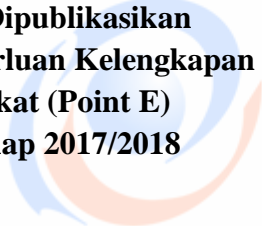














**HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA *OUTSOURCING*
PADA PT. TRIMITRA PUTRA MANDIRI**



**Karya Pengabdian Pada Masyarakat Yang Tidak Dipublikasikan
(Tersimpan dalam Perpustakaan Kampus) Untuk Keperluan Kelengkapan
Unsur Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (Point E)
Pada Laporan Beban Kinerja Dosen Semester Genap 2017/2018**



**Dibuat oleh:
RIZKA AMELIA AZIS, SH., MH
NIDN: 0330038302**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
Semester Genap 2017 / 2018**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran ALLAH SWT, karena atas perkenanNYA laporan pengabdian masyarakat penulis di PT. Trimitra Putra Mandiri ini dapat diselesaikan.

Tulisan ini merupakan hasil pengabdian masyarakat yang dilakukan penulis pada hari Kamis tanggal 29 Maret 2018 yang tidak dipublikasikan (tersimpan dalam perpustakaan kampus) untuk keperluan kelengkapan unsur pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat point E, pada laporan beban kinerja dosen semester ganjil 2017/2018.

Tujuan dari pembuatan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan kegiatan serta sebagai bentuk pertanggung jawaban penulis kepada pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan, bahwa pengabdian masyarakat penulis di Pt. Trimitra Putra Mandiri Tahun Anggaran 2018 telah dilaksanakan.

Selain untuk kepentingan tersebut di atas, harapan penulis adalah semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua, sebagai sumbangsih penulis di dalam perkembangan dunia pendidikan dan hukum.

Penulis



Rizka Amelia Azis, SH., MH



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR



DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Permasalahan	2
C. Metode Pengabdian	2

BAB II PEMBAHASAN

A. Aturan Hukum Terhadap Pekerja <i>Outsourcing</i>	3
B. Hak dan Kewajiban Pekerja <i>Outsourcing</i>	5
C. Contoh Kasus	7



BAB III PENUTUP 9



DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan UUK istilah *outsourcing* terdapat dalam pasal 64 yang menyatakan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Outsourcing adalah penyerahan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborong pekerjaan secara tertulis. Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam ketentuan Pasal 65 ayat 920 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. Dilakukan terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung dan tidak langsung dari pemberi kerja, hal ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melakukan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan yang mendukung dan mempelancar pelaksanaan pekerja sesuai alur kegiatan kerja diperusahaan pemberi pekerjaan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Penentuan sifat dan jenis pekerjaan tertentu yang dapat di *outsource* merupakan hal yang prinsip dalam praktik *outsourcing*, karena hanya sifat

dan jenis atau kegiatan penunjang perusahaan saja yang boleh di *outsource*. *Outsourcing* tidak boleh dilakukan untuk sifat dan jenis kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi. Perusahaan penerima pekerjaan tersebut haruslah perusahaan yang berbadan hukum agar perusahaan penerima pekerjaan tidak bisa menghindar dari tanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya dan untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan.

Dasar hukum *outsourcing* di Indonesia adalah UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan memberikan peluang kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan kepada perusahaan lain melalui pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam UU Ketenagakerjaan, kedua bentuk kegiatan tersebut dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. Syarat yang dimaksudkan antara lain wajib dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis.

Di dalam KUHPerdata, pengaturan *outsourcing* mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan dimuat di dalam ketentuan Pasal 1601b yakni “Perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang telah ditentukan”.

Ketentuan pemborongan pekerjaan dalam KUHPerdata sedikit berbeda dengan yang ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan. Perbedaannya terlihat pada pasal-pasal yang diatur dalam KUHPerdata tidak dibatasi pekerjaan-pekerjaan mana saja yang dapat di *outsource*, sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan dibatasi, yakni hanya terhadap produk/bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis membuat karya ilmiah yang didasari dari kegiatan pengabdian masyarakat penulis dengan judul **“Hak dan Kewajiban Pekerja *Outsourcing* Pada PT. Trimitra Putra Mandiri”**,

B. Permasalahan:

Dalam uraian tersebut, penulis ingin membahas mengenai:

1. Apa sajakah aturan hukum yang berkaitan dengan pekerja *outsourcing*?
2. Bagaimanakah hak dan kewajiban bagi pekerja *outsourcing*?

C. Metode Pengabdian Masyarakat

Kegiatan pelaksanaan pengabdian masyarakat ini dilakukan selama satu hari yaitu pada hari Kamis, 29 Maret 2018, di PT. Trimitra Putra Mandiri yang terletak di Jakarta Selatan. Namun beberapa hari sebelumnya, penulis dan beberapa rekan dosen telah berkunjung ke perusahaan tersebut untuk membahas materi apa yang dapat disampaikan kepada para pekerja *outsourcing* disana. Pelaksanaan P2M ini menggunakan beberapa alat bantu, berupa laptop dan infocus. Dimana sesi di bagi dua sesi, sesi pertama ada pemberian materi dan sesi kedua adalah sesi tanya jawab.

BAB II PEMBAHASAN

A. Aturan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing*

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kata *outsourcing* tidak disebutkan secara langsung, namun disebutkan sebagai "menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain." *Outsourcing* sendiri merupakan istilah yang lazim digunakan dalam dunia industri dengan makna yang kurang lebih sama dengan maksud yang diuraikan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai *outsourcing* dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini mengalami perkembangan dari pengaturan yang terdapat dalam KUHPERdata, yang berawal dari persewaan pelayan dan pekerja yang dimasukkan kedalam buku III KUHPERdata dimana jasa pelayan atau pekerja disamakan dengan harta. Dengan pengaturan pada undang-undang, tujuan pengaturan lebih ke arah pada aspek manusia atau perlindungan terhadap pekerja.

Penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain atau *outsourcing* tersebut diatur pada pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat) serta pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Pasal-pasal tentang *outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut memberikan arahan *outsourcing* sebagai berikut :

1. Jenis- Jenis *Outsourcing*

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menguraikan tentang jenis *outsourcing*, yaitu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pada penjelasan pasal dinyatakan cukup jelas, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa *outsourcing* atau dalam undang-undang dinyatakan sebagai sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan, terbagi menjadi dua

bidang, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Jenis *Outsourcing* tersebut diuraikan sebagai berikut :

a. Pemborongan Pekerjaan

Dalam pemborongan pekerjaan yang dialihkan pada pihak lain adalah proses bisnis atau pekerjaannya. Pada *outsourcing* pekerjaan ini harus dibuat suatu perjanjian yang akan mengikat kedua perusahaan yaitu dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Unsur-unsur perjanjian pemborongan diuraikan sebagai berikut:

- (1) Adanya perjanjian;
- (2) Penyelenggaraan suatu pekerjaan oleh pihak pemborong bagi pihak lain yaitu pihak yang memborongkan;
- (3) Penerimaan pihak pemborong atas sesuatu harga tertentu sebagai harga borongan dari pihak yang memborongkan.

Pemborongan pekerjaan berarti perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain tanpa menyediakan perlengkapan dan peralatan kerjanya. Semua kebutuhan perlengkapan dan peralatan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan berasal dari perusahaan yang menerima pemborongan kerja. Dalam hal ini pihak pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang telah disepakati bersama. Pemborongan pekerjaan ini lebih menekankan pada hasil akhir pekerjaan dibandingkan dengan aspek tenaga kerjanya. Hasil akhir pekerjaan pemborong ditentukan dari kualitas serta ketepatan waktu penyelesaian objek pemborongan.

b. Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Penyedia Jasa Pekerja yang dimaksud dalam pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada “pihak lain” berikut perlengkapan dan peralatan kerjanya. Dengan kata lain, “perusahaan lain” tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja. Proses penerimaan karyawan sampai dengan proses Pemutusan

Hubungan Kerja karyawan merupakan tugas dari perusahaan penyedia jasa pekerja, tentunya dengan masukan serta pertimbangan dari pihak pemberi pekerjaan. Penyediaan jasa tidak untuk kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa berbentuk badan hukum dan memiliki izin dari Instansi Ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan karyawannya yang ditempatkan pada perusahaan pemberi pekerjaan dapat berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu ataupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

2. Pembatasan Kegiatan *Outsourcing*

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain atau dapat juga disebut sebagai pembatasan kegiatan *outsourcing*, yaitu sebagai berikut:

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan

pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat -syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya;

(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Selanjutnya, mengenai pasal 66 ayat (1), Penjelasan UU memberikan keterangan lebih lanjut sebagai berikut.

“Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Yang dimaksud kegiatan jasa 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 pengaman

(*security*/satuan pengaman), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

3. Persyaratan Formal *Outsourcing*

Dalam UU Ketenagakerjaan, diberikan beberapa persyaratan formal untuk melakukan *outsourcing* yang harus diperhatikan oleh pemberi pekerjaan. Persyaratan-persyaratan tersebut dapat dilihat dalam ketentuan-ketentuan sebagai berikut ini.

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (pasal 65 ayat 1);
- b. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya (pasal 65 ayat 6);
- c. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 (pasal 65 ayat 7).

4. Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Di samping persyaratan formal mengenai *outsourcing*, diatur pula mengenai beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa/buruh yang antara lain:

- a. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum (pasal 65 ayat 3);
- b. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (pasal 66 ayat 3);
- c. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - (1) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

(2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

(3) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

(4) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

B. Hak dan Kewajiban Pekerja *Outsourcing*

Masa kerja pekerja bergantung pada jenis kontrak yang disepakati bersama perusahaan alih daya yang merekrut mereka, yang menurut Pasal 65 dan 66 jo Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua, yakni:

1. Jika karyawan akan dipekerjakan untuk pekerjaan tetap dan terus-menerus, maka perusahaan *outsourcing* mengikat mereka sebagai pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. Jika karyawan dipekerjakan untuk pekerjaan yang akan selesai pada waktu tertentu, misalnya 1 tahun atau 2 tahun, perusahaan *outsourcing* bisa mengontrak mereka dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kep.100/Men/VI/2004, masa kerja pekerja *outsourcing* dihitung sejak mereka menjadi karyawan tetap (PKWTT) untuk pekerjaan yang berkelanjutan, sedangkan perjanjian kerja sebagai pekerja kontrak (PKWT) untuk pekerjaan yang selesai masa tertentu tidak dihitung sebagai masa kerja.

Secara prinsip, hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* adalah sama dengan tenaga kerja pada umumnya. Pekerja *outsourcing* memiliki kewajiban yang sama dengan karyawan internal di perusahaan pengguna, sedangkan hak yang harus diperoleh oleh pekerja *outsourcing* harus sesuai dengan peraturan yang terkait, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Serikat Pekerja dan keputusan-keputusan menteri tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan pekerja *outsourcing* terikat oleh peraturan perusahaan yang sama, antara lain hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

Terkait dengan hak-hak (dan kewajiban) tenaga kerja *outsourcing*, adalah sebagai berikut:

1. Hak atas “uang lembur” pada *hari istirahat mingguan* dan “hari besar” bagi *tenaga kerja outsourcing*.

Bahwa berdasarkan Pasal 79 ayat (1) jo ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan, pengusaha wajib memberi waktu *istirahat mingguan* (*weeklyrest*) kepada pekerja/buruh, masing-masing:

- a. 1 (satu) hari untuk pola waktu kerja enam hari kerja dan satu hari istirahat mingguan;
- b. 2 (dua) hari untuk pola waktu kerja lima hari kerja dan dua hari istirahat mingguan;

Merujuk pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b jo 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut, pengertian *hari istirahat mingguan* di sini bukan dan tidak berarti harus hari Minggu atau hari Sabtu dan Minggu, sehingga hari istirahat mingguan tersebut dapat ditetapkan di hari mana saja dan hari apa saja. Jadi, apabila pekerja/buruh diperintahkan (dan disepakati) bekerja di hari Minggu belum tentu harus dibayar *upah kerja lembur* (UKL), kecuali hari Minggu tersebut adalah merupakan *hari istirahat mingguan* baginya dan pekerja/buruh yang bersangkutan dipekerjakan

pada *hari istirahat mingguan* dimaksud, maka jika demikian harus diperhitungkan *upah kerja lembur*-nya (UKL).

Berlainan halnya dengan *hari libur resmi*, menurut Pasal 85 ayat (1) s/d ayat (3) UU Ketenagakerjaan, bahwa pada *hakikatnya* pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada *hari-hari libur resmi*. Akan tetapi, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada *hari-hari libur resmi* apabila jenis dan sifat suatu pekerjaan harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus, atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Konsekuensinya, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada *hari libur resmi*, wajib membayar *upah kerja lembur* (UKL).

2. Hak dan kewajiban tenaga kerja dalam penandatanganan “kontrak kerja”

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa *perjanjian kerja untuk waktu tertentu* (PKWT) hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (jadi sementara sifatnya). Dengan demikian, *perjanjian kerja* (PKWT) yang menyalahi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, maka demi hukum akan menjadi PKWTT (*pekerja tetap*).

3. Hak atas bantuan hukum

Mengenai hak atas bantuan hukum bagi tenaga kerja, perlu dipahami bahwa saat ini telah ada UU No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum yang memberikan jaminan hak konstitusional kepada setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Dengan UU tersebut, negara (RI) bertanggung-jawab terhadap pemberian *bantuan hukum* bagi orang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan.

Bantuan hukum kepada masyarakat (orang miskin atau kelompok orang miskin) selaku penerima bantuan hukum dimaksud, diselenggarakan

oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkum HAM) yang secara operasional dilakukan oleh Pemberi Bantuan Hukum, yakni lembaga bantuan hukum (LBH) atau organisasi kemasyarakatan yang memberi layanan bantuan hukum (Layanan BH) secara percuma (gratis).

Berkenaan dengan hak-hak tenaga kerja outsourcing lainnya, pada umumnya sama saja hak-haknya dengan tenaga kerja di perusahaan pengguna. Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam UU Ketenagakerjaan, relatif sangat banyak, antara lain misalnya:

- a. hak *non-diskriminasi* untuk memperoleh pekerjaan. Dalam arti, pekerja/buruh tidak boleh dibedakan dalam proses penerimaan kerja (khususnya *dalam hubungan kerja*) atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda (Pasal 5 UU Ketenagakerjaan).
- b. hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja/tanpa diskriminasi (Pasal 6 jo Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan beserta penjelasannya).
- c. hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan/*kompetensi kerja* (Pasal 11 dan Pasal 18 jo Pasal 23 UU Ketenagakerjaan).
- d. hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, *pindah kerja* dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 jo Pasal 88 UU Ketenagakerjaan);
- e. hak untuk memperoleh *upah* dan/atau *upah kerja lembur* apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada *hari istirahat mingguan* atau *hari libur resmi* (Pasal 1 angka 30 dan Pasal 78 ayat (2) jo Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan).
- f. hak untuk menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah (Pasal 81 jo Pasal 84 UU Ketenagakerjaan);

g. hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) *haid* (khusus bagi wanita), (Pasal 81 UU Ketenagakerjaan)

h. hak untuk cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah (Pasal 82 jo Pasal 84 UU Ketenagakerjaan);

i. hak untuk mendapatkan perlindungan atas *keselamatan dan kesehatan kerja* (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat [1] UU Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat (1) UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja);

j. hak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 3 ayat (2) jo Pasal 6 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja);

k. hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan (Pasal 104 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 5 UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh);

l. hak untuk mogok kerja sesuai prosedur (Pasal 137 dan Pasal 138 UU Ketenagakerjaan)

m. hak untuk memperoleh “pesangon” bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat PKWTT (Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan), dan lain-lain.

C. Contoh Kasus

1. Kasus : Perjuangan Buruh Kontrak (Kasus pekerja kontrak di PT Framas Indonesia)

Setelah ribuan pekerja diberhentikan tanpa pesangon oleh lagi sebuah perusahaan subkontraktor Adidas lain yaitu, PT Framas, Bekasi memPHK 300 pekerja tanpa mengikuti aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. PT. Framas berdalih bahwa para pekerja telah melebihi durasi kontrak, PT. Framas kemudian tidak memperpanjang kontrak kerja dan melanggar semua hak para pekerja. PT. Framas melakukan 3 (tiga) bulan kontrak kerja dan terus memperpanjang status mereka sebagai pekerja tidak tetap (pekerja kontrak) per 3 (tiga) bulan, selama lebih dari 3 (tiga) tahun. Sejak Desember 2012, kontrak mereka tidak diperpanjang dan mereka semua kehilangan pekerjaan tanpa pesangon.

Sekitar 300 pekerja menjadi korban dari kontrak kerja berkepanjangan yang tidak sesuai ketentuan hukum tanpa jaminan kesejahteraan dan keamanan kerja. Dan pada akhirnya, mereka dipecat secara tidak adil. Dari 300 pekerja, karena PT Framas melakukan intimidasi dan tekanan, maka hanya 40 orang pekerja memutuskan untuk memperjuangkan nasib mereka. Para pekerja ini, sebagian besar adalah para pekerja yang tidak berserikat, sebagian lagi merupakan anggota sebuah Serikat Pekerja di PT Framas namun menurut para anggotanya tidak mau memperjuangkan nasib mereka. Proses bipartite dan aksi telah dilakukan oleh para pekerja yang didampingi oleh TURC. Pihak pengusaha secara terang-terang telah mengakui bahwa mereka memang melanggar ketentuan hukum mengenai kontrak namun tidak ada upaya untuk memperbaiki. Setelah proses bipartite tidak membuahkan hasil, para pekerja menempuh proses penyelesaian perkara hubungan industrial, dengan meminta Dinas Tenaga Kerja Daerah Bekasi untuk menjadi mediator antara pekerja dan perusahaan.

Proses ini juga disertai desakan kepada brand, yaitu Adidas pada tanggal aksi di depan Kantor Adidas Indonesia, Jalan Jendral Sudirman, Jakarta Selatan 12920 pada 18 Maret, 2013 pukul 12.00 WIB. Dalam aksi tersebut para pekerja menyampaikan tuntutan antara lain,

1. Adidas menekan PT Framas untuk menjamin hak-hak pekerja dan menaati hukum ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Mempekerjakan kembali buruh kontrak yang dipecat sebagai pekerja tetap
3. Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja harus dijamin
4. Menghilangkan praktek union busting yang dilakukan oleh PT Framas

Dari aksi tersebut, manager adidas Indonesia berjanji untuk menjembatani permasalahan yang ada dengan PT Adidas. Sampai tulisan ini diturunkan, proses mediasi masih berjalan dan menunggu adanya anjuran dari mediator.

2. Outsourcing di Jakarta International Container Terminal (JICT)

Manajemen Jakarta International Container Terminal (JICT) diminta segera menyelesaikan nasib ribuan karyawan *outsourcing* di terminalnya yang sampai sekarang masih terkatung-katung untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan. “Sistem *outsourcing* harus segera dihapus karena akan berdampak pada implementasi International Ships and Port Security (ISPS) Code di Pelabuhan Tanjung Priok. Pekerja *outsourcing* harus diangkat sebagai karyawan organik,” kata Koordinator International Transport Worker’s Federation (ITF) di Indonesia, Hanafi Rustandi.

Dikatakannya, ITF sangat prihatin dengan sikap manajemen JICT yang tidak peduli dengan nasib pekerja dengan mengabaikan nota pemeriksaan dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) yang merekomendasikan agar para pekerja *outsourcing* diangkat menjadi karyawan tetap. Menurut Hanafi, untuk menyelesaikan tuntutan pekerja tersebut, Kemenakertrans telah mengirim surat kepada manajemen JICT. Intinya, JICT

diminta melaksanakan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengangkat pekerja *outsourcing* menjadi karyawan organik. Namun, hingga saat ini permintaan Kemenakertrans tersebut tidak dilaksanakan.

Kasus ini mencuat setelah ribuan pekerja *outsourcing* di pelabuhan/terminal petikemas itu menuntut diangkat menjadi karyawan tetap. Kontrak kerja *outsourcing* ditandatangani oleh manajemen JICT dengan beberapa vendor, yakni PT Philia Mandiri Sejahtera, Koperasi Pegawai Maritim, dan Koperasi Karyawan JICT. Mereka antara lain bekerja sebagai operator *rubber tired gantry crane*, *head truck*, *quay crane*, *radio officer*, dan *maintenance*, yang sudah jelas pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan inti yang terkait langsung dalam proses produksi dan berada di lini satu pelabuhan/terminal peti kemas. Mereka rata-rata telah bekerja 20 tahun, namun statusnya tidak berubah dengan gaji hanya 15 persen dari gaji karyawan organik JICT. Kondisi itu dinilai sebagai diskriminasi upah.

Akibat tuntutan tersebut, sekitar 300 pekerja *outsourcing* terkena PHK. Mereka kemudian melakukan aksi mogok yang sempat melumpuhkan kegiatan ekspor/impor di Pelabuhan Tanjung Priok. Unjuk rasa kemudian dilanjutkan di Kemenakertrans, Kementerian Perhubungan dan BUMN. Namun hingga kini nasib pekerja masih terkatung-katung. Hanafi Rustandi yang juga Ketua ITF Asia Pasifik mengingatkan, mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* bertentangan dengan implementasi ISPS Code yang harus dilaksanakan JICT.

Untuk memenuhi implementasi ISPS Code sesuai aturan internasional, manajemen JICT hendaknya menghapus sistem *outsourcing* dan mengangkat mereka sebagai karyawan organik. Mereka juga wajib mendapat pengupahan sesuai standar hidup yang layak, untuk mencegah terjadinya gejolak atau pemogokan yang bisa mengancam kegiatan di pelabuhan.

3. Perusahaan Sepatu Olahraga Nike

perusahaan sepatu olahraga Nike sebagai perusahaan yang sukses menggunakan jasa *outsourcing*. Nike lebih fokus pada pengembangan desain produk dan untuk pengerjaan produknya Nike menggunakan jasa pihak ketiga.

Terkait banyaknya perusahaan jasa tenaga kerja *outsourcing* yang tidak bertanggungjawab terhadap pengelolaan pekerja, sebaiknya perusahaan tersebut melakukan standarisasi sehingga perusahaan pengelola tenaga kerja *outsourcing* menjadi profesional. Perusahaan sepatu olahraga Nike sebagai perusahaan yang sukses menggunakan jasa *outsourcing* telah distandarisasi, tidak bisa lagi dikelola oleh perusahaan yang tidak jelas dalam mengelola (abal-abal) dan telah disertifikasi oleh Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), dengan tujuan agar perusahaan-perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* yang telah tersertifikasi tidak bekerjasama dengan perusahaan yang tidak berkompeten supaya ujung-ujungnya karyawan tidak dirugikan.

BAB III PENUTUP

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. *Outsourcing* adalah penyerahan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborong pekerjaan secara tertulis.

Hasil kegiatan pengabdian masyarakat ini merupakan pengetahuan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja *outsourcing*. Pemberian materi mengenai *outsourcing* yang dilakukan di PT. Trimitra Putra Mandiri yang terletak di Jakarta Selatan ini sepertinya diterima dengan baik oleh para peserta yang juga sebagai pekerja *outsourcing* di perusahaan tersebut. Hal itu dilihat dari antusiasme pekerja mendengar penjelasan dan mereka pun aktif memberikan pertanyaan mengenai masalah *outsourcing* ini. Kegiatan P2M ini diharapkan mampu memberikan bekal kepada para pekerja di dalam menjalani pekerjaannya, bahwa pekerja *outsourcing* juga memiliki perlindungan hukum sama seperti pekerja lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2003.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta PT. Pradnya Paramita, 2007

Tim Pengajar, *Buku Ajar, Hukum Perburuhan Buku A*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia



DOKUMENTASI





Universitas
Esa U

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa U

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

LAMPIRAN



PT. TRIMITRA PUTRA MANDIRI
SECURITY SERVICE AND MANAGEMENT CONSULTANT

Endo Dotomas Blok B2 No.26
Cipete Utara- Jakarta Selatan Kode pos : 12150
Telp.(021)29305768 Fax,.(021)29305768

Jakarta, 01- Maret-2018

Perihal : PERMOHONAN PENYULUHAN

Kepada Yth
Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul
U.P Ka.Prodi Fakultas Hukum
Di Jakarta,

Assalamualaikum, Wr,Wb

Dengan hormat kami dari PT. Trimitra Putra Mandiri perusahaan yang bergerak di bidang Outsourcing penyaluran tenaga jasa pengamanan. Kami bermaksud untuk meminta penyuluhan / sosialisasi untuk diberikan kepada pekerja diperusahaan kami mengenai hal-hal berikut :

1. Hak-hak dan kewajiban Pekerja Outsourcing
2. Hubungan Hukum antara pemberi kerja dengan pekerja outsourcing
3. Hak dan kewajiban pengusaha outsourcing kepada pekerja outsourcing

Besar harapan kami agar Universitas Esa Unggul – Fakultas Hukum bersedia untuk meluangkan waktunya untuk memberikan penyuluhan / Sosialisasi kepada Perusahaan kami. Selanjutnya kami menunggu feedback dari Pihak Universitas Esa Unggul untuk membalas surat ini.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Hormat Kami

Prasjo Utomo
Direktur Utama



SURAT TUGAS

Nomor : 039/ST/Dekan FH-UEU/III/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wasis Susetio, S.H, M.A, M.H
Jabatan : Dekan
Unit / Bagian : Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul

Dengan ini menugaskan:

Nama : Rizka Amelia Azis, SH, MH
Jabatan : Dosen Tetap
Unit / Bagian : Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul

Untuk memberikan Pengabdian Kepada Masyarakat pada semester Genap tahun ajaran 2017/2018 dengan tema **HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA *OUTSOURCING*** pada hari Kamis tanggal 29 Maret 2018 bertempat di PT. Trimitra Putra Mandiri, Jakarta Selatan.

Demikianlah Surat Tugas ini dibuat sebagai dasar untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat dan apabila dikemudian hari ternyata ada kekeliruan pada surat tugas ini, maka segala sesuatunya akan ditinjau kembali.

Jakarta, 26 Maret 2018
Dekan Fakultas Hukum



Dr. Wasis Susetio S.H.,M.A.,M.H.



Sertifikat

Diberikan Kepada :

Rizka Amelia Azis, SH., MH

Atas partisipasinya sebagai :

P E M A T E R I

dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat :

HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA OUTSOURCING PADA PT. TRIMITRA PUTRA MANDIRI

yang dilaksanakan pada hari Kamis, 29 Maret 2018, di PT. Trimitra Putra Mandiri, Jakarta

Jakarta, 29 Maret 2018


Rizka Amelia Azis, SH., MH

Ketua Pusat Studi Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul


Prasojo Utomo, ST

Direktur Utama PT. Trimitra Putra Mandiri