

# PERJANJIAN KERJA PEKERJA *OUTSOURCING* PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA CALL CENTRE BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

**Nevani**

Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran (UNPAD), Jl. Banda No. 42 Bandung,  
Email: [nevaniranifo@gmail.com](mailto:nevaniranifo@gmail.com).

## ABSTRAK

Penerapan perjanjian kerja pekerja *outsourcing* di perusahaan penyedia jasa dalam praktiknya seringkali tidak sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan sehingga merugikan dan menghilangkan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. Artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran analisis perjanjian kerja dan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* di perusahaan penyedia jasa *call centre* berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan di sini adalah yuridis normatif, yaitu dengan melakukan penelitian yang menitikberatkan pada data kepustakaan atau data sekunder. Spesifikasi penelitian yang dilakukan ialah deskriptif analitis dengan meneliti terhadap fakta dalam hal perjanjian kerja pekerja *outsourcing* serta perlindungannya. Praktik perjanjian kerja pekerja *outsourcing* di perusahaan penyedia jasa *call centre* tidak sepenuhnya dilakukan secara optimal, kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) para pekerja *outsourcing* tersebut telah diperpanjang secara berulang-ulang, sehingga PKWT tersebut demi hukum berubah statusnya menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Namun pada kenyataannya masih terdapat kekurangan dalam praktik *outsourcing* di Indonesia yaitu perbedaan antara peraturan perlindungan hukum dengan pelaksanaan penegakannya serta tidak adanya penerapan sanksi tegas. Bagi pekerja *outsourcing* yang merasa dirugikan dan dilanggar hak-haknya dapat mengajukan perlindungan hak dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai amanat undang-undang.

**Kata kunci:** Perjanjian Kerja, Pekerja *Outsourcing*, Ketenagakerjaan.

## **ABSTRACT**

*The implementation of work agreements for outsourcing workers in service provider companies in practice is often not in accordance with the provisions in the legislation so as to harm and eliminate protection for outsourced workers. This article aims to provide an overview of the analysis of employment agreements and legal protection of outsourced workers in call center service provider companies based on Labor Law. The method used here is normative juridical, namely by conducting research that focuses on library data or secondary data. The specification of the research carried out is analytical descriptive by examining the facts in terms of outsourcing work agreements and their protection. Outsourcing workers labor agreement practiced at call center service providers are not fully implemented optimally, the contracts for Temporary Employment Agreements (PKWT) for outsourced workers have been repeatedly renewed, so that the PKWT has legally changed its status into a working relationship under an Employment Agreement (PKWTT). Legal protection for outsourced workers is regulated in legislation. However, in reality there are still shortcomings in outsourcing practices in Indonesia, namely the difference between legal protection regulations and the implementation of their enforcement and the absence of strict sanctions. For outsourced workers who feel that their rights have been violated and violated, they can apply for protection of rights through the mechanism of industrial dispute resolution according to the mandate of the law.*

**Keywords:** *Employment, Outsourcing Workers, employment.*



## I. PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi nasional sebagaimana diamanatkan oleh Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) alinea ke empat, yaitu untuk terciptanya masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera diselenggarakan berdasarkan prinsip pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Pembangunan ekonomi berkelanjutan dilakukan demi tercapainya cita-cita Bangsa Indonesia, yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, serta untuk menunjang pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional agar seluruh masyarakat Indonesia mendapatkan peningkatan taraf hidup dan kehidupan yang layak. Tenaga kerja merupakan salah satu indikator pembangunan dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukannya, maka perlu terus dilakukan pembangunan atau perubahan dalam bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan, dalam koridor penghormatan harkat dan martabat kemanusiaan pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya melibatkan berbagai unsur diantaranya pemerintah, penyedia kerja atau pengusaha dan masyarakat (pekerja). Pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan secara terpadu dengan kerja sama setiap unsur pembangunan yang saling mendukung. Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja sebagai warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan ketentuan Pasal 27 UUD 1945. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) juga mengatur hal serupa bahwa ada kesempatan yang sama dan tidak boleh ada diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Hal tersebut juga dijelaskan di dalam Penjelasan Pasal 5 undang-undang tersebut. Di sini Pemerintah wajib melaksanakan hal-hal yang tersurat maupun yang tersirat dalam UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan dengan

memberikan kesempatan bekerja dan berusaha untuk mensejahterakan warga negaranya.

Industri yang berkembang di Indonesia saat ini tidak sebanding dengan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) atau jumlah tenaga kerja yang ada. Hal ini menyebabkan kedudukan pengusaha atau perusahaan ada pada posisi lebih dominan. Perusahaan umumnya cenderung menggunakan sistem *outsourcing* atau alih daya, pilihan ini dilatarbelakangi oleh sebuah strategi efisiensi biaya produksi. Pemilihan strategi ini dilatarbelakangi kondisi ekonomi sehingga tidak memungkinkan perusahaan memberi upah kepada para pekerja yang bekerja langsung pada perusahaan (pekerja tetap) dalam jumlah yang banyak. Perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya dibantu oleh tenaga kerja yang diatur dengan peraturan untuk dapat melindungi kegiatan usaha ataupun tenaga kerjanya.

*Outsourcing* merupakan pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Wahyuni, 2011). Badan penyedia jasa yang dimaksud adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, yaitu perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.

Proses *outsourcing* pada dasarnya dapat berjalan jika memenuhi beberapa unsur yaitu pekerja, pekerjaan, kesepakatan antara penyedia jasa serta pengguna jasa. Pengalihan pekerjaan kepada pihak ketiga atau *outsourcing* membuat perusahaan fokus kepada bisnis utamanya sehingga dapat bersaing di pangsa pasar. *Outsourcing* dalam pelaksanaannya seringkali menimbulkan permasalahan hukum, yang disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan diantara para pihaknya. Hubungan hukum dalam praktik *outsourcing* terbagi menjadi tiga pihak yaitu pihak perusahaan pemberi kerja, pihak perusahaan penerima kerja atau penyedia jasa *outsourcing* dan pihak pekerja *outsourcing*. Ketiganya memiliki

kepentingan yang berbeda satu sama lain. Pekerja menuntut haknya sebagai pekerja dan pengusaha menuntut kewajibannya terhadap tenaga kerja akibat dari hak yang diberikan. Beberapa permasalahan dalam hubungan antara pengusaha dengan *outsourcing* yang sering muncul antara lain terkait status pekerja, masa kerja, hak-hak pekerja, syarat-syarat pekerja, sistem pengupahan, pesangon dan permasalahan terhadap tidak patuhnya perusahaan atau pekerja dalam peraturan perundang-undangan terkait.

Kewajiban dan hak pekerja *outsourcing* diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 59, 64, 65 dan 66. Dalam Pasal 59 ditentukan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) peruntukannya hanya bagi pekerjaan tertentu menurut jenis, sifat atau kegiatan pekerjaan yang akan diselesaikan dalam waktu tertentu. PKWT bukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. PKWT yang atas asar jangka waktu tertentu dapat dilaksanakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pembaruan PKWT hanya diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, dan pembaruan hanya untuk 1 (satu) kali dan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

*Call centre* merupakan sebuah bentuk layanan yang umumnya disediakan di hampir seluruh lini pekerjaan untuk menerima, menjawab, memberi berbagai pertanyaan, sarana, informasi dari pelanggan atau pengguna sebagai jembatan penghubung antara para pihak sekaligus sebagai upaya mendekatkan diri antara para pihak. Sedangkan penyedia jasa *call centre* bergerak sebagai penyelenggaraan jasa layanan informasi telekomunikasi dan informasi lainnya dalam bentuk media cetak dan elektronik. Perusahaan penyedia jasa *call centre* menyediakan jasa *outsourcing* pekerjaan layanan *call centre*. Perusahaan penyedia jasa *call centre* maupun perusahaan di bidang lainnya wajib mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu dalam UU Ketenagakerjaan serta ketentuan di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

dan peraturan yang merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa, “frasa perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”. Menurut Putusan MK, dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, maka jika di dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja harus didasarkan pada Perjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya dapat didasarkan pada PKWT. Adapun tindak lanjut dari Putusan MK adalah dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19

Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Permenaker No. 19 Tahun 2012). Peraturan tersebut mengatur lebih lanjut mengenai ketentuan penyediaan jasa pekerja yang antara lain adalah persyaratan penyediaan jasa pekerja, perjanjian jasa pekerja, persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perjanjian kerja penyedia jasa pekerja serta pengawasannya.

Pasal 17 ayat (1) Permenaker No. 19 Tahun 2012 mengatur mengenai persyaratan penyediaan jasa pekerja yaitu perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Sesuai Pasal 17 ayat (1) dan (3) Permenaker No. 19 Tahun 2012 tersebut, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi serta kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud meliputi usaha yang diatur di dalam pasal tersebut. Pasal 20 Permenaker No. 19 Tahun 2012 mengatur mengenai perjanjian penyediaan jasa pekerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat pekerjaan dilaksanakan.

Objek yang diteliti di sini yaitu mengenai pekerja *outsourcing* di dalam perusahaan penyedia jasa *call centre* yang berdomisili di Jakarta yaitu PT. LB dan PT. IS yang ditempatkan di perusahaan pemberi kerja. Perlindungan kerja, hak-hak pekerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja *outsourcing* yang telah berjalan di perusahaan tersebut dirasa tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selama bekerja di PT LB, pekerja *outsourcing* di PT. LB ditempatkan di salah satu perusahaan manufaktur, yaitu PT ITC. Hubungan hukum antara PT LB dengan PT ITC menggunakan Surat Perintah Kerja (SPK) yang dikeluarkan oleh PT ITC dan tidak menggunakan perjanjian penyedia jasa pekerja. Pekerja *outsourcing* di PT LB tersebut telah berkali-kali menandatangani

kontrak kerja yang diperpanjang setiap tahunnya sejak tahun 2013 hingga saat ini. Sebelum bekerja di PT LB diketahui bahwa beberapa pekerja *outsourcing* di PT LB merupakan pengalihan dari perusahaan sejenis yaitu PT SJE. Pada awal tahun 2018, pekerja *outsourcing* di PT LB akan diperpanjang lagi masa kontraknya, namun para pekerja *outsourcing* di PT LB tersebut menolak dan meminta agar perjanjian yang akan diperpanjang tersebut diubah jenisnya dari PKWT menjadi PKWTT agar status kerja mereka yang sudah 5 (lima) tahun bekerja tersebut berubah dari pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap. PT LB menolak permintaan para pekerja *outsourcing* tersebut dan menganjurkan agar para pekerja *outsourcing* tersebut untuk mengundurkan diri dari perusahaan apabila menolak untuk melanjutkan perpanjangan kontraknya dan tidak berkenan untuk mengikuti prosedur perusahaan.

PT IS merupakan perusahaan penyedia jasa *call centre* yang menyediakan pekerja *outsourcing* kepada salah satu perusahaan telekomunikasi yaitu PT TKM. PT IS merupakan salah satu anak perusahaan PT TKM yang mendukung bisnis PT TKM. Beberapa pekerja *outsourcing* di dalam PT IS merupakan pekerja *outsourcing* yang telah dialihkan dari beberapa perusahaan. Pekerja *outsourcing* tersebut pada akhirnya bekerja di PT IS sejak tahun 2013 dan telah beberapa kali diperpanjang dan diperbarui kontraknya. Pembaruan PKWT PT IS tidak mengikuti aturan masa tenggang waktu yang seharusnya, dimana seharusnya masa tenggang waktu yang diatur oleh undang-undang adalah 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya PKWT yang lama. Masa tenggang waktu antara PKWT lama dengan PKWT yang diberlakukan PT IS kurang dari masa tenggang waktu yang diatur di dalam perundang-undangan. PT IS juga mengganti masa tenggang waktu pekerja *outsourcing* tersebut dengan pemotongan cuti pekerja *outsourcing*. Sama seperti pekerja *outsourcing* PT LB yang resah terkait mata pencahariannya yang tidak tetap dan dapat diberhentikan sepihak oleh perusahaan kapan saja jika terdapat perubahan bisnis dan masa kontraknya habis. Pekerja *outsourcing* PT IS juga merasa dirugikan dengan sistem kontrak yang diberlakukan oleh PT IS



tersebut. Pekerja *outsourcing* PT IS menuntut hak kepada manajemen PT IS agar kontrak kerjanya diubah menjadi PKWTT. Namun sama dengan PT LB, manajemen PT IS menolak permintaan tersebut dan menganjurkan agar para pekerja *outsourcing* tersebut untuk mengundurkan diri dari perusahaan apabila menolak untuk melanjutkan kontraknya dan tidak berkenan untuk mengikuti prosedur perusahaan.

Indikasi terhadap lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* adalah banyaknya penyimpangan atau pelanggaran terhadap perlindungan hak-hak pekerja yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnisnya. Perlindungan kerja yang berlaku dalam praktik di masyarakat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja *outsourcing* pun sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja tetap yang bekerja langsung di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka artikel ini bermaksud membahas bagaimanakah perjanjian kerja pekerja *outsourcing* di perusahaan penyedia jasa *call centre* ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan berdasar pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* terhadap kerugian yang ditimbulkan dari perjanjian kerja.

## II. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam menganalisis masalah pada artikel ini adalah yuridis normatif, yang merupakan suatu metode pendekatan yang menekankan pada norma hukum dan kaidah-kaidah hukum yang berlaku melalui studi kepustakaan. Penelitian yang menitikberatkan pada penelitian terhadap data sekunder, berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier (Soekanto & Mamudji, 2018). Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analisis. Deskriptif mempunyai arti bersifat menggambarkan apa adanya dan berupaya untuk menggambarkan secara

tepat mengenai sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, dengan gejala lain dalam masyarakat (Soekanto, 2014). Deskriptif analitis di sini dengan meneliti terhadap perjanjian kerja pekerja *outsourcing* serta perlindungannya. Adapun metode analisis data dalam yang digunakan yaitu normatif kualitatif. Yaitu dengan pengolahan data, yang pada hakekatnya adalah kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis (Ali, 2009). Analisis pada penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis secara normatif kualitatif, data-data yang berupa peraturan perundang-undangan.

### III. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

#### A. Perjanjian Kerja Pekerja *Outsourcing* Pada Perusahaan Penyedia Jasa *Call Centre* Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

PT LB dan PT IS merupakan sebuah badan hukum dalam bentuk Perseroan Terbatas. Pasal 51 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja pekerja *outsourcing* PT LB dan PT IS telah memenuhi syarat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dan untuk syarat dilaksanakannya perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku akan dikaji lebih lanjut.

Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pasal 2 Permenaker No. 19 Tahun 2012 juga mengatur bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja. Perjanjian antara PT LB dengan PT ITC dan PT IS

dengan PT TKM merupakan perjanjian penyediaan jasa pekerja, oleh karena itu perjanjian tersebut termasuk klasifikasi penyedia jasa *outsourcing* atau termasuk ke dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja diatur di dalam Pasal 1 angka 5 Permenaker No. 19 Tahun 2012, yaitu perjanjian penyediaan jasa pekerja adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan istilah perjanjian penyediaan jasa pekerja tersebut terdapat 2 (dua) pihak dalam perjanjian yang diatur di dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 3 Permenaker No. 19 Tahun 2012, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja. Lebih lanjut Pasal 24 peraturan tersebut mengatur mengenai perusahaan penyedia jasa pekerja harus memenuhi persyaratan yaitu berbentuk badan hukum PT yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini PT LB dan PT IS merupakan perusahaan penyedia yang berbentuk badan hukum PT yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT LB dan pihak PT IS, PT LB dan PT IS telah memiliki izin-izin yang lengkap untuk menjalankan fungsi perusahaan sesuai peraturan yang berlaku.

Permenaker No. 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (1) mengatur mengenai persyaratan penyediaan jasa pekerja yaitu perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Perjanjian antara PT LB dengan PT ITC dan PT IS dengan PT TKM dibuat secara tertulis sehingga sesuai dengan ketentuan di dalam peraturan tersebut. Pasal 20 Permenaker No. 19 Tahun 2012 mengatur mengenai perjanjian penyediaan jasa pekerja antara perusahaan

pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Lebih lanjut Pasal 22 mengatur bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja tidak dapat melakukan operasional atas pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan. PT IS telah mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja kepada instansi terkait, namun PT LB karena menggunakan Surat Perintah Kerja (SPK) yang dikeluarkan oleh PT ITC sebagai dasar hubungan hukumnya dan SPK tersebut bukan merupakan perjanjian melainkan hanya sebatas surat penunjukkan saja, maka PT LB tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja kepada instansi terkait. Akibat hukum tidak didaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja kepada instansi terkait sesuai Pasal 22 Permenaker adalah PT LB tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja dari instansi terkait tersebut. Sesuai Pasal 23 Permenaker, dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja PT LB dengan PT ITC tidak dibuat dan didaftarkan dan PT LB tetap melaksanakan pekerjaan, Maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi terkait yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota serta jika izin operasional PT LB dicabut, pemenuhan hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab PT LB tersebut.

PKWT di PT LB dan PT IS telah memenuhi ketentuan di dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu PKWT antara lain dibuat atas dasar adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan

ketentuan di dalam Pasal 56 ayat (1) perjanjian kerja pekerja *outsourcing* di PT LB dan PT IS menggunakan PKWT. Kedua PKWT PT LB dan PT IS tersebut juga telah memenuhi syarat sahnya perjanjian yang terdapat di dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Berkaitan dengan isi perjanjian kerja, kedua perjanjian tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 51 UU Ketenagakerjaan yang mengatur isi perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat hal-hal yang perlu diatur di dalam pasal tersebut. Praktik *outsourcing* yang terdapat di dalam PT LB dan PT IS sesuai dengan ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang mengatur perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian kerja pekerja *outsourcing* di PT LB memenuhi ketentuan di dalam Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yaitu bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. PT LB mempekerjakan pekerja *outsourcing* di PT ITC yang dimana PT ITC merupakan perusahaan manufaktur yang bisnis utamanya terpisah dari kegiatan *call centre*.
2. Pekerjaan dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan yaitu PT ITC.
3. Jasa *call centre* tersebut merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan yaitu bisnis manufaktur PT ITC; dan
4. Tidak menghambat proses produksi PT ITC secara langsung.

Perjanjian kerja pekerja *outsourcing* di PT IS memenuhi ketentuan Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. PT LB mempekerjakan pekerja *outsourcing* di PT TKM, dimana PT TKM merupakan perusahaan telekomunikasi yang bisnis utamanya merupakan pengelolaan jaringan telekomunikasi dan informatika serta pengelolaan layanan jasa telekomunikasi dan informatika, bisnis penunjang PT TKM adalah penyediaan layanan transaksi pembayaran dan pengiriman uang melalui jaringan telekomunikasi dan informatika serta menjalankan kegiatan dan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya yang dimiliki perusahaan, antara lain pemanfaatan aset tetap dan aset bergerak, fasilitas sistem informasi, fasilitas pendidikan dan pelatihan serta fasilitas pemeliharaan dan perbaikan. Layanan jasa *call centre* merupakan fasilitas sistem informasi. Oleh karena itu bisnis utama PT TKM terpisah dari kegiatan *call centre*;
2. Pekerjaan dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan yaitu PT TKM;
3. Jasa *call center* merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dari bisnis PT TKM; dan
4. Tidak menghambat proses produksi PT TKM secara langsung.

Pasal 65 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pekerja PKWT di PT LB dan PT IS berbeda dengan pekerja PKWTTnya, perbedaannya antara lain adalah penggunaan provider asuransi kesehatan dan asuransi jiwa dimana untuk pekerja PKWT hanya menggunakan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sedangkan PKWTT selain menggunakan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan juga diberikan fasilitas asuransi jiwa dan kesehatan lainnya dari provider asuransi milik swasta. Selain itu, juga terdapat perbedaan-perbedaan terkait pemberian besaran THR dan tunjangan-tunjangan bagi PKWT dan PKWTT. Pasal 65 ayat (6) dan (7) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja dalam pelaksanaan

pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya. Hubungan kerja PT LB dan PT IS menggunakan hubungan PKWT. Hubungan kerja tersebut wajib memenuhi Pasal 59 ayat (1) yang antara lain adalah PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yang diatur di dalam pasal tersebut.

Pasal 59 ayat (2), (3), (4) dan (6) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. PKWT PT LB, tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 59 ayat (1) huruf b yaitu PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu salah satunya adalah pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun sedangkan pekerja dilakukan lebih dari 3 (tiga) tahun lamanya. PKWT PT LB juga tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 59 ayat (4), (5) dan (6) yaitu PKWT LB dan pekerja *outsourcing*nya diperpanjang berkali-kali setiap tahunnya tanpa mematuhi aturan di dalam UU Ketenagakerjaan tersebut. Pasal 59 Ayat (7) mengatur bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum statusnya berubah menjadi PKWTT. PKWT PT LB dengan pekerja *outsourcing* tidak memenuhi Pasal 59 ayat (1) huruf b, ayat (4), (5) dan (6), oleh karena itu PKWT PT LB dengan pekerja *outsourcing* demi hukum berubah statusnya menjadi PKWTT.

PKWT PT IS juga tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 59 ayat (6) dimana pembaruan PKWT PT IS tidak mengikuti aturan masa tenggang waktu yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan, dimana seharusnya masa tenggang waktu yang diatur adalah 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya PKWT yang lama. Masa tenggang waktu antara PKWT lama dengan PKWT yang diberlakukan PT IS kurang dari masa tenggang waktu yang diatur di dalam perundang-undangan yaitu hanya kurang lebih 14 (empat belas) hari dari berakhirnya PKWT. PT IS juga mengganti masa tenggang waktu pekerja *outsourcing* tersebut dengan pemotongan cuti pekerja *outsourcing*. Ayat (7) Pasal 59 mengatur bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi PKWTT. PKWT PT IS dengan pekerja *outsourcing* tidak memenuhi Pasal 59 ayat (1) huruf b dan ayat (6), oleh karena itu PKWT PT LB dengan pekerja *outsourcing* demi hukum berubah statusnya menjadi PKWTT.

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dimana dalam putusan tersebut sebagaimana telah disebutkan di atas, kemudian dikeluarkannya Permenaker No. 19 Tahun 2012 sebagai salah satu dampak dari Putusan MK tersebut, di dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (2) dan (3) dijelaskan tentang pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud meliputi usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja, maka perusahaan yang peneliti teliti yaitu PT IS dan PT LB memiliki izin, tidak termasuk dalam kelima klasifikasi yang terdapat di dalam Pasal 17 ayat (3) tersebut. Karena izin usaha PT LB adalah jasa konsultasi manajemen, jasa kebersihan dan jasa



perawatan alat transportasi niaga serta izin usaha PT IS adalah jasa penyaluran dan penyediaan tenaga kerja.

Pasal 19 Permenaker No. 19 Tahun 2012 mengatur bahwa perjanjian penyediaan jasa pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) sekurang-kurangnya memuat beberapa hal sebagaimana telah disebutkan di atas, maka perjanjian antara PT LB dengan PT ITC dan PT IS dengan PT TKM adalah, perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan di dalam Pasal 19 huruf b, yaitu kedua perjanjian penyediaan jasa pekerja tersebut tidak memuat penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Pasal 28 Permenaker 19 Tahun 2012 mengatur bahwa setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pasal 29 ayat (2) Permenaker 19 Tahun 2012 mengatur bahwa dalam hal hubungan kerja didasarkan atas PKWT yang objek kerjanya tetap ada, perjanjian tersebut sekurang-kurangnya harus memuat jaminan kelangsungan bekerja, jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan dan jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menetapkan upah. Pasal 29 ayat (3) Permenaker 19 Tahun 2012 mengatur lebih lanjut terkait hak-hak pekerja yang harus ada di dalam perjanjian. Pasal 30 Permenaker 19 Tahun 2012 mengatur bahwa jika PKWT tidak memuat ketentuan di dalam Pasal 28 dan Pasal 29, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas PKWTT sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Berdasarkan pemaparan hak dan kewajiban di dalam PKWT PT IS dan PT LB dengan pekerja *outsourcing* sebelumnya, maka PKWT antara PT LB dengan pekerja *outsourcing* tidak menerapkan Pasal 28 dan Pasal 29 ayat (2) huruf b dan c serta Pasal 29 ayat (3) huruf d, e dan f. PKWT PT LB tidak memenuhi beberapa ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja seperti di dalam Pasal 29 ayat (3) huruf d, e dan f yaitu hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu, hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja sebelum PKWT berakhir bukan karena kesalahan pekerja, hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui. Perjanjian PKWT tersebut juga tidak mencantumkan terkait jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menetapkan upah. Akibat hukum dari tidak dipenuhinya Pasal 28 dan Pasal 29 ayat (2) huruf b dan c serta Pasal 29 ayat (3) huruf d, e dan f berdasarkan Pasal 30 Permenaker 19 Tahun 2012 maka hubungan kerja antara PT LB dengan pekerja berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas PKWTT sejak ditandatanganinya PKWT yang tidak memenuhi persyaratan tersebut.

Sama halnya dengan PKWT PT LB, PKWT antara PT IS dengan pekerja *outsourcing* tidak menerapkan Pasal 28 dan Pasal 29 ayat (2) huruf b dan c serta Pasal 29 ayat (3) huruf d, e dan f. PKWT PT LB tidak memenuhi beberapa ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja seperti di dalam Pasal 29 ayat (3) huruf d, e dan f, yaitu hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu, hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja sebelum PKWT berakhir bukan karena kesalahan pekerja, hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui. Perjanjian PKWT tersebut juga tidak mencantumkan terkait jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menetapkan upah. Akibat hukum dari tidak dipenuhinya Pasal 28 dan Pasal 29 ayat (2) huruf b dan

c serta Pasal 29 ayat (3) huruf d, e dan f berdasarkan Pasal 30 Permenaker 19 Tahun 2012, maka hubungan kerja antara PT LB dengan pekerja berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas PKWTT sejak ditandatanganinya PKWT yang tidak memenuhi persyaratan tersebut. PKWT PT LB dan PKWT antara PT IS tidak mengikuti aturan di dalam Pasal 32 Permenaker No. 19 Tahun 2012. Kedua PKWT tersebut merupakan peralihan dari perusahaan sebelumnya namun tidak mengikuti aturan di dalam Pasal 32 tersebut, yaitu dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja yang baru yaitu PT LB dan PT IS, maka perusahaan penyedia jasa pekerja yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati dan jika terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja yang baru maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang baru.

Dilihat dari penjelasan di atas maka tindakan PT LB yang telah mempekerjakan para pekerja *outsourcing* dan telah memperpanjang kontrak kerja pekerja tersebut secara berulang-ulang, sudah melanggar Pasal 59 ayat (1) huruf b, ayat (4), (5) dan (6) UU No. 13 Tahun 2003 serta Pasal 28, Pasal 29 ayat (2) huruf b dan c dan Pasal 29 ayat (3) huruf d, e dan f Permenaker No. 19 Tahun 2012. Begitu juga dengan PT IS yang tidak memenuhi ketentuan di dalam Pasal 59 ayat (1) huruf b UU No. 13 Tahun 2003 dan ayat (6) Pasal 28, Pasal 29 ayat (2) huruf b dan c, dan Pasal 29 ayat (3) huruf d, e dan f Permenaker No. 19 Tahun 2012. Berdasarkan pemaparan tersebut PKWT PT LB dan PT IS dengan pekerja *outsourcing* tersebut demi hukum berubah statusnya menjadi hubungan kerja PKWTT sejak ditandatanganinya PKWT yang tidak memenuhi persyaratan tersebut.

## **B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Terhadap Kerugian Yang Ditimbulkan dari Perjanjian Kerja**

Perlindungan hukum dalam konstitusi negara terdapat dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945. Perlindungan hukum selanjutnya diatur dalam batang tubuh UUD 1945, pengaturan mengenai hak warga negara atas pekerjaan dan hak-hak pekerja antara lain dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 A, Pasal 28 C ayat (1) dan (2), Pasal 28 D ayat (2). Hak-hak tersebut dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja, keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, serta dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Menurut Iman Soepomo dan Abdul Khakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu (Khakim, 2003):

### **1. Perlindungan Ekonomis**

Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

### **2. Perlindungan Sosial**

Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

### **3. Perlindungan Teknis**

Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu, pengusaha yang memiliki kedudukan yang lebih kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 19 Tahun 2012 telah

diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja, termasuk pekerja *outsourcing* yang menggunakan PKWT. Beberapa perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* yang menggunakan PKWT sebagaimana telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 19 Tahun 2012, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan terhadap PKWT secara tertulis

UU Ketenagakerjaan Pasal 57, Pasal 65 ayat (6) dan (7) dan Permenaker No. 19 Tahun 2012 mengatur bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis. Hal tersebut merupakan perlindungan bagi pekerja agar perjanjian PKWT dibuat dengan jelas dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam praktik di perusahaan-perusahaan penyedia jasa khususnya pada perusahaan yang peneliti teliti, PKWT di perusahaan tersebut sudah dibuat secara tertulis dan memenuhi perlindungan hukum sesuai peraturan tersebut.

2. Perlindungan terhadap pekerjaan yang bersifat permanen

UU Ketenagakerjaan Pasal 57, Pasal 65 ayat (7) menyatakan bahwa hubungan kerja *outsourcing* dapat didasarkan atas PKWT apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Pasal 59 yang antara lain adalah, ayat (1) Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tersebut yaitu PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Peraturan tersebut bermaksud untuk melindungi pekerja, namun perusahaan yang peneliti teliti tidak diterapkan di perusahaan tersebut terutama aturan

mengenai pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

### 3. Perlindungan terhadap pembatasan pekerjaan *outsourcing*

- a. Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat jelas terdapat syarat-syarat untuk pekerjaan dengan kontrak PKWT dilakukan terhadap pekerja dengan memakai PKWT hanya sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan PKWT. Apabila dalam pelaksanaannya, perusahaan *outsourcing* penyedia jasa *call centre* atau perusahaan *outsourcing* lainnya yang memakai pekerja dengan sistem PKWT tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) tersebut, maka akan dapat dikenakan sanksi. Peraturan tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh UU Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang mengatur bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi PKWTT. Dari keterangan yang dikemukakan di atas, terlihat bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja yang dipekerjakan memakai sistem PKWT yang telah diatur oleh perundang-undangan sudah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana jika para pekerja PKWT melakukan pekerjaan yang bukan pekerjaan mereka, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1), maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja PKWT namun telah berubah statusnya menjadi pekerja PKWTT, yang maknanya dianggap sebagai pekerja tetap.
- b. Permenaker No. 19 Tahun 2012 yaitu di dalam Pasal 17 ayat (2) dan (3) yang menjelaskan tentang pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud meliputi usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha

tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja. Peraturan tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan, namun kelemahannya adalah di dalam peraturan tersebut tidak terdapat sanksi yang dapat menghukum perusahaan yang melanggar peraturan tersebut. Oleh karena itu tidak ada akibat hukum bagi perusahaan penyedia jasa outsourcing yang melanggar termasuk PT IS dan PT LB yang melanggar peraturan tersebut.

#### 4. Perlindungan terhadap pendaftaran perjanjian penyedia jasa

Pasal 20 Permenaker No. 19 Tahun 2012 yang mengatur mengenai perjanjian penyediaan jasa pekerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Lebih lanjut Pasal 22 mengatur bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Akibat hukum jika perjanjian penyedia jasa pekerja tidak didaftarkan kepada instansi terkait sesuai Pasal 22 Permenaker adalah perusahaan penyedia jasa tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja dari instansi terkait tersebut. Dan berdasarkan Pasal 23 Permenaker, dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja tidak dibuat dan didaftarkan namun perusahaan tetap melaksanakan pekerjaan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi terkait yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam hal pencabutan izin tersebut, pemenuhan hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Berdasarkan hal tersebut, dalam salah satu

perusahaan yang peneliti teliti yaitu PT LB, melanggar ketentuan yang telah diatur sebagaimana dijabarkan di atas, karena itu PT LB sudah sepatutnya diberikan sanksi sebagai akibat hukum dari melanggar ketentuan tersebut, namun pada kenyataannya hingga saat ini PT LB tidak diberikan sanksi apapun dan kegiatan PT LB masih tetap berjalan.

5. Perlindungan syarat-syarat penyerahan pekerjaan dan hak-hak pekerja
  - a. Perlindungan syarat-syarat penyerahan pekerjaan *outsourcing* diatur di dalam Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yaitu bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan di dalam Pasal tersebut, diantaranya adalah pekerjaan dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi. Dalam praktik perusahaan-perusahaan sudah mengikuti ketentuan tersebut. Pasal 65 UU Ketenagakerjaan ayat (4) mengatur bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktik perusahaan-perusahaan khususnya PT LB dan PT IS tidak dapat mematuhi ketentuan tersebut, terutama dalam penerapan fasilitas-fasilitas bagi pekerja.
  - b. Perlindungan hak-hak PKWT terdapat di dalam ketentuan Pasal 28 Permenaker No. 19 Tahun 2012 yang mengatur bahwa setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pasal 29 ayat (2) dan (3) Permenaker No. 19 Tahun 2012 mengatur lebih lanjut bahwa dalam hal hubungan kerja didasarkan atas PKWT yang objek kerjanya tetap ada,



perjanjian tersebut sekurang-kurangnya harus memuat jaminan-jaminan dan hak-hak yang harus termuat di PKWT tersebut. Serta terdapat juga perlindungan dengan memberikan akibat hukum perubahan PKWT menjadi PKWTT sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan, apabila PKWT yang dimaksud tidak memuat ketentuan di dalam Pasal 28 dan Pasal 29 UU Ketenagakerjaan tersebut. Akibat hukum tersebut diatur di dalam Pasal 30 Permenaker No. 19 Tahun 2012. Di dalam praktik dan analisa kasus PT LB dan PT IS terdapat pelanggaran-pelanggaran PKWT yang dilakukan oleh perusahaan terhadap ketentuan tersebut. Sanksi yang diberikan hanya berupa sanksi perubahan status PKWT menjadi PKWTT saja. Hal tersebut hanya merupakan sanksi internal perusahaan saja. Tidak ada upaya hukum memaksa yang menimbulkan efek jera bagi pelanggar ketentuan-ketentuan tersebut.

- c. Perlindungan lainnya terdapat juga di dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012 Pasal 32 yang mengatur dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja yang baru harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati, dan jika terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja yang baru, maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang baru. Di dalam praktik, khususnya perusahaan yang peniliti kaji yaitu PT LB dan PT IS, perusahaan tidak mengikuti aturan di dalam Pasal 32 tersebut.

Pada umumnya dalam tahap finalisasi PKWT, PKWT telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan

pihak pekerja hanya tinggal menandatangani PKWT tersebut sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Sehubungan dengan isi PKWT yang telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, isi dari PKWT tersebut cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada perusahaan, sedangkan pekerja berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan tersebut timbul karena kedudukan pengusaha yang lebih dominan, baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi dominan pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur mengenai hak-haknya dan tidak mengatur mengenai kewajibannya. Hal ini pun terjadi di dalam perusahaan yang peneliti teliti.

Sejak diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012, pemerintah berusaha untuk menciptakan penyetaran hak bagi para pekerja outsourcing dengan pekerja tetap. Perlindungan upah minimum, perlindungan asuransi keselamatan kerja dan pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh Dinas Ketenagakerjaan di wilayah kerja yang bersangkutan merupakan bentuk komitmen pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja *outsourcing*. Namun pada kenyataannya masih terdapat kekurangan dalam praktik *outsourcing* di Indonesia, salah satunya adalah tidak adanya kesempatan bagi pekerja outsourcing untuk melakukan negosiasi ketentuan dalam perjanjian kerja, kecilnya peluang untuk dipekerjakan sebagai pekerja tetap dengan kontrak PKWT, serta pelanggaran ketentuan terkait hak-hak dan syarat-syarat outsourcing. Terdapat perbedaan antara peraturan perlindungan hukum dengan pelaksanaan penegakannya serta tidak ada penerapan sanksi tegas merupakan dampak lemahnya fungsi pengawasan pemerintah dibidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan di Kementerian Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa ruang lingkup pengawasan Kementerian Tenaga Kerja dalam tenaga kerja *outsourcing* adalah seluruh

perusahaan-perusahaan *outsourcing* serta hal-hal yang berkaitan di dalamnya. Jika terdapat perusahaan yang melanggar peraturan yang ada, sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan yang melanggar aturan adalah sanksi administratif dalam bentuk pencabutan izin dan lainnya, hal tersebut juga perlu dikoordinasikan dengan instansi atau dinas terkait yang mengurus tentang tenaga kerja tersebut. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan Pasal 17 ayat (3) Permenaker No. 19 Tahun 2012 tidak efektif diimplementasikan dalam praktik. Karena ruang lingkup praktik *outsourcing* yang diawasi oleh Kementerian Tenaga Kerja saat ini masih mencakup seluruh perusahaan *outsourcing*. Hal tersebut terjadi karena dipicu oleh tidak terdapatnya pengaturan terkait sanksi yang akan diberikan apabila perusahaan melanggar ketentuan di dalam Pasal 17 ayat (3) tersebut, sehingga dalam fungsi pengawasan sulit diberlakukan dalam praktik karena memang tidak ada akibat hukum bagi pelanggar yang melanggar ketentuan tersebut. Jika pasal tersebut diterapkan, pasal tersebut akan menghambat peningkatan ekonomi dan bisnis di Indonesia karena telah membatasi lapangan pekerjaan yang sudah tersedia sebelumnya, hal tersebut akan berdampak pada perkembangan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Pasal tersebut perlu untuk diubah agar dapat berjalan secara efektif dan efisien dan sesuai dengan kondisi di Indonesia.

Salah satu bentuk penerapan perlindungan adalah dengan dilakukannya fungsi pengawasan yang baik oleh pemerintah. Pemerintah sebagai regulator dan pengawas ketenagakerjaan seharusnya lebih fokus untuk memperbaiki peraturan terkait penerapan perlindungan pekerja *outsourcing*. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara

menyeluruh. Di samping itu, melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat memperkecil adanya pelanggaran terhadap peraturan terkait ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Dalam hal pengawasan, pemerintah seharusnya menyediakan wadah untuk menampung aspirasi masyarakat untuk pelaporan praktik-praktik *outsourcing* yang diduga melanggar aturan. Fungsi pengawasan untuk penerapan perlindungan pekerja *outsourcing* perlu ditingkatkan mengingat banyaknya perusahaan-perusahaan yang masih melanggar atau tidak mentaati peraturan mengenai *outsourcing* agar bentuk-bentuk perlindungan yang sudah ada dapat berjalan secara optimal.

Penampungan aspirasi dapat dilakukan dengan cara laporan di kementerian atau dinas terkait atau dengan cara *online*. Untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada PKWT agar para pekerja *outsourcing* mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Perlindungan terhadap para pekerja perlu ditingkatkan dengan pembuatan format baku PKWT dari Pemerintah dimana format baku tersebut wajib diterapkan di perusahaan-perusahaan yang menggunakan PKWT, hal tersebut dirasa dapat lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan, sehingga kendala yang menyangkut tentang pengawasan sebagian besar telah terbantu terselesaikan. Ketentuan perlindungan hukum harus diimbangi dengan peraturan dan penegakan hukum yang baik dan optimal.

Praktik *outsourcing* dalam PT LB dan PT IS yang tidak mengikuti ketentuan peralihan PKWT menjadi PKWTT sebagaimana diatur di dalam Pasal 57 (7) UU Ketenagakerjaan, maka perlindungan hukum bagi pekerja dapat menggunakan instrumen hukum sesuai dengan yang diatur di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2 Tahun 2004). Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tersebut menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang

mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial meliputi 4 (empat) hal menurut Pasal 1 angka 2, 3, 4 dan 5 UU No. 2 Tahun 2004, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Penjabaran tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja yang dilanggar oleh perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, kasus yang peneliti teliti adalah adanya perselisihan hak antara pekerja outsourcing dengan PT LB dan PT IS yang seharusnya status pekerja yang awalnya PKWT berubah menjadi PKWTT. Praktik yang ada menyebabkan kerugian bagi pekerja outsourcing yang dilanggar hak-haknya. Pekerja PT LB dan PT IS dapat mengajukan perlindungan haknya dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai UU No. 2 Tahun 2004.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

1. Tindakan PT LB yang telah mempekerjakan para pekerja *outsourcing* dan telah memperpanjang kontrak kerja pekerja tersebut secara berulang-ulang, sudah melanggar atau tidak mentaati peraturan yang diatur di dalam Pasal 59 ayat (1) huruf b, ayat (4), (5) dan (6) UU Ketenagakerjaan serta Pasal 28, Pasal 29 ayat (2) huruf b dan c dan Pasal 29 ayat (3) huruf d, e dan f Permenaker No. 19 Tahun 2012. Begitu juga dengan PT IS yang tidak memenuhi ketentuan di dalam Pasal 59 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan, dan Pasal 28 ayat (6), Pasal 29 ayat (2) huruf b dan c dan Pasal 29 ayat (3) huruf d, e dan f Permenaker No. 19 Tahun 2012. Oleh karena itu, PKWT PT LB dan PT IS dengan pekerja *outsourcing*nya tersebut demi hukum berubah statusnya menjadi hubungan kerja PKWTT sejak ditandatanganinya PKWT yang tidak memenuhi persyaratan tersebut.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* yang merasa dirugikan akibat perjanjian kerja di perusahaan penyedia jasa *call centre* telah diatur di dalam aturan perundang-undangan, khususnya sejak diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 19 Tahun 2012. Namun pada kenyataannya masih terdapat kekurangan dalam praktik *outsourcing* di Indonesia, yaitu perbedaan antara peraturan perlindungan hukum dengan pelaksanaan penegakannya serta tidak adanya penerapan sanksi tegas. Bagi pekerja *outsourcing* yang merasa dirugikan dan dilanggar hak-haknya akibat perjanjian kerja di perusahaan penyedia jasa *call centre* khususnya PT LB dan PT IS, dapat mengajukan perlindungan haknya dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai UU No. 2 Tahun 2004.

## B. Saran

1. Perusahaan penyedia jasa seharusnya menaati ketentuan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan hak-hak para pekerja. Sebagai perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, perusahaan pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk terus memantau pelaksanaan perlindungan pekerja *outsourcing* sehingga tidak hanya sekedar tanggung jawab perusahaan penyedia jasa saja. Pekerja sebagai pihak yang hendak dilindungi sebaiknya juga berperan aktif dengan melaporkan segala tindakan dari perusahaan yang menyimpang dari ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang ada. Jangan sampai perusahaan mendapatkan keuntungan tapi dengan jalan merugikan pekerja *outsourcing*.
2. Pemerintah sebagai regulator dan pengawas ketenagakerjaan seharusnya lebih fokus untuk memperbaiki peraturan terkait penerapan perlindungan pekerja *outsourcing*. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat memperkecil adanya pelanggaran terhadap peraturan terkait ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Dalam hal pengawasan, pemerintah seharusnya menyediakan wadah untuk menampung aspirasi masyarakat untuk pelaporan praktik-praktik *outsourcing* yang diduga melanggar aturan. Fungsi pengawasan untuk penerapan perlindungan pekerja *outsourcing* perlu ditingkatkan agar bentuk-bentuk perlindungan yang sudah ada dapat berjalan secara optimal. Pemerintah juga perlu untuk memberikan sosialisasi terhadap

peraturan terkait *outsourcing* ke perusahaan-perusahaan dan masyarakat agar pekerja dapat diperlakukan sebagaimana mestinya oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z. (2009). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, S. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2018). *Penelitian Hukum Normatif (8th ed.)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, D. (2011). POSISI PEKERJA OUTSOURCING DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Aspirasi*, 2, No. 2(Desember), 137–149. Retrieved from <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/438/335>