHPerdara khususnya Pasal 1367.

Kepastian hukum adalah salah satu dari tujuan hukum di samping yang lainnya yakni kemanfaatan dan keadilan bagi setiap insan manusia selaku anggota masyarakat yang plural dalam interaksinya dengan insan yang lain tanpa membedakan asal usul darimana dia berada. Kepastian hukum pada dasarnya sudah dikenal sejak awal perkembangan teori dan filsafat hukum terutama sejak adanya ajaran cita hukum (idee des recht) yang dikembangkan oleh Gustav Radbruch seperti yang dikutip oleh Mertokusumo. Cita hukum itu terdiri atas 3 (tiga) aspek yang harus ada secara proporsional yaitu (1) Kepastian Hukum (2) Kemanfaatan (3) Keadilan. Dengan demikian kepastian hukum merupakan salah satu dari cita hukum. Karena cita hukum merupakan satu kesatuan tidak bisa dipisahkan satu persatu maka ketiganya harus ada dalam aturan hukum.

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan. Pekerjaan dapat dilakukan oleh setiap orang apakah ia sebagai buruh, karyawan, pegawai negeri dan orang yang melakukan pekerjaan untuk diri sendiri. Dalam buku ini yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan perdata yang mempunyai ciri khas hubungan yang sub-ordinat tidak termasuk dalam hal ini hubungan kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri dalam Dinas Publik.

Secara yuridis hanya ada hubungan kerja secara formal, sebagaimana yang diatur dalam pasal 51 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh baik perjanjian kerjasama secara lisan maupun perjanjian kerjasama secara tertulis. Perjanjian kerjasama dibuat berdasarkan kepada-prinsip-prinsip

sebagaimana diatur dalam pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 KUHPerdara, jika diimplementasikan maka terdapat beberapa hal sebagai berikut : (1) kemauan bebas dari kedua belah pihak (2) kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak (3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan (4) pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Fleksibilitas kerja adalah konsep yang diperjuangkan para pengusaha agar memberi keleluasaan pada mereka mengatur hak-hak buruhnya (Baswir, 2006). Yang terbaik dari fleksibilitas dapat berarti standar pekerjaan minimum yang bapat dikuatkan/dipaksakan melalui hukum; dan ini berarti pemberi kerja bekerjasama dengan serikat pekerja mengembangkan sistem kerja bermotivasi tinggi, kemampuan menyesuaikan diri dan memasukkan pekerja sebagai investasi dalam membina keterampilan di tempat kerja dan memberi jaminan keamanan mereka. Fleksibilitas juga dapat berarti meningkatkan aneka pilihan kerja seperti halnya peluang yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan dan mengedepankan kebijakan ramah keluarga yang haru menjadi satu bagian dan fleksibilitas positif. Keburukan fleksibilitas adalah Undang-undang Perburuhan yang lemah, jam kerja yang tidak tetap atau jam kerja yang panjang, tidak terorganisir dalam serikat pekerja dan suatu manajemen yang membuatnya bekerja tidak secara sosial atau jam kerja yang tidak dapat diprediksi.

Berdasarkan keterangan diatas sebenarnya sistem fleksibilitas tenaga kerja yang dikenal dengan nama sistem outsourcing tidak hanya memiliki kelemahan dan kejelekan kepada pekerja tetapi juga memiliki banyak kelebihan dan kebaikan. Hal itu dapat berdampak positif kepada pekerja asal pekerja mempunyai keahlian sehingga mempunyai daya tawar yang tinggi dengan pemberi kerja tidak hanya menerima apa yang ditentukan oleh pemberi kerja. Hal ini dapat terjadi apabila didukung oleh adanya pengaturan yang jelas pada sistem tersebut. Yang menjadi permasalahan bagi pekerja outsourcing di Indonesia adalah bahwa pekerja kebanyakan tidak mempunyai keahlian sehingga mereka tidak memiliki daya tawar yang tinggi terhadap pemberi kerja. Kondisi ini diperparah pula dengan pengaturan yang tidak jelas sehingga dalam pelaksanaannya pekerja yang di-outsourcing itu disamaratakan saja oleh pemberi kerja. Dengan kata lain mereka dipekerjakan pada pekerjaan yang sama dengan upah yang sama padahal ada diantara mereka yang mempunyai kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja termuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Dari hubungan antara pengusaha dan pekerja ini

tentunya akan menimbulkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Ada prestasi yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Pemenuhan segala prestasi ini yang akan menimbulkan keharmonisan atau disharmonisasi dalam hubungan kerja. Terjadinya perselisihan diantara pengusaha dan pekerja adalah salah satu bentuk disharmonisasi. Hal yang penting sekarang bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja yaitu (1) Hubungan kerja sektor formal yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah (2) Hubungan kerja informal yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah atau imbalan atau bagi hasil. Namun secara yuridis hanya ada hubungan kerja formal yakni yang disebut dengan perjanjian kerja dan perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan atau outsourcing.

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah mufakat dapat berakhir dengan PHK. Hal tersebut akan memperburuk kondisi hubungan kerja yang tidak diinginkan oleh para pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Pekerja akan menghadapi masa depan yang lebih buruk ketika pekerja tidak mempunyai pekerjaan lagi. Pekerja tidak memiliki modal selain tenaganya sendiri. Jumlah angkatan kerja di Indonesia semakin meningkat dan pengangguran semakin banyak. Penyelesaian sengketa secara garis besarnya dapat digolongkan menjadi tiga golongan yakni (1) negosiasi baik berupa negosiasi yang bersifat langsung maupun penyertaan pihak ketiga (2) penyelesaian sengketa dengan cara litigasi baik bersifat nasional maupun internasional (3) penyelesaian bersifat arbitrase baik bersifat adhoc maupun yang sudah terlembaga.

Perjanjian kerja merupakan suatu wadah yang menghubungkan para pihak dalam hubungan kerja di mana kedudukannya merupakan “undang-undang “ bagi pihak yang membuat perjanjian. Dengan kata lain hubungan kerja antara yang memberi pekerjaan dengan pekerja diikat oleh adanya perjanjian kerja sehingga mereka yang melakukan perjanjian terikat dengan apa yang telah dituangkan dalam perjanjian tersebut. Dengan adanya perjanjian kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak dengan konsekuensi mereka dapat diminta pertanggungjawaban kepada pihak yang tidak melakukan kewajibannya. Dengan demikian kedudukan perjanjian kerja dalam hubungan kerja ini sangat penting dan strategis untuk melindungi para pihak. Oleh karena itu seharusnya dalam

pembuatan perjanjian kerja harus dibuat dengan baik dan penyusunannya dibuat dengan memperhatikan kepentingan para pihak.

Permenakertrans No.19 Tahun 2012 menindaklanjuti Putusan MK No.27 Tahun 2011 yang berkaitan dengan perlindungan pekerja yang mengalami pengalihan perusahaan yang mempekerjakannya. Sebagaimana yang disebutkan oleh Putusan MK agar perusahaan memberikan jaminan kelangsungan pekerja kepada pekerja apabila hubungan kerja masih berlaku sementara terjadi peralihan perusahaan penyedia jasa yang memberikan pekerjaan. Tak kalah pentingnya juga upaya memenuhi kepastian hukum dalam hubungan kerja outsourcing. Penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar peraturan yang ditetapkan pemerintah tentang ketenaga kerjaan perlu dilakukan seperti teguran lisan, tertulis, pembekuan usaha dan pencabutan izin.

Saat ini Undang-undang Ketenagakerjaan masih menimbulkan pro dan kontra dikalangan pengusaha dan pekerja. Ada baiknya pemerintah membuat peraturan khusus tentang outsourcing yang mencakup pengertian, fungsi dan tata cara pelaksanaannya secara rinci, sehingga lebih jelas konsep normanya sehingga ada kepastian hukum serta mampu melindungi hak-hak pekerja Indonesia, tanpa mengesampingkan kepentingan pengusaha, demi mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Buku ini sangat bagus dibaca oleh akademisi, pekerja dan pemerhati masalah ketenagakerjaan. Uraian dan penjelasan yang terdapat pada buku sangat mudah dipahami. Referensi yang disajikan penulis sangat lengkap baik buku dan jurnal tercetak dan online. Seyogianya buku ini dilengkapi indeks yang memudahkan pembaca mencari suatu subyek yang akan dikajinya.

Bionarasi :



Khairani. NIP. 196212111989012001. Perempuan. Pendidikan Doktor (S3) Ilmu Hukum, Universitas Andalas.

