

BAB II

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

Pengertian umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1601a KUH Perdata adalah perjanjian kerja yang berhubungan dengan perjanjian kerja, sebagaimana ditegaskan dalam KUH Perdata, persetujuan perburuhan merupakan suatu persetujuan antara pihak pertama yaitu tenaga kerja atau buruh untuk mengikatkan diri terhadap pihak lain, majikan dalam waktu tertentu dan mendapatkan hak yang disebut sebagai upah.¹⁸

Menurut Imam Soepomo mengatakan, bahwa perumusan yang ada di dalam Pasal 1601a KUH Perdata kurang lengkap, karena yang diatur dalam KUH Perdata bahwa pihak yang mengikatkan dirinya hanya buruh saja, tidak juga majikan, seharusnya dalam suatu perjanjian terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak baik dari pihak pertama yaitu buruh atau pekerja dan majikan, perumusan semacam itu sangat memungkinkan terpengaruh oleh pandangan zaman di masyarakat memandang orang melakukan pekerjaan untuk kepentingan orang lain.

Pengertian perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengartikan mengenai perjanjian yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi

¹⁸ Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 269.

kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, selanjutnya diatur dalam Pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja antara pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.¹⁹

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja yang dimaksud dalam undang-undang ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian kerja antara kedua belah pihak pekerja atau buruh dengan pemberi kerja dan tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang.²⁰

Berdasarkan ketentuan tersebut perjanjian kerja menimbulkan hubungan kerja yang memenuhi hak dan kewajiban antara perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh, sehingga harus memenuhi (3) tiga unsur, yaitu sebagai berikut :

- a. Ada orang di bawah pimpinan orang lain, adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. dalam hal ini unsur perintah memegang peranan yang penting sebab adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja.
- b. Penunai Kerja, maksudnya melakukan pekerjaan. Atau persewaan tenaga kerja atau penunai kerja, dalam persewaan tenaga kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.
- c. Adanya Upah, adalah hak yang diterima pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari

¹⁹ Djumialdji, F.X., 2005, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika Offset, Jakarta. hlm. 7.

²⁰ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Cetakan Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 51

pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja dan Peraturan perundang-undangan.²¹

Perlindungan pekerjaan mencakup Norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja yang terdiri dari pemeliharaan terhadap tenaga kerja untuk memberikan kesehatan bagi pekerja dalam bentuk pemberian obat-obatan, perawatan terhadap tenaga kerja yang sakit, norma kerja yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, tenaga kerja wanita, dan kewajiban sosial kemasyarakatan guna memelihara moral dan jaminan terhadap daya guna kerja yang tinggi untuk menjaga perlakuan yang sesuai dengan norma yang berlaku.²²

Unsur-Unsur Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat ditarik mengenai unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari:

a. Adanya pekerjaan (*work*)

Dalam suatu perjanjian kerja unsur pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja atau buruh dan pengusaha, dan tidak bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan, kesusilaan dan ketertiban umum, dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.²³

²¹ *Ibid*, hlm. 8

²² Kartasapoetra, G. Dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, Armico, Bandung, hlm. 43-44.

²³ Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, hlm.56-57.

b. Adanya Unsur Perintah

Dalam hubungan kerja hubungan antara majikan adalah pemberi kerja, sehingga pengusaha berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Karena ada hubungan bawahan dan atasan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu perjanjian kerja maka pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.²⁴

c. Adanya Unsur Upah

Upah adalah imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

²⁴ *Ibid.*

d. Adanya Unsur Waktu (*Time*)

Dalam melakukan perjanjian kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pengusaha tidak boleh sekehendaknya mempekerjakan pekerja dan juga tidak boleh dilakukan dalam waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan seumur hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbulah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja, dalam Unsur keempat adalah waktu terdapat dua klasifikasi perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).²⁵

1. Macam-Macam Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 59 ayat (1), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan yang dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifatnya dapat dikerjakan pada waktu tertentu dalam jangka waktu yang relatif pendek jangka waktu tersebut diberikan selama dua tahun dan dapat diperpanjang hanya satu kali sama dengan perjanjian pada saat pertama kali dibuat secara tertulis dengan bahasa yang jelas dan tidak dapat

²⁵ Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

dibuat semata-mata secara bebas oleh para pihak yang terdiri dari pekerja atau buruh dan perusahaan.

Pengertian lain tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama dengan waktu perjanjian kerja pertama.²⁶

Ketentuan seluruh masa perjanjian waktu tertentu tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagaimana diatur mengenai perjanjian waktu tertentu yang diatur dalam Pasal 15, Pasal 19 huruf c, Pasal 28, Pasal 29 ayat (1), Pasal 29 huruf e, dan pasal 30 bahwa hubungan kerja yang dilakukan antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja atau buruhnya dapat didasarkan dengan Perjanjian waktu tertentu dan Perjanjian waktu tidak tertentu, hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh harus memuat hak-hak yang harus dilindungi oleh para pekerja atau buruh sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, dan pekerja atau buruh mempunyai hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja.

²⁶ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.36.

Kategori pekerjaan untuk pekerjaan waktu tertentu faktanya dalam praktik sering menimbulkan adanya permasalahan dalam latar belakang yang berbeda-beda dimana pengusaha dengan sengaja memberlakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya rutin dan tetap.

Perjanjian waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.²⁷

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan. Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan).

Perjanjian kerja ini tercantum pada Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak di tentukan, baik dalam

²⁷ Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 159.

perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, hubungan kerja di pandang dalam waktu tertentu.

Perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT) diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan bersifat secara otomatis terjadi sebagai akibat pelanggaran pengusaha terhadap Pasal 57 ayat (1), yang membuat perjanjian waktu tertentu secara tertulis.

2. Syarat-syarat sahnnya Perjanjian Kerja

Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Perdata merumuskan syarat yang menentukan sah suatu perjanjian. Adapun beberapa syarat yang ditentukan Pasal 1320 yaitu :

- a. Kesepakatan para pihak.
- b. Para pihak yang melaksanakan perjanjian harus cakap hukum
- c. Ada suatu objek yang diperjanjikan.
- d. Tidak melanggar norma masyarakat dan hukum yang berlaku.

Dua syarat pertama merupakan syarat subjektif perjanjian sedangkan dua syarat terakhir merupakan syarat objektif perjanjian. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; penjelasan pasal 52 menjelaskan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya;
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;

- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.²⁸

Dalam merumuskan suatu perjanjian terdapat beberapa unsur yang harus dipenuhi. Unsur-unsur tersebut antara lain :

- 1) Ada pihak-pihak yang menjadi subjek, sedikitnya dua pihak dimana subjek dalam perjanjian sebagai subyek yang terikat dengan diadakannya suatu perjanjian. Subjek perjanjian dapat berupa orang ataupun badan hukum dengan syarat subjek adalah orang mampu atau berwenang melakukan suatu perbuatan hukum.²⁹
- 2) Ada persetujuan diantara para pihak (kesepakatan atau *consensus*). Kesepakatan yang digambarkan sebagai pernyataan kehendak para pihak yang saling terikat dengan pengadaan suatu perjanjian, adanya unsur subjek dan persetujuan, perjanjian bukan merupakan perbuatan hukum sepihak, dan ada sebuah penawaran-penawaran oleh kedua belah pihak untuk mencapai suatu kesepakatan.
- 3) Ada objek yang berupa benda, objek perjanjian adalah harta benda yang dapat diperdagangkan. Undang-undanglah yang menentukan benda tersebut layak atau tidak menjadi objek dalam suatu perjanjian yang dilangsungkan oleh pihak dalam suatu perjanjian.
- 4) Ada tujuan yang bersifat kebendaan, dimana dalam suatu perjanjian adanya pengalihan hak atas harta benda yang menjadi objek dalam suatu perjanjian.
- 5) Ada bentuk tertentu, lisan atau tulisan. Bentuk perjanjian perlu ditentukan, karena ada ketentuan Undang-Undang bahwa hanya dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan kekuatan terbukti. Bentuk tertentu biasanya berupa akta.³⁰

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Pasal 1601 huruf a KUH perdata menyatakan, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang buruh atau pihak pada kesatu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya orang lain, si majikan untuk

²⁸ Hardijan Rusli, *Op. Cit*, hlm. 51-52.

²⁹ Handri Raharjo, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yutisia, Yogyakarta, hlm. 76

³⁰ Suhardana F.X., 2009, *Contract Drafting (Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 9.

suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Secara normatif bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, hal tersebut akan berguna apabila terjadi perselisihan maka perjanjian yang dibuat secara tertulis tersebut akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang telah ditentukan dalam pasal 1313 KUH Perdata bahwa, kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang, karena di dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Berdasarkan pengertian dalam Pasal 1313 KUH Perdata dapat diuraikan mengenai perjanjian kerja adalah :

- a. Perjanjian antara seorang pekerja dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, pekerja harus melakukan pekerjaan yang diberikan oleh majikan dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain tanpa adanya ketentuan lain yang mengaturnya.
- b. Dalam melakukan pekerjaan, pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pemberi kerja.
- c. Sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja, pemberi kerja wajib membayar upah kepada pekerja, serta pekerja berhak atas upah yang diberikan oleh pemberi kerja.³¹

³¹ Ridwan Halim, 1989, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 29.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat;
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.³²

Terdapat dua bentuk perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

a. Perjanjian kerja secara lisan

Pada umumnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, tetapi masih terdapat juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai syarat-syarat perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan, dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan, Surat pengangkatan sebagaimana dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan, nama dan alamat pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja, Jenis pekerjaan, Besarnya upah.

³² Djumialdji F.X., *Loc.Cit.*

b. Perjanjian kerja secara tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.³³

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
- c. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.³⁴

Bila salah satu pihak PKWT ingin mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan yang diperbolehkan oleh Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³³ Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, hlm. 3

³⁴ Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003, BP. Cipta Jaya, Jakarta, Pasal 61 ayat (1)

B. Kajian tentang Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik

1. Tinjauan Tentang *Outsourcing* (Alih Daya)

Pengertian *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diatur mengenai pengertian *outsourcing*, tetapi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya disebutkan terkait dengan substansi *outsourcing* atau alih daya yang condong ke arah *sub contracting* pekerjaan secara umum tidak ada regulasi yang secara khusus mengatur tentang ruang lingkup *outsourcing* di dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya disebutkan sebagai berikut :³⁵

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuatkan secara tertulis”

Pengertian *outsourcing* (alih daya) menurut Maurice Freaver , Pada bukunya yaitu *Strategic Outsourcing a Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, menurut Maurice *outsourcing* (alih daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas kegiatan di dalam suatu perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana suatu tindakan yang dimuat dalam suatu kontrak kerjasama dalam melakukan pekerjaan. Beberapa pakar serta pratiksi dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing* (alih daya) mengenai pemborong

³⁵ Bernat Panjaitan, 2016, *Outsourcing (Alih Daya) Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
<http://jurnal.stihlabuhanbatu.ac.id/index.php/ADVOKASI/article/download/52/49>, diakses 28 Maret 2018.

pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub *contracting* pekerjaan dibanding dengan tenaga kerja dan secara garis besar pengaturan *outsourcing* ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁶

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh yang berasal dari perusahaan *outsourcing* tidak bekerja pada bidang inti dalam suatu perusahaan sebagaimana karyawan tetap dalam suatu perusahaan dan tidak berhubungan langsung dengan proses produksi di luar usaha pokok (*core business*).

Syarat yang melatarbelakangi dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa atau buruh, perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan tenaga kerja *outsourcing* dan perusahaan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis dan di tanda tangani oleh kedua belah pihak, perlindungan upah dan kesejahteraan jaminan tenaga kerja *outsourcing* menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa atau buruh, perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, jika perjanjian tersebut tidak dilaksanakan oleh kedua belah pihak dan salah satu pihak tidak dapat memenuhi perjanjian tersebut maka batal demi hukum.³⁷

Pihak-pihak dalam sistem kerja *outsourcing* yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing* tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja,

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid, hlm .55.*

melainkan melibatkan tiga pihak yaitu perusahaan penyedia jasa, perusahaan pemberi kerja, dan pekerja/buruh.³⁸

Para pihak dalam sistem kerja *outsourcing* yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing* tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja, melainkan melibatkan tiga pihak yaitu perusahaan penyedia jasa, perusahaan pemberi kerja, dan pekerja/buruh.³⁹

a. Perusahaan Penyedia Jasa

Pengertian perusahaan penyedia jasa menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain adalah perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan. Sehingga bentuk-bentuk badan hukum lainnya tidak dibenarkan melalui peraturan ini untuk menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perusahaan penyedia jasa atau perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum. Ketentuan mengenai bahwa hanya perusahaan yang berbadan hukum yang dapat melakukan bisnis *outsourcing* terdapat dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, walaupun tidak diatur adanya batasan dengan tegas. Hal ini dapat diartikan

³⁸ Siti Kunarti, 2009, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Dinamika Forum, Edisi 8, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, hlm.2

³⁹ *Ibid.*

semua badan hukum di Indonesia (Perseroan Terbatas, Koperasi, Yayasan) dapat melakukan *outsourcing*.⁴⁰

Berdasarkan Pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, perusahaan penyedia jasa harus memenuhi persyaratan yang diatur sebagai berikut :

- 1) Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- 2) Memiliki tanda daftar perusahaan;
- 3) Memiliki izin usaha;
- 4) Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- 5) Memiliki izin operasional;
- 6) Mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- 7) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

b. Perusahaan Pemborong Pekerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perjanjian pemborongan diatur dalam Pasal 64 dan Pasal 65. Di dalam Undang-Undang tersebut tidak dijelaskan secara spesifik mengenai perjanjian pemborongan dimana Undang-Undang tersebut merumuskan perjanjian antara pemborong dan pihak yang memborongkan pekerjaan yang memuat hak dan kewajiban para pihak dimana ada unsur kerja dan upah yang dilakukan oleh tenaga kerja.⁴¹

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa :

⁴⁰ *Ibid*

⁴¹ Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 54

- 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 dalam 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 dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat(7).

Perjanjian pemborongan yang terdiri dari pemborong, yang memborongkan dan tenaga kerja atau buruh. Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan suatu perjanjian penyerahan atau persetujuan dengan

mana pihak yang satu mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan, sedangkan pihak yang memborong mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang telah disetujui. yang dilakukan dengan cara menyerahkan tenaga kerja kepada perusahaan lain atau dapat dikatakan perusahaan penerima pemborongan. Untuk dapat melaksanakan penyerahan dan pelaksanaan pekerjaan antara para pihak maka ada syarat-syarat yang harus dipenuhi :

- a) Perjanjian pemborong pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- b) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat sebagai berikut, dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama di suatu perusahaan, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- c) Perusahaan penerima pemborongan harus berbentuk badan hukum.

Pasal 9 (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain menjelaskan bahwa perjanjian pemborongan sekurang-kurangnya harus memuat :

- a) Hak dan kewajiban masing-masing pihak;
- b) Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- c) Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Hubungan kerja antara perusahaan pemborongan pekerjaan dan pekerja harus dibuat secara tertulis. Hubungan kerja tersebut dapat didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu

Tidak Tertentu (PKWTT) sepanjang memenuhi syarat pekerjaan yang dapat di PKWT kan sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya 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.
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap hal ini dijelaskan dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah suatu pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus, tidak dibatasi waktu dan merupakan dari suatu proses produksi atau *core business* yang ada di suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

c. Perusahaan Pemberi Pekerjaan

Perusahaan pemberi pekerjaan menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang

mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Pekerja

Pengertian pekerja menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Penentuan Pekerjaan Utama (*core business*) dan Pekerjaan Penunjang (*non core business*) dalam Perusahaan sebagai dasar Pelaksanaan *outsourcing* Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dalam suatu perusahaan pemberi pekerjaan. bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang.

Selain pengertian yang diatur dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur juga tentang *outsourcing* dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor

19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain memberikan pengertian pekerja atau buruh :

“Setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerjaan/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Manfaat *outsourcing* kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.⁴²

Dengan adanya sistem *outsourcing* memberikan peluang kepada pengusaha untuk melakukan efisiensi dan menghindari resiko ekonomis seperti beban yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan hak-hak tenaga kerja yang seharusnya diperoleh dengan adil oleh tenaga kerja ketika tenaga kerja melakukan kewajiban kerja kepada pihak perusahaan harus sama dengan hak yang diterima oleh tenaga kerja tetap dalam suatu perusahaan.

“Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan melakukan *Outsourcing*.”⁴³

⁴²Adrian Sutedi, *Loc Cit.*

⁴³ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Penerbit DSS Publishing, Jakarta, hlm. 19.

2. Klasifikasi Jenis Pekerjaan *Core business* dan *Non core business* dalam Praktik *Outsourcing*

Berdasarkan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan penunjang (*non core business*) atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Djokopranoto dalam materi seminarnya menyampaikan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan dan tidak membedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang.

Ada persamaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dengan praktiknya di lapangan, bahwa yang di *outsourcing* tidak secara keseluruhan adalah kegiatan penunjang (*non core business*), sedangkan kegiatan pokok (*core business*) dan tidak seluruhnya dilakukan oleh perusahaan. Ada potensi permasalahan yang timbul, Potensi masalah yang timbul ketika pembuat dan penegak undang-undang di satu pihak dan para pengusaha dan industri di lain pihak mempunyai pengertian dan interpretasi yang sama mengenai istilah-istilah tersebut.

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan perjanjian kerja *outsourcing* yang dilakukan di suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya memberikan peluang kepada pengusaha untuk melakukan efisiensi dan dapat terhindar dari resiko ekonomis,

seperti perselisihan atau PHK, jaminan sosial, dan kesejahteraan lainnya. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaan di perusahaan kepada pihak ketiga, melalui suatu hubungan hukum antara dua perusahaan yang masing-masing berbadan hukum. bagi perusahaan yang dapat melaksanakan peluang itu secara baik dan benar, akan dapat tertolong dari resiko perburuhan, seperti perselisihan dan atau PHK, yang tidak jarang menyita waktu, tenaga, dan dana yang tidak sedikit. Untuk itu pengusaha perlu mengetahui dan mengatasi segala bentuk penyimpangan yang dapat terjadi, agar dalam pelaksanaannya tidak sampai mengganggu kelancaran perusahaan atau merugikan perusahaan.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Hal ini diatur dalam Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan 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.⁴⁴

Dalam kegiatan di suatu perusahaan hal yang harus diperhatikan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-

⁴⁴ Syaufii Syamsuddin, *Peluang dan Tantangan Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga (Outsourcing)*, dalam Informasi Hukum (Vol. 3 Tahun VII,2005).

syarat kerja pada perusahaan pemberi kerja atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan, yang didasarkan oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sesuai dengan syarat yang berlaku. Apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja atau buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Tantangan pertama dalam pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga ini menentukan pekerjaan apa saja yang merupakan pekerjaan pokok, yang tidak dapat dilakukan terpisah dari kegiatan utama (*core business*), atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Untuk itu perlu disusun suatu daftar pekerjaan yang menjadi pekerjaan utama dan bersifat terus-menerus di suatu perusahaan. Dalam praktiknya pendaftaran pekerjaan utama yang bersifat terus-menerus sulit dilakukan karena bersifat heterogen yaitu sulit menentukan mana yang merupakan *core business* dan *non core business*, untuk itu disusunlah daftar pekerjaan utama dan yang bersifat terus-menerus, supaya mendapat suatu legalisasi yang kuat dan dimasukkan kedalam perjanjian kerja bersama dengan demikian dapat menjadi alat bukti ketika ada perselisihan. Pendaftaran perjanjian kegiatan *non core business* diatur dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun

2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada

Perusahaan Lain yaitu :

- 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.
- 2) Pendaftaran perjanjian pemborongan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Hal berikutnya yang harus diperhatikan dalam penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, adalah dilakukan melalui suatu perjanjian tertulis. Khususnya dalam membuat perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, ditentukan sekurang-kurangnya perjanjian tersebut memuat :

- a. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa;
- b. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa;
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja, bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal ini terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Kegiatan penunjang yang disebutkan dalam penjelasan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih sangat terbatas, sebagaimana dalam praktiknya saat ini *outsourcing* sudah mengalami perkembangan yang pesat sebagai salah satu solusi untuk meningkatkan produktivitas yang pesat sebagai solusi untuk meningkatkan produktifitas dan

efisiensi di suatu perusahaan pemberi pekerjaan, pengertian kegiatan pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang (*non core business*) antara perusahaan satu dengan perusahaan lain menjadi berbeda.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemilihan *outsourcing* bukan hanya untuk kegiatan penunjang yang disebutkan dalam penjelasan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lebih dari itu kegiatan *outsourcing* sudah jauh lebih modern. Untuk itu pengertian antara kegiatan pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang (*non core business*) perlu diatur kembali oleh peraturan perundang-undangan agar perusahaan memiliki interpretasi yang sama antara kegiatan pokok dan kegiatan penunjang agar tercipta kepastian hukum.

Perusahaan dalam rencananya untuk menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain *outsourcing*, harus membuat dokumen tertulis yang berisikan kegiatan pokok dan kegiatan penunjang perusahaan tersebut. Untuk membantu membedakan kegiatan pokok dan kegiatan penunjang dalam membuat dokumen tertulis tersebut, perusahaan dapat membuat suatu daftar pekerjaan yang berisi kegiatan yang terus-menerus dilakukan oleh perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan utama atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat dengan mudah mengidentifikasi kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Membedakan kegiatan tersebut memang tidak mudah, namun hal ini penting dan ke depan akan sangat membantu perusahaan dalam melakukan penyerahan sebagian pekerjaan *outsourcing*.

Kegiatan inti (*core business*) sebagai salah satu persyaratan dalam pelaksanaan *outsourcing* yang merupakan aktivitas utama atau penting dari sebuah organisasi perusahaan, *core business* yang merupakan aktifitas utama yang ada di dalam perusahaan, bahwa perusahaan yang bergerak di bidang yang sama memiliki *core business yang sama*. suatu proses dikatakan berada di dalam domain *core business* jika memenuhi 3 kriteria :⁴⁵

- 1) Proses yang ada terkait langsung dengan aktifitas penciptaan produk atau jasa.
- 2) Perusahaan akan terancam eksistensi atau kemampuan berproduksinya, jika proses terkait terganggu; dan
- 3) Pelanggan atau konsumen "*is willing to pay*" (bersedia untuk membayar).

Kegiatan inti (*core bussiness*) dan kegiatan penunjang (*non core busines*) sebagai kegiatan yang tidak berhubungan dengan proses produksi pekerjaan, sebagaimana diatur dalam menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Kegiatan tersebut antara lain, usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), *usaha penyediaan makanan bagi pekerja atau buruh (catering)*, *usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan)*, *usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan*, *serta usaha penyediaan angkutan pekerja atau buruh*. Dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain kegiatan yang menghambat proses produksi secara langsung dimana kegiatan tersebut adalah kegiatan tambahan jika tidak dilakukan

⁴⁵ <http://moneyterms.co.uk/core-business/>-, Diakses 23 April 2018

oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan produksi tetap berjalan sebagaimana biasanya.

Ketentuan *outsourcing* hanya mengatur tentang kegiatan penunjang (*non core business*) secara sederhana. Dapat diartikan bahwa suatu kegiatan yang tidak masuk dalam *non core business* adalah *core business*. Aktifitas yang dapat di *outsource* kan adalah suatu aktifitas penunjang bukan kegiatan inti perusahaan (*core business*) yang tetap dilaksanakan sendiri.

3. Tinjauan tentang Hak Tenaga Kerja *Outsourcing*

Pada Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa hak asasi manusia adalah

“Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, terkait dengan hak dan kesejahteraan yang seharusnya diterima oleh pekerja, yaitu :

- a. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- b. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- c. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- d. Setiap orang baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya

berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.⁴⁶

Jadi hak adalah suatu kesempatan yang diperoleh setiap manusia baik yang memiliki keterbatasan dalam melakukan suatu pekerjaan maupun tidak. Sebagai individu tiap manusia mempunyai hak mendapatkan suatu pekerjaan atau hak yang lain seturut dengan apa yang dapat dikerjakan masing-masing. Setiap manusia juga berhak mendapatkan penghidupan yang layak, keadilan tanpa diskriminasi serta memperoleh hak yang sama secara baik. Hak merupakan kepentingan yang dilindungi oleh hukum, yang merupakan kepentingan perseorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi.

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah agar masyarakat yang mampu melakukan pekerjaan dapat memperoleh hak untuk bekerja dan beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membahas tentang perlindungan tenaga kerja sebagai berikut :

- a. Tujuan pembangunan Ketenagakerjaan untuk menciptakan suatu kesejahteraan yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Setiap tenaga kerja atau buruh berhak untuk mendapat penghasilan yang layak bagi kemanusiaan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.⁴⁷

⁴⁶ Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, <http://www.hukumonline.com/pusatdata/download/lt4f152cc969177/node/lt4d5b5fc6abcb2>, Diakses 20 Agustus 2018.

⁴⁷ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta. hlm.31.

Hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja dilakukan dalam bentuk perjanjian kerja tertulis sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam surat perjanjian kerja ini antara lain dicantumkan:

- a. Nama dari pekerja;
- b. Tempat dan tanggal lahir dari pekerja;
- c. Alamat dan tempat tinggal pekerja;
- d. Agama dari pekerja;
- e. Kesiapan dari pekerja untuk mentaati dan mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan;
- f. Tanggal pembuatan surat pernyataan serta tandatangan dari pekerja;

Tugas pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan, dan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dalam rangka pembangunan dan perencanaan tenaga kerja, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perancangan tenaga kerja nasional, daerah dan sektoral, yaitu pendekatan secara mikro dan makro dalam penjelasan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagaimana berikut:

- 1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
 - 2) Perencanaan tenaga kerja meliputi :
 - a) Perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b) Perencanaan tenaga kerja mikro
 - 3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
-

Perencanaan tenaga kerja makro, merupakan proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif, guna mendukung pertumbuhan ekonomi, atau sosial dan membuka kesempatan kerja seluas-luasnya kepada masyarakat, meningkatkan produktifitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja mikro, merupakan suatu proses penyusunan rencana secara sistematis dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.⁴⁸

Berdasarkan Pasal 41 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemerintah mempunyai tugas dalam memberikan perlindungan kerja dan terkait dengan perluasan kesempatan kerja yang menyatakan bahwa:

“Pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja ini dibebankan bukan hanya kepada pemerintah saja, tetapi diharapkan dari masyarakat, maka di bentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.”

Kerjasama pemborongan pekerjaan yang dilakukan harus dibuat secara tertulis dan di daftarkan di instansi yang berwenang sehingga bila perusahaan yang mempekerjakan pekerja tidak memberikan perlindungan dapat diminta pertanggungjawabanya untuk memenuhi hak-hak pekerja. Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja atau buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan.⁴⁹

⁴⁸ Hardijan Rusli, *Op Cit.*, hlm. 12.

⁴⁹ Sehat Damanik, *Op Cit.*, hlm 91-92.

Pasal 29 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain dalam hal hubungan kerja didasarkan atas PKWT yang obyek kerjanya tetap ada, sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Jaminan kelangsungan bekerja;
- b. Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
- c. Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa/buruh untuk menetapkan upah.

Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain menjelaskan terkait dengan hak-hak pekerja yaitu meliputi :

- a. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
- b. Hak atas jaminan sosial;
- c. Hak atas tunjangan hari raya;
- d. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
- f. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Kedudukan para pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau Hak-hak Dasar pekerja harus dilindungi karena telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagi yang melanggar terdapat sanksi yang diberikan terhadap pihak. Macam-macam hak-hak dasar pekerja atau buruh adalah:

- a. Hak Untuk Mendapatkan Upah. Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
- b. Perlindungan Jam Kerja Jam kerja bagi pekerja atau buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.
- c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama, diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya.
- d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- e. Kompensasi PHK yang diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada 4 macam kompensasi PHK yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti kerugian, Pasal 156 ayat (1), Pasal 156 ayat (3), Pasal 156 ayat (4), Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- f. Hak cuti Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.⁵⁰

4. Hubungan Hukum antara Perusahaan dan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara

⁵⁰ <http://www.hukumonline.com/pusat/detail/13146/node/10/undangundang-nomor-13-tahun-2003>, Diakses 17 Mei 2018.

individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.⁵¹

Logemann berpendapat, bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang atau berhak meminta prestasi dan pihak yang wajib melakukan prestasi sehingga dalam hubungan hukum terdapat kekuasaan atau wewenang atau hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pihak dalam melakukan suatu kesepakatan, dalam hubungan hukum masing-masing pihak yang mempunyai kepentingan memiliki tujuan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan sehingga di bentuk suatu wadah bagi para pihak dalam bentuk perlindungan hukum.⁵²

Pengertian perjanjian menurut ketentuan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Rumusan dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan bahwa perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya terhadap orang lain.⁵³ Suatu perjanjian menimbulkan kewajiban atau prestasi dari satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan prestasi.⁵⁴ Dengan kata lain, bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana pihak yang satu wajib untuk

⁵¹ Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Penerbit Sinar Grafika, Cetakan Kedelapan, hlm 269.

⁵² *Ibid.* hlm. 270.

⁵³ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2003, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, hlm. 92.

⁵⁴ Sri Soesilowati Mahdi, dkk., 2015, *Hukum Perdata (Suatu Pengantar)*, Gitama Jaya, Jakarta, hlm. 150

memenuhi suatu prestasi dan pihak lain berhak atas prestasi tersebut.⁵⁵ Sebagaimana telah dinyatakan di atas bahwa perjanjian menimbulkan prestasi terhadap para pihak dalam perjanjian tersebut.⁵⁶

Hubungan kerja yang sesuai antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja, secara teori merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Namun bagi pekerja hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif dimana pengusaha memposisikan pekerja lebih rendah dari pengusaha di masyarakat pada umumnya selalu diatur berdasarkan kedudukan jabatan pekerja dengan pengusaha. Bagi pekerja *outsourcing* hal tersebut menjadi semakin parah karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha pemberi kerja.⁵⁷

Pelaksanaan *outsourcing* setelah adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih memiliki kelemahan, terkait dengan regulasi yang dikeluarkan pemerintah sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Pada praktiknya *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha, sesuai dengan ketentuan Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh undang-undang.⁵⁸

⁵⁵ *Ibid*

⁵⁶ *Ibid*

⁵⁷ <http://www.pemantauperadilan.com>, Diakses 10 Mei 2018 .

⁵⁸ Ani Wijayanti, 2004, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003*, UKI Press, Jakarta, hlm.66

Hubungan kerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan yang ditimbulkan karena ada akibat hukum yang ditimbulkan adalah sebagai berikut:

- a) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis.
- b) Hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborong pekerjaan dan pekerja atau buruh yang dipekerjakannya dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang di perjanjikan secara lisan antara kedua belah pihak atau perjanjian waktu kerja tertentu (PKWT) yang dimuat secara tertulis, apabila memenuhi syarat ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu.
- c) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur tentang perlindungan hak pekerja atau buruh.
- d) Dalam hal ketentuan mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan tidak dipenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja atau buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- e) Dalam hubungan kerja beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan untuk perjanjian kerja waktu tertentu.⁵⁹

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang *outsourcing* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Berdasarkan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian

⁵⁹ *Ibid. Hlm. 55.*

pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada tenaga kerja *outsourcing* :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung maupun tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Syarat-syarat lain yang harus dipenuhi oleh penyedia tenaga kerja atau *Outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa untuk kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi antara lain :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 59 dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan di tanda tangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana di maksud dalam undang-undang ini.
- e. Perjanjian perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagai yang dimaksud dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁰

Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak

⁶⁰ *Ibid.*

yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu Pihak perusahaan pemberi pekerjaan (*Principal*), Pihak pekerja atau buruh, dan vendor. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah hubungan kerja antara *principal* dan vendor, dan hubungan kerja antara vendor dan pekerja atau buruh sehingga dalam hal ini tenaga kerja *outsourcing* tidak memiliki hubungan hukum atau hubungan kontrak dengan perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*).⁶¹

“*Principal* terikat untuk memenuhi kewajibannya atas vendor dan begitu juga sebaiknya, jadi dalam keadaan normal *principal* tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan *outsourcing*. Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh adalah vendor, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya.”⁶²

Dalam hubungan antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja terdapat suatu isi pokok perjanjian kerja atau perjanjian penyedia jasa kerja perjanjian tersebut dilaksanakan antara Prinsipal dan Vendor untuk melakukan suatu kerjasama *outsourcing* beberapa hal yang diatur dalam isi perjanjian antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa bahwa status pekerja adalah pekerja di Vendor bukan pekerja di Prinsipal, yang berhak memberikan Serikat Pekerja (SP) adalah vendor, isi perjanjian bila terjadi PHK yang bertanggung jawab atas hak-hak pekerja adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan tenaga kerja *outsourcing*, diperjanjikan di tengah masa

⁶¹ Manuel Martins, 2013, *Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Outsourcing di Kota Yogyakarta*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 32.

⁶² *Ibid.*

kontrak dapat dilakukan *replacement* (penggantian) terhadap pekerja yang dikontrak atau *principal*.⁶³

Menurut Hari Supriyanto, yang memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa, karena sifatnya yang memaksa maka perlu adanya pengawasan yang ditegakkan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha dan masyarakat yang memiliki kesempatan kerja.⁶⁴ Menurut Nyoman Serikat Putra Jaya, penegakan tersebut saat ini memiliki cakupan yang sangat luas tidak hanya menyangkut pelaksanaan hukum (*law enforcement*), tetapi juga meliputi langkah preventif, dalam arti pembuatan undang-undang.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain apabila perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat suatu perjanjian tertulis terkait dengan hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dan tenaga kerja *outsourcing* yang memuat syarat-syarat kerja, jangka waktu atau PKWT, besarnya upah dan cara pembayaran, jenis pekerjaan dan penempatan kerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.

Perjanjian antara tenaga kerja *outsourcing* dan Perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan Penyedia Jasa harus didaftarkan kepada instansi yang

⁶³ Hadi Setia Tunggal, *Op Cit.*, hlm. 46.

⁶⁴ Hari Supriyanto, 2004, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Penerbit UAJY, Yogyakarta, hlm. 73.

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa karyawan melaksanakan pekerjaan, maka sesuai Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dengan ketentuan sebagai berikut:

“Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain menyatakan, jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.”

Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan :

“Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.”

Perusahaan pemberi kerja perlu memperhatikan persyaratan status badan hukum perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing* sebelum melakukan perjanjian kerja, karena suatu kewajiban bagi perusahaan penyedia jasa memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012

tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain , yang terlihat dari dokumen kelengkapan perusahaan itu, antara lain :

- (1) Izin operasional sebagaimana dimaksud Pasal 24 huruf e diajukan permohonannya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi tempat pelaksanaan pekerjaan, dengan melampirkan :
 - a. Copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b. Copy surat pengesahan sebagai badan hukum Perseroan Terbatas (PT);
 - c. Copy surat izin usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
 - d. Copy tanda daftar perusahaan;
 - e. Copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
 - f. Copy pernyataan kepemilikan kantor atau bukti penyewaan kantor yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan; dan
 - g. Copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.
- (2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi persyaratan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari sejak permohonan diterima.

Persyaratan diatas diawasi oleh perusahaan pemberi kerja, agar tidak terjadi pelanggaran hukum oleh perusahaan pemberi kerja tenaga kerja *outsourcing*, yang dapat mengganggu kelancaran kegiatan yang ada di perusahaan, perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengawasi tenaga kerja *outsourcing* sudah terpenuhi hak dari perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atas perlindungan upah, jaminan tenaga kerja, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan tenaga kerja *outsourcing* di perusahaan pengguna jasa pekerja. Apabila hak tenaga kerja tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa

atau pemborong maka berpotensi timbul perselisihan hak karena tidak ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2) dinyatakan tenaga kerja merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁶⁵ Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara garis besar dibedakan antara dua kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Menurut Payaman Siamanjuntak tenaga kerja adalah memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerjapenduduk atau masyarakat yang mencari pekerjaan dan

⁶⁵ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan 2011, hlm 708

melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah maupun mengurus rumah tangga yang secara praktis dibedakan dari segi umur dan kemampuan tenaga kerja.⁶⁶

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur atau usia. Batas umur minimum tenaga kerja di Indonesia yaitu antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Hal ini tercantum dalam ketentuan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 13 tahun atau lebih, sedangkan penduduk yang berumur dibawah umur 13 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja atau dengan kata lain, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk, yaitu penduduk dalam usia kerja.⁶⁷

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari :

- a. golongan yang bekerja, dan
- b. golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :

- a. mereka yang dalam studi
- b. mereka yang mengurus rumah tangga
- c. golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.⁶⁸

Tenaga Kerja merupakan individu yang sedang mencari pekerjaan yang nantinya dapat menghasilkan barang maupun jasa yang sudah memenuhi batas usia yang telah ditetapkan oleh ketentuan Undang-Undang, demi terwujudnya

⁶⁶ Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, hlm 3.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Lalu Husni., *Op Cit*, hlm. 29.

kesejahteraan individu dalam memperoleh pekerjaan dan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang berguna bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu kesetaraan dan perlindungan, fokus utama adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), untuk memberikan kontribusi penuh kepada suatu perusahaan agar produktifitas perusahaan mencapai suatu efektifitas dan kelancaran dalam suatu perusahaan.⁶⁹ Sehubungan dengan Sumber Daya Manusia dalam hasil analisis kesempatan kerja perusahaan memilih jabatan dengan sumber daya manusia yang berkualitas demi terwujudnya perencanaan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan kesetaraan kesempatan kerja yang layak bagi tenaga kerja atau buruh dalam memperoleh pekerjaan.⁷⁰

6. Tinjauan Umum mengenai Usaha Penunjang Instalasi Listrik

Usaha jasa penunjang tenaga listrik berperan penting dalam menunjang kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik untuk mewujudkan penyediaan tenaga listrik yang andal, aman, dan ramah lingkungan. Untuk mewujudkan usaha jasa penunjang tenaga listrik yang mampu memberikan pelayanan yang profesional, perlu dilakukan pengaturan terhadap usaha jasa penunjang tenaga listrik. Usaha jasa penunjang tenaga listrik antara lain, konsultasi, pembangunan dan pemasangan, pemeriksaan dan pengujian, pengoperasian dan pemeliharaan

⁶⁹ Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*, jurnal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/download/106/9, diakses 12 Mei 2018.

⁷⁰ *Ibid.*

instalasi tenaga listrik. Usaha jasa penunjang tenaga listrik harus dilakukan oleh badan usaha.

Prinsip-prinsip dasar instalasi listrik harus menjadi pertimbangan pada pemasangan suatu instalasi listrik, dengan tujuan agar instalasi listrik yang dipasang dapat digunakan secara optimum. Adapun asas-asas mengenai instalasi listrik yang diatur sebagai berikut :

- a. Keamanan, yang dimaksud keamanan secara kondisi umum terhadap manusia, ternak, dan barang lainnya apabila terjadi keadaan tidak normal dalam suatu instalasi listrik. Keandalan yang dimaksud sebagai andal bahwa instalasi bekerja pada nilai nominal.
- b. Ketersediaan yang dimaksud adalah kesiapan suatu instalasi melayani kebutuhan baik daya, gawai, maupun perluasan instalasi yang mencakup spare dari suatu instalasi, peralatan yang digunakan dan sebagainya.
- c. Keandalan, yang dimaksud keandalan dalam hal ini adalah handal secara mekanik maupun secara elektrik (instalasi bekerja pada nilai nominal tanpa timbul kerusakan). Keandalan juga menyangkut ketepatan pengamanan untuk menanggapi jika terjadi gangguan.
- d. Ketercapaian, yang dimaksud dengan ketercapaian dalam hal ini adalah pemasangan peralatan instalasi, yang mudah dijangkau oleh pengguna.
- e. Keindahan, yang dimaksud keindahan dalam hal ini adalah kerapian pemasangan peralatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- f. Ekonomis, yang dimaksud adalah biaya yang dikeluarkan untuk instalasi harus sehemat mungkin. Karena besarnya biaya tidak menjamin mutu suatu instalasi.

Ketenagalistrikan diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan dalam Undang-Undang tersebut Ketenagalistrikan adalah segala sesuatu yang menyangkut penyediaan dan pemanfaatan tenaga listrik serta usaha penunjang tenaga listrik.

Usaha penunjang tenaga listrik sebagaimana diatur dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan dalam Pasal 16 ayat (1) mengatur tentang usaha penunjang tenaga listrik di bagi menjadi beberapa bidang yaitu konsultasi dalam bidang penyediaan tenaga listrik, pembangunan dan pemasangan instalasi penyediaan tenaga listrik, pemeriksaan dan pengujian instalasi tenaga listrik, pengoperasian instalasi tenaga listrik, pemeliharaan instalasi tenaga listrik, penelitian dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan, laboratorium pengujian peralatan dan pemanfaat tenaga listrik, sertifikasi peralatan dan pemanfaat tenaga listrik, sertifikasi kompetensi tenaga teknik ketenagalistrikan, atau usaha jasa lain yang secara langsung berkaitan dengan penyediaan tenaga listrik.

Pelaksanaan dalam menjalankan bisnis dalam usaha penunjang tenaga listrik diatur dalam Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan dilaksanakan oleh badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, badan usaha swasta, dan koperasi yang memiliki sertifikasi, klasifikasi, dan kualifikasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 16 ayat (3) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan bahwa dalam menjalankan usaha jasa penunjang tenaga listrik yang dilakukan oleh Badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan koperasi wajib mengutamakan produk dan potensi yang ada di dalam negeri, Pasal 16 ayat (4) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi, klasifikasi,

dan kualifikasi usaha jasa penunjang tenaga listrik diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Klasifikasi penggolongan bidang pekerjaan dalam usaha penunjang tenaga listrik diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Penunjang Tenaga Listrik diatur tentang penggolongan usaha menurut bidang dan subbidang usaha tertentu. Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Penunjang Tenaga Listrik diatur tentang macam-macam Instalasi Penyediaan Tenaga Listrik dibagi menjadi instalasi pembangkitan, instalasi transmisi, dan instalasi distribusi tenaga listrik, selanjutnya dalam Pasal 1 ayat (5) disebutkan Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik adalah instalasi tenaga listrik yang digunakan untuk pemanfaatan tenaga listrik oleh konsumen akhir. Dan Pasal 1 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Penunjang Tenaga Listrik yang dimaksud sebagai Tenaga Teknik Ketenagalistrikan adalah perorangan yang berpendidikan di bidang teknik dan/atau memiliki pengalaman kerja di bidang ketenagalistrikan.⁷¹

Salah satu usaha penunjang tenaga listrik sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan adalah usaha jasa penunjang tenaga listrik seperti konsultasi dalam bidang instalasi penyediaan tenaga listrik, pembangunan dan pemasangan instalasi penyediaan tenaga listrik, pemeriksaan dan pengujian instalasi tenaga listrik, pengoperasian

⁷¹ Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Penunjang Tenaga Listrik, <http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt50125850d26bb/node/lt4f2a52f2ccd04/peraturan-pemerintah-nomor-62-tahun-2012>, diakses 25 Mei 2018.

instalasi tenaga listrik, pemeliharaan instalasi tenaga listrik, usaha jasa lain yang secara langsung berkaitan dengan penyediaan tenaga listrik.⁷²

Perusahaan Instalasi listrik adalah perusahaan yang beraktifitas pada saluran listrik beserta gawai maupun peralatan yang terpasang baik di dalam maupun di luar bangunan untuk menyalurkan arus listrik untuk sistem penerangan, di Indonesia setiap kontraktor atau perusahaan jasa instalasi listrik harus menjadi anggota AKLI atau Asosiasi Kontraktor Listrik dan Mekanisme Indonesia. Dan diwajibkan untuk memiliki sertifikat Layak Operasional atau (SLO) dan harus mendapatkan tanda khusus dari PLN (Perusahaan Listrik Negara) ketika akan mengajukan ijin operasional perusahaan.⁷³

Rancangan instalasi listrik harus memenuhi ketentuan PUIL 2000 dan peraturan yang terkait dalam dokumen seperti Undang-Undang Nomor 18 tahun 1999 tentang jasa konstruksi, Peraturan pemerintah Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik dan Peraturan lainnya.

C. Analisis Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Hak Pekerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik

1. Pelaksanaan Pengawasan Hubungan Industrial terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik

Berdasarkan pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Perjanjian

⁷² Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan, <http://www.hukumonline.com/pusatdata/download/lt4b209eabdacec/node/lt4b209de5e2d16>, diakses 24 Mei 2018.

⁷³ <http://imagebali.net/detail-artikel/901-memilih-perusahaan-jasa-instalasi-listrik.php>
<http://prokum.esdm.go.id/uu/2009/UU%2030%202009.pdf>, Diakses 23 Mei 2018

pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan 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.⁷⁴

Hubungan industrial yang ada di Indonesia mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan untuk membangun rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja/buruh, hubungan antara perusahaan dan pekerja atau buruh tidak selalu berjalan mulus, berbagai bentuk pelanggaran terhadap hak-hak dan syarat-syarat kerja yang dilanggar masih dilakukan sehingga banyak tuntutan yang sering muncul. Salah satu kewajiban pemerintah adalah membina hubungan industrial dengan menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, guna tercipta kondisi kerja yang produktifitas, harmonis, dan berkeadilan agar terciptanya hubungan yang baik antara pemerintah dan tenaga kerja.

“Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi berbagai gejolak dan permasalahan. Dampaknya adalah akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja, semua itu terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial dalam perusahaan”⁷⁵.

Dari hasil penelitian menurut salah satu narasumber penulis yaitu Niken Setiawati, S.H, M.Hum. seorang Pegawai Negeri Sipil di bidang Hubungan Industrial Dinas Koperasi,Usaha Kecil, dan Menengah, Tenaga Kerja Dan

⁷⁴ Mohd. Syaufii Syamsudin, 2005, *Peluang dan Tantangan Penyerahan sebagian Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga (Outsourcing)*, dalam Informasi Hukum (Vol.3 Tahun VII).

⁷⁵ Adrian Sutedi, *Op Cit.*, hlm. 23.

Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, terkait dengan ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai bentuk pengawasan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan tidak mengawasi secara langsung terhadap pelaksanaan pengawasan yang berhubungan dengan jenis pekerjaan *core business* dan *non core business*.⁷⁶

Kurang berperannya Pemerintah dalam mengatur, membina dan mengawasi hubungan industrial ditandai dengan maraknya aksi mogok kerja, meningkatnya perselisihan hubungan industrial, serta banyaknya kasus-kasus yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terkait dengan tuntutan dan pengaduan pekerja atau buruh atas minimnya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diberikan oleh majikan atau pengusaha terhadap mereka yaitu tenaga kerja yang ada di daerah tersebut. Dari hasil wawancara Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta tidak melakukan pengawasan terhadap Pekerja *outsourcing* karena menurut pihak Dinas Tenaga Kerja tidak sesuai dengan regulasi yang berlaku, dan pengawasan terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* diawasi langsung oleh Asosiasi Tenaga Kerja Listrik Indonesia (AKLI).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain tidak diatur secara rinci klasifikasi mengenai jenis-jenis pekerjaan pokok (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*) upaya yang seharusnya dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan

⁷⁶ Wawancara Narasumber, Niken Setiawati, S.H, M.Hum, Yogyakarta, Kamis 23 Mei 2018.

peraturan yang mengatur secara khusus terkait dengan sistem Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak di jelaskan secara rinci tentang *outsourcing* dan penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan diserahkan ke pihak ketiga yang dibagi menjadi dua cara penyerahan yaitu penyedia jasa dan pekerjaan pemborong.⁷⁷

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan juga berlaku syarat-syarat subjektif dan syarat objektif, maka *principal dan vendor* harus memperhatikan dan memenuhi syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Pasal 64, Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, ketentuan yang secara tegas dan jelas tentang syarat objektif dalam perjanjian kerja *outsourcing*, yang menyatakan bahwa :

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
 - c. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya bahwa yang dikerjakan oleh tenaga kerja di suatu perusahaan adalah pekerjaan penunjang ketika perusahaan pemberi pekerjaan tidak dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kegiatan pekerjaan di perusahaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

⁷⁷ Wawancara Narasumber, Niken Setiawati, S.H, M.Hum, Yogyakarta, Kamis 23 Mei 2018.

- d. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama (*core business*) sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁷⁸

Perjanjian *outsourcing* antara *vendor* dan *principal* dianggap tidak pernah ada, sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (8) maka segala hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan terutama status hubungan kerja termasuk segala konsekwensi atas terjadinya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan *vendor* beralih kepada *principal* selaku pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh pada saat itu.

Di dalam perjanjian pemborongan sebelum melakukan MOU (Nota Kesepahaman) atau kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban para pihak, selanjutnya *user* atau pemberi pekerjaan, harus mendaftarkan terlebih dahulu alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan itu dan harus mendaftarkan kepada Dinas Ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten atau Kota, dan yang membuat alur adalah asosiasi sektor usaha yang bersangkutan, sehingga Dinas di dalam regulasi tidak diberikan kewenangan untuk mengkaji jenis pekerjaan penunjang (*non core business*) dan pekerjaan utama (*core business*), selama itu sudah dikeluarkan asosiasi atas pemilahan atau pembedaan jenis pekerjaan menjadi tanggung jawab asosiasi di sektor usaha.⁷⁹

Jenis pekerjaan yang merupakan unsur esensialia merupakan hal pokok dan syarat-syarat yang tidak boleh diabaikan oleh para pihak pada kontrak

⁷⁸ http://ipa.or.id/assets/static/regulation/permen_no_19_tahun_2012.pdf, Diakses 1 Juni 2018.

⁷⁹ Wawancara Narasumber, Niken Setiawati, S.H, M.Hum, Yogyakarta, Kamis 23 Mei 2018.

pemborongan pekerjaan tergantung dan jenis kegiatan pokok (*core business*) dan sifat maupun jenis kegiatan penunjang secara keseluruhan dari perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*), yang harus terurai dalam alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan. Ketentuan ini dapat dilihat dalam Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang menentukan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*) yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan (*vendor*) wajib membuat alur kegiatan pelaksanaan pekerjaan, berdasarkan alur kegiatan tersebut *principal* menetapkan jenis-jenis pekerjaan utama dan penunjang.⁸⁰

Kesulitan dalam membedakan antara sifat dan jenis pekerjaan pokok atau utama dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan atau kegiatan yang boleh di *outsource*, karena sejak awal perusahaan (*principal*) tidak membuat alur proses produksi perusahaan, sehingga hal ini bertentangan dengan Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain bahwa asosiasi yang memuat data-data ketenagakerjaan termasuk data-data pekerjaan utama (*core business*) perusahaan sesuai dengan bidang usahannya dimasing-masing jenis pekerjaan.

Penyelesaian perkara terkait dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja dalam hal persyaratan hubungan kerja, perlindungan upah, waktu kerja, Program BPJS, fasilitas sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini maka akan

⁸⁰ Manuel Martins, *Op Cit.*, hlm. 98.

menghadirkan *user* (penerima kerja) dan asosiasi di sektor usaha yang mengeluarkan, perlindungan lainnya itu sama dengan regulasi yang digunakan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut penulis Pegawai pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta sudah mempunyai fasilitas yang sesuai dengan Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada Instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Selanjutnya dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention* Nomor 81 angka 10, menyatakan bahwa:

Pejabat yang berwenang mempunyai kewajiban :

- 1) Membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka;
- 2) Menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan kantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan.

Pegawai Pengawas Tenaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta memiliki tantangan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di dunia kerja dengan sistem kerja *outsourcing*, permasalahan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Kemajuan teknologi dan informasi telah berdampak pada berlanjutnya fragmentasi pasar kerja, meningkatnya ketidakpastian pekerjaan, tumbuhnya hubungan kerja gelap dan maraknya praktik *outsourcing* berupa penyerahan pelaksanaan order kontrak kepada pihak lain atau subkontrak (seringkali dalam rantai kontrak yang kompleks, dimana masalah-masalah perlindungan tenaga kerja

dialihkan dari penerima order ke pelaksana order di bawahnya yang kemungkinan memberikan order itu ke pelaksana di bawahnya lagi dan seterusnya dalam suatu jaringan kontrak mengontrak bertahap dari atas ke bawah). Dengan kondisi ini maka posisi pekerja/ buruh menjadi lemah, dan tidak menentu, karena tidak ada jaminan untuk dapat terus bekerja dimana apabila order tersebut tidak lagi diberikan, maka ia menjadi penganggur kembali.

- 2) Perubahan-perubahan manajemen di perusahaan, bentuk-bentuk baru pekerjaan tidak tetap, perpindahan lokasi yang menjadi objek kerja *vendor*, serta berkembangnya perusahaan-perusahaan yang tidak berbadan hukum maupun kontraktor perseorangan yang memiliki hubungan emosional dengan pekerja/buruh sehingga menyulitkan dalam mencari atau menemukan bukti-bukti pelanggaran norma-norma ketenagakerjaan.⁸¹

Pegawai pengawas Dinas Ketenagakerjaan dalam membuat penetapan terhadap jenis pekerjaan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) harus merubah tenaga kerja menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan sanksinya bukan fisik, denda atau sanksi pidana tapi berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan Dinas punya kewenangan di bidang pengawas pegawai ketenagakerjaan yang ada di Provinsi sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) yang mengatur tentang syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan umum;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung;

Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan mengenai perusahaan yang dalam pelaksanaanya kepada perusahaan lain

⁸¹ Manuel Martins, *Op Cit.*, hlm. 88.

dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan yang dilakukan secara tertulis harus berbentuk badan hukum lain, dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan jika hal ini tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/atau buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Terkait dengan pekerja dengan sistem kerja kontrak diatur dalam Pasal 3 Terkait dengan Keputusan Menteri No 233/MEN/2003 tentang Jenis Pekerjaan Yang Dilakukan Secara Terus Menerus, dimana dalam peraturan ini pekerjaan di bidang yang sudah ditentukan dalam Pasal 2 tidak boleh berstatus pekerja kontrak atau PKWT Dinas Ketenagakerjaan tidak mempunyai kewenangan menerbitkan MOU (Nota Kesepahaman), akibat hukum perusahaan pemberi pekerjaan atau *user* tidak mengalihkan pekerja Perjanjian PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang kemudian pekerjaan pekerjaan yang tidak boleh di PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) seharusnya PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Terkait dengan hak tenaga *outsourcing* pelanggaran norma menjadi tugas pegawai pengawas, jika dalam bentuk perselisihan bahwa perselisihan itu ada perselisihan hak dan perselisihan kepentingan antara serikat pekerja dalam suatu pekerjaan maka mekanisme undang-undangnya menggunakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, jika pelanggaran norma yang ada sanksi denda dan sanksi administratif itu menjadi kewenangan pengawas (PPNS) Ketenagakerjaan, tetapi jika sifatnya itu perselisihan maka ke Dinas setempat di kabupaten atau kota dan prosedurnya ada di Undang-Undang

Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, dan harus di surveikan secara langsung dalam ruang internal terlebih dahulu jika tidak selesai maka melaporkan ke Dinas untuk dilakukan mediasi selanjutnya jika permasalahan tersebut belum selesai melalui jalur hubungan industrial, maka sanksi normatif diberikan oleh Pegawai Pengawas untuk ditindaklanjuti melalui jalur pidana ada BAP (Berita Acara Pemeriksaan) lalu dilimpahkan kepada Kejaksaan setempat di Pengadilan negeri, selanjutnya Pengadilan tinggi, dan langkah terakhir yaitu diberikan kepada Mahkamah Agung.

Pemisahan jenis pekerjaan *core business* dan *non core business* harus dalam bentuk perjanjian pemborong pekerjaan bukan perjanjian penyedia jasa di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diatur secara normatif pembagian jenis pekerjaan *core business* dan *non core business* dilihat dari segi regulasi belum ada kejelasan yang mengatur ruang lingkup jenis pekerjaan *core business* dan *non core business* tetapi dalam praktiknya rumit dalam hal melakukan pemisahan jenis pekerjaan karena sektor usaha itu berlainan, sehingga tidak ada aturan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan lainnya karena bersifat sangat heterogen.

Hal yang menyangkut berbagai sektor dan amanahnya itu di serahkan kepada asosiasi perusahaan atau pengusaha di sektor usaha yang bersangkutan pengaturan terkait dengan Asosiasi sektor usaha diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan

Lain Pasal 4 ayat (1) yang menyatakan bahwa asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usaha masing-masing atau dengan kata lain sesuai dengan perusahaan yang memiliki jenis dan sifat pekerjaan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, selanjutnya dalam Pasal 4 ayat (2) dan ayat (3) mengatur tentang alur sebagaimana dalam ayat (1) harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan *core business* dan kegiatan *non core business* dengan memperhatikan pemisahan kegiatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung, alur ini sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborong pekerjaan.⁸²

2. Kajian atas Pekerjaan Teknisi Mekanikal Elektrikal (ME) Instalasi Listrik termasuk Pekerjaan Penunjang (*Non Core Business*) di Perusahaan Instalasi Listrik

Perusahaan tenaga listrik berawal di akhir abad ke-19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi suatu peralihan pengelolaan perusahaan Perusahaan penunjang tenaga listrik Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.⁸³

⁸² http://www.ipa.or.id/assets/static/regulation/permen_no_19_tahun_2012.pdf, Diakses 28 Juli 2018.

⁸³ <https://jasapasanginstalistik.wordpress.com/2016/10/07/sejarah-kelistrikan-di-indonesia/>, Diakses 1 Juni 2018

Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Setelah diproklamirkannya kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.⁸⁴

Tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU - PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan. Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik.

Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Konsumsi listrik Indonesia secara rata rata adalah 473 kWh/kapita pada 2003.

⁸⁴ *Ibid*

Angka ini masih tergolong rendah dibandingkan rata rata konsumsi listrik dunia yang mencapai 2215 kWh/kapita (perkiraan 2005). Dalam daftar yang dikeluarkan oleh The World Fact Book, Indonesia menempati urutan 154 dari 216 negara yang ada dalam daftar. Tarif dasar listrik atau biasa disingkat TDL, adalah tarif yang boleh dikenakan oleh pemerintah untuk para pelanggan PLN. PLN adalah satu-satunya perusahaan yang boleh menjual listrik secara langsung kepada masyarakat Indonesia, maka TDL bisa dibilang adalah tarif untuk penggunaan listrik di Indonesia.

Dengan adanya persaingan pasar saat ini Perusahaan Ketenagalistrikan terus mengupayakan berbagai strategi efisiensi baru serta upaya pembenahan organisasi secara menyeluruh guna memperkuat posisinya agar terus berkiprah di dunia Ketenagalistrikan nasional, dengan adanya hal seperti itu Perusahaan Listrik Negara (PLN) mempersiapkan sarana dan fasilitas yang memadai agar dapat berjalan dengan lancar dalam melakukan bisnis, sehingga diperlukan pekerjaan yang salah satunya adalah pekerjaan pemborongan pekerjaan atau disebut dengan *outsourcing*. Beberapa kegiatan penunjang yang tidak langsung berhubungan langsung dengan kegiatan produksi yang diserahkan kepada pihak ketiga.

Modal PT. PLN (Persero), seluruhnya atau sebagian merupakan milik negara yang dipisahkan, dengan demikian dimungkinkan adanya joint dengan swasta (nasional dan/atau asing) dan adanya penjualan saham-saham perusahaan milik negara.

Meskipun banyak menyangkut soal negara yang disertakan tetapi PLN tidak memiliki fasilitas-fasilitas negara Pimpinan dipegang oleh suatu Direksi dan

pegawainya berstatus sebagai pegawai perusahaan biasa. Dan disini dapat dikatakan bahwa pemerintah hanya berperan sebagai pemegang saham dalam perusahaan.

Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1994 tentang Pengalihan Bentuk Perum listrik negara menjadi perusahaan perseroan maka perum listrik negara dinyatakan berakhir pada saat pendirian perseroan tersebut, dengan ketentuan bahwa segala hak dan kewajiban, kekayaan serta pegawai perum listrik negara yang ada pada saat berakhirnya beralih kepada Persero yang bersangkutan. Adapun modal PT. PLN diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1994 tentang Pengalihan bentuk Perum Listrik ditetapkan bahwa modal PT. PLN adalah modal yang ditempatkan dan disetor pada saat pendiriannya berasal dari kekayaan negara yang telah tertanam dalam perusahaan umum listrik negara. Oleh karena itu modal yang dimiliki PT. PLN adalah modal perum PLN yang kemudian dibagi menjadi saham-saham yang dimiliki oleh pemerintah. Dengan demikian apabila dalam suatu PT saham dimiliki oleh para pemegang persero maka PT. PLN (Persero) ini dimiliki oleh pemerintah. Sedangkan pendapatan PT.PLN (Persero) diperoleh dari penjualan tenaga listrik kepada masyarakat pelanggan.

Bidang lapangan Usaha PT. PLN (Persero) dalam bidang dan lapangan usaha yang ada di PT. PLN terbagi menjadi 2 macam yaitu yang pertama terkait dengan jenis pekerjaan *core business* atau kegiatan utama dan jenis pekerjaan *non core business* atau kegiatan penunjang meliputi :

- a. Bidang Penyediaan tenaga listrik atau kegiatan utama yaitu :
 - 1) Pembangkitan tenaga listrik
 - 2) Transmisi tenaga listrik
 - 3) Distribusi tenaga listrik

- b. Bidang usaha penunjang tenaga listrik bidang ini meliputi :
- 1) Konsultasi yang berhubungan dengan ketenaga listrikan
 - 2) Pembangunan dan pemasangan peralatan ketenagalistrikan
 - 3) Pemeliharaan peralatan ketenaga listrikan
 - 4) Pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik.

Menurut salah satu narasumber penulis yaitu H. Aji Karnanto, S.E., M.M. seorang Pimpinan PT. Harco Manunggal Perkasa Yogyakarta, terkait dengan yang berhubungan dengan jenis pekerjaan *core business* dan *non core business* sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerjaan pemborongan Tenaga Kerja yaitu Teknisi Mekanikal Elektrikal (ME) instalasi listrik yang diserahkan kepada pihak ketiga yaitu *vendor*, pekerjaan mandor di luar pegawai tetap dengan sistem borongan, pekerjaan *core business* dilakukan oleh perusahaan PLN atau perusahaan swasta sebagai perusahaan penerima pekerjaan.⁸⁵

Dari hasil penelitian yang telah diketahui terkait dengan kegiatan penunjang dan kegiatan inti di suatu perusahaan diketahui :

- a. Perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa *outsourcing* tidak mengetahui adanya peraturan mengenai kegiatan penunjang dan kegiatan inti yang dapat diserahkan kepada pekerja *outsourcing* di perusahaan instalasi listrik.
- b. Konsep hukum tentang kegiatan penunjang dalam kegiatan (*legal concept*) tentang kegiatan penunjang dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah penambahan satu ayat mengenai

⁸⁵ Wawancara Narasumber, Aji Karnanto, S.E., M.M. , Yogyakarta, Kamis 7 Juni 2018.

penentuan jenis dan alur pekerjaan sesuai dengan penentuan jenis kegiatan *core business* (kegiatan inti) yang ditentukan antara pengusaha dan pekerja sehingga perusahaan dapat menentukan kegiatan penunjang perusahaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan.

Pekerjaan *outsourcing*, dalam hal ini adalah teknisi tenaga kerja instalasi listrik, masih menimbulkan kerancuan karena tidak ada pengertian yang jelas mengenai penentuan pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*). Dalam penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

“Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Kegiatan tersebut antara lain : usaha usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja atau buruh.”

Definisi yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih sangat terbatas untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha yang saat ini terus berkembang, sehingga menyebabkan penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan termasuk usaha penunjang tenaga listrik di bidang pekerjaan instalasi listrik.

Hal berikutnya yang harus diperhatikan dalam penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, adalah dilakukan melalui suatu perjanjian tertulis. Khususnya dalam membuat perjanjian dengan perusahaan

penyediaan jasa/pemborong pekerjaan, sekurang-kurangnya perjanjian tersebut memuat :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa atau pemborong pekerjaan;
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan pemborong dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa/pemborong pekerjaan sehingga perlindungan hak dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan pemborong pekerjaan.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja, bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja untuk jenis pekerjaan yang sifatnya terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal ini terjadi penggantian perusahaan pemborong pekerjaan.

Berdasarkan poin ketiga yang telah dijelaskan diatas jenis pekerjaan yang sifatnya terus menerus diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus yaitu :

- a. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. pekerjaan di bidang media masa;
- i. pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. pekerjaan di lembaga konservasi;

- k. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Pelanggaran atas syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2) huruf c yaitu, yang merupakan kegiatan penunjang secara keseluruhan, banyak dilakukan oleh *principal* dalam praktik *outsourcing*, tidak adanya batasan yang jelas antara bentuk-bentuk usaha/ pekerjaan pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan (*non core business*) dalam peraturan perundang-undangan membuat orang menafsirkan sendiri-sendiri perbedaan itu. Sebab dalam kegiatan perusahaan selalu akan berhubungan dengan proses produksi, baik mengenai barang maupun jasa, oleh karena itu sangat sulit untuk memilah dan mengklasifikasikan pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang tersebut.

Menurut Porter, Proses bisnis utama atau proses bisnis pekerjaan inti (*core business*), merupakan sejumlah rangkaian proses bisnis yang terkait langsung dengan usaha penciptaan produk atau jasa yang ditawarkan kepada pelanggan, proses pendukung (*non core business*), merupakan sejumlah aktivitas dalam perusahaan yang bertujuan untuk membantu terselenggaranya proses bisnis utama secara baik.⁸⁶ Sebagai contoh di PLN jika pekerjaan yang terkait dengan kegiatan inti atau *core business* jika ada perusahaan A yang menerima pekerjaan dan karyawan dari perusahaan yang tidak pasti, maka mandor akan mencari borongan untuk mengerjakan hal tersebut, tenaga yang digunakan adalah tenaga kerja lepas

⁸⁶ Petra Christian university Library, Digital Collections/jiunkpe/s1/tmi/2007/jiunkpe-ns-s1-2007-25403003-5534-pt_eta-chapter2.pdf, Diakses 10 Juni 2018

harian, untuk mencari borongan sudah ada kesepakatan harga antara mandor dan tenaga kerja harian lepas.⁸⁷

Tenaga Kerja Harian lepas menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan oleh jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu atau tenaga kerja yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Yang di dapat atau hak tenaga kerja lepas yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka, setelah kontrak selesai. Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan program jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Kontruksi Pasal 1 angka 9 memberikan penjelasan tentang Pemberi Kerja Jasa Kontruksi adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pekerja pada proyek Jasa Kontruksi dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain, dan dalam Pasal 1 angka 10 tentang Pengguna Jasa Kontruksi merupakan orang perseorangan atau badan sebagai pemberi tugas atau pemilik pekerjaan/proyek yang memerlukan layanan jasa kontruksi Perusahaan instalasi listrik dibagi menjadi beberapa tugas dalam melakukan pekerjaan *core business* dan *non core business* yaitu, pengawas, mandor, tenaga lain di luar mandor diambil dari luar jika ada pekerjaan sehingga

⁸⁷ Wawancara Narasumber, Aji Karnanto, S.E., M.M. , Yogyakarta, Kamis 7 Juni 2018.

disebut dengan sistem kerja harian lepas. perusahaan akan memberikan supaya kontrak itu harus selesai sesuai dengan perjanjian antara para pihak.⁸⁸

Menurut narasumber Aji Karnanto bentuk pengawasan oleh Petugas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam memberikan sanksi administratif. Asosiasi kontraktor listrik indonesia (AKLI) merupakan lembaga yang mengawasi secara umum berkaitan dengan pengawasan perusahaan kontraktor tenaga listrik seperti organisasi dan kesejahteraan anggota di masing-masing perusahaan, tenaga kerja secara langsung diawasi oleh perusahaan kontraktor masing-masing. Hal tersebut sudah sesuai dengan peraturan terhadap tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengawas Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi yang independen guna menjamin pelaksanaan perundang-undangan yang hubungannya berkaitan dengan sanksi administratif, Pasal 21 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan program jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Kontruksi

Pekerja yang kaitannya dengan pegawai tetap (PKWTT) di rekrut pada saat ada pekerjaan borongan, jika pemberi kerja antara perusahaan dari pemerintah atau swasta. Pemisahan pekerjaan atau perjanjian hanya sebatas *Gentlemen Agreement* atau saat ini disebut sebagai *Memorandum of Understanding (MoU)* bukan Perjanjian Tertulis sehingga tidak ada kekuatan mengikat, ada jangka waktu

⁸⁸ *Ibid*

ada pemberi kerja, jika tidak tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maka ada sanksi yang diberikan terhadap pihak pemborong.⁸⁹

Pengaturan mengenai kontrak *outsourcing* terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan secara tegas bahwa perjanjian pemborongan atau penyedia jasa atau buruh harus dibuat secara tertulis (kontrak).

Karena dalam perjanjian pemborongan pekerjaan juga berlaku syarat-syarat subjektif dan syarat objektif, maka *principal* dan *vendor* harus memperhatikan dan memenuhi syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Pasal 64, Pasal 65 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang menyatakan bahwa:

1. Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan;

⁸⁹ Wawancara Narasumber, Aji Karnanto, S.E., M.M. , Yogyakarta, Kamis 7 Juni 2018.

- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Ketentuan diatas merupakan syarat objektif, karena merupakan ketentuan yang secara tegas dan jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelanggaran atas syarat-syarat di atas, baik sebagian maupun seluruhnya dapat berakibat batal demi hukumnya kontrak *outsourcing*. Artinya isi perjanjian itu tidak membawa akibat apapun terhadap kedua belah pihak karena secara hukum perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.

Bentuk pertanggung jawaban kecelakaan kerja, yang riskan timbul dalam melakukan pekerjaan dalam pemborongan usaha jasa penunjang tenaga listrik bentuk tanggung jawab yang diberikan ada terhadap kecelakaan kerja tetapi hal itu tidak diatur di dalam perjanjian hanya diberi dalam bentuk tanggung jawab dan tidak diatur secara langsung dalam perjanjian tertulis oleh para pihak. Perusahaan di luar perusahaan pemborong, kontraknya dengan kepala tenaga kerja yang membawahi tenaga kerja atau buruh, dan distribusinya dari kepala pekerja yang membawahi tenaga kerja pemborong.

Menurut penulis bentuk pertanggungjawaban tidak sesuai dengan Ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur bahwa, kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang wajar atau

biasa di lalui. Dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur bahwa :

- (1) Tenaga Kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan Kecelakaan Kerja.
- (2) Termasuk tenaga kerja dan Jaminan Kecelakaan Kerja ialah :
 - a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
 - b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
 - c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Berkaitan dengan Pasal 8, dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur bahwa :

Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) :

- a. biaya pengangkutan;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi :
 1. santunan sementara tidak mampu bekerja;
 2. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 3. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 4. santunan kematian;

Narasumber Aji Karnanto juga mengatakan terkait dengan Nominal upah yang diterima oleh tenaga kerja pemborong ada negosiasi atau kontrak yang disesuaikan oleh Pemerintah, dan ketentuan upah yang diberikan oleh Perusahaan Swasta berupa negosiasi sesuai dengan nominal kontrak.⁹⁰ Menurut penulis hal ini tidak sesuai mengingat dalam kegiatan *outsourcing* perjanjian kerjasama bukan ditandatangani oleh pekerja dengan pemberi pekerjaan, melainkan antara perusahaan tempat pekerja pemborong bekerja. Sehingga tidak mungkin dalam pemberian upah yang diterima dibayarkan kepada pekerja. dalam Pasal 157

⁹⁰ *Ibid*

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa dalam memberikan upah terhadap pekerja harian lepas yang digunakan sebagai dasar pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas :

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Bentuk pengawasan terhadap nilai proyek yang sering menjadi masalah terkait dengan Anggaran Pemerintah terkadang tidak sesuai, bisa terlalu tinggi dan bisa terlalu rendah terkait dengan pembagian upah dan tidak ada sosialisasi yang dilakukan dari pemerintah nilai kontrak, nilai proyek rendah karena dari pihak pemborong meminjam untuk memberikan upah, padahal tidak ada tenaga kerja yang mau menerima jika nilai kontraknya rendah, dan jika nilai kontrak terlalu tinggi pengaruh terhadap margin sehingga dalam hal ini bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah belum maksimal.