

BAB II

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.¹³ Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaanya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung

¹³ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undangan No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.88.

berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

yakni :

- a. perjanjian;
- b. antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja;
- c. memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain unsur-unsur diatas, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh.

Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Adapun unsur-unsur dari hubungan kerja adalah :

- a. Adanya unsur pekerjaan atau *work*

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja

meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.¹⁴

b. Adanya unsur perintah atau *command*

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan bersubordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.¹⁵

c. Adanya upah atau *pay*

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.

¹⁴ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, hlm.63.

¹⁵ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta, hlm.39.

Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.¹⁶

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya sifatnya lebih umum. Dikatakan demikian lebih umum karena menunjuk pada hubungan kerja pekerja dan pengusaha yang telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Dengan kata lain tidak adanya unsur terjadinya penipuan

¹⁶ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm 64.

(*dwang*), paksaan (*dwaling*), dan kekhilafan (*bedrog*) dalam kesepakatan kedua belah pihak.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberi batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja, sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 69 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengecualian bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan umur 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu juga seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja jika seseorang tersebut tidak dibawah pengampuan yaitu tidak terganggu jiwanya/sehat.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan

pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat kerja tersebut bersifat kumulatif yang artinya bahwa harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian lebih bersifat syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Syarat sahnya adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subyektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, atau

orang tua/wali atau pengampu bagi yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.¹⁷

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut.¹⁸ Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara normatif perjanjian kerja bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun pada dasarnya tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.53.

membuat perjanjian kerja secara tertulis yang disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia (SDM) maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan isi dari pasal tersebut memberikan arti bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja

bersama maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis pada ketentuannya ada bagian klausula yang tidak boleh terlupakan, yakni :

- a. Tanggal dibuatnya perjanjian;
- b. Tanggal yang menunjukkan dimulainya perjanjian atau yang juga disebut sebagai saat perikatan lahir;
- c. Tanggal pelaksanaan perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut;
- d. Tanggal berakhirnya perjanjian;
- e. Tanggal selesainya perikatan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut.¹⁹

Dengan demikian, apabila dilihat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memberikan adanya kepastian hukum bagi masing-masing para pihak.²⁰

4. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Namun sesuai dengan perkembangannya

¹⁹ Gunawan Widjaja, 2010, *Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya*, Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas, *Proporsionalitas*, Pengembang Hukum Bisnis, hlm.52

²⁰ Sendjun H.Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, hlm.69.

pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh tetapi ada juga pihak-pihak lain yang terkait didalamnya. Luasnya kedudukan para pihak ini karena saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa.

Uraian tentang masing-masing pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dijelaskan, sebagai berikut :

a. Pekerja atau Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut mengandung dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya perbedaan tersebut terletak karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja merupakan bersifat keperdataan yaitu dibuat

diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang ditanda tangani (hukum otonom) juga diatur didalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang berangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila telah melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja/buruh secara yuridis sebenarnya sama, jadi tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat didalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya.²¹

b. Pemberi Kerja atau Pengusaha

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan :

²¹ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm.220

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

Berdasarkan pengertian pengusaha tersebut dapat diartikan adalah :

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- c. Badan Hukum (*recht person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha merupakan orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*), yang artinya pemberi kerja/buruh merupakan majikan yang berarti orang atau badan yang memperkerjakan pekerja/buruh. Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja/buruh. Pada kedudukan lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik

perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²²

5. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pembagian jangka waktu perjanjian kerja dapat dijelaskan pembagiannya sebagai berikut :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri

²² *Ibid.*

Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi :

- a. Jangka waktu tertentu; atau
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis

dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Pada dasarnya bukan tidak mungkin jika salah satu pihak misalnya pekerja/buruh tetap minta dipekerjakan setelah selesainya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperjanjikan bersama. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus mempekerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing (biasanya untuk pekerja asing), maka jika terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku pada ketentuannya merupakan perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Hal ini wajar karena bahasa Indonesia digunakan dalam beracara pada sidang perselisihan hubungan industrial, sehingga semua dokumen pendukung dalam beracara penggunaanya juga dalam

bahasa Indonesia. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai dari isi Pasal 58 tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman. Macam pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) agar dapat dinyatakan sesuai aturan dan sah harus memenuhi unsur syarat materiil dan syarat formil. Syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusuilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan isi dari ketentuan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat subyektif, yang maksudnya yaitu dilaksanakan perjanjian tersebut dengan kemampuan atau kecakapan dari para pihak yang dikatakan mampu atau cakap menurut hukum dalam membuat perjanjian. Bagi pekerja anak dalam pembuatan perjanjian tersebut pada ketentuannya yang menandatangani perjanjian

adalah orang tua atau walinya.²³ Dengan demikian pada dasarnya jika terjadi dimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat memenuhi syarat subyektif perjanjian maka kesepakatan tersebut dapat dibatalkan melalui permohonan terhadap pengadilan.

Selain syarat materiil-nya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga mengatur syarat formal-nya, pengaturan syarat tersebut diatur berdasarkan ketentuan didalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi, yakni:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan,

²³ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Offset, Cetakan Pertama, Jakarta, hlm.42.

perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua (2), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat tersebut adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Berbicara mengenai biaya dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut pada ketentuannya berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni “segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa mengenai aturan-aturan tentang perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu telah diatur pelaksanaan perjanjian dan syarat-syarat yang mengaturnya didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga para pihak lebih memperhatikan kedudukan serta tanggung jawabnya masing-masing.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan

pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak teretntu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan

dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu :

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Dalam membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut memberikan maksud bahwa apabila dalam suatu perusahaan telah memiliki peraturan kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas dan kuantitasnya tidak boleh lebih rendah pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.²⁴

c. Perpanjangan dan Pembaharuan Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perjanjian kerja

²⁴ Sehat Damanik, *Op.Cit.*hlm.22.

untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Mengenai pelaksanaan perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (3) pada ketentuannya dapat diperpanjang atau diperbaharui. Pasal 59 ayat (4) dijelaskan bahwa perjanjian dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu (1) tahun. Pada Pasal 59 ayat (5) ditegaskan kembali bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengaturan mengenai ketentuan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur pada Pasal 3 ayat (2) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bahwa perjanjian kerja hanya dapat dilakukan maksimal 3 (tiga) tahun dan apabila melebihi waktu yang telah ditentukan atau dengan kata lain karyawan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam ayat (6) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan

setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Kosekuensi terhadap perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dalam pengaturan Pasal 56 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni :

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

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan

karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

B. Tinjauan Umum tentang Pelaksanaan *Outsourcing*

1. Pengertian dan Tujuan *Outsourcing*

Berbicara mengenai sistem kerja *outsourcing* bukan menjadi hal baru untuk diketahui. Saat ini sistem kerja dengan *outsourcing* menjadi hal yang cukup populer untuk didengar, apalagi berkaitan dengan kebijakan pemerintah mengenai pengaturan pekerja *outsourcing*. Istilah *outsourcing* atau *contracting out* berasal dari bahasa Inggris yang artinya alih daya yaitu pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain.²⁵ Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut. Pengaturan *outsourcing* terdapat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara normatif, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi mengenai *outsourcing* secara rinci, namun dapat disarikan melalui Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁵ Umar Kasim, 2012, *Tenaga Kerja Alih Daya*, Kompas 17 Nopember, Jakarta, hlm.1.

Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa :

“perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Selain pengertian *outsourcing* secara normatif diatas, beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* di Indonesia memberikan definisi mengenai *outsourcing* sebagai alih daya yang artinya pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).²⁶ Dalam bidang hukum ketenagakerjaan secara luas *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan pekerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah pekerja. Hal ini berarti bahwa ada suatu perusahaan secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan pekerja untuk kepentingan perusahaan lain. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian pekerja/buruh adalah : “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Selain pengertian dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor.19

²⁶ Chandra Suwondo, *Outsourcing dan Implementasi di Indonesia*, Alex Media Computindo, Jakarta, hlm.2

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

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

Kecenderungan perusahaan mempekerjakan pekerja dengan sistem *outsourcing*, umumnya dilator belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan sistem *outsourcing*, perusahaan berusaha untuk mengurangi pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.²⁷ *Outsourcing* pada awalnya muncul pada dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan pekerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru dibidang jasa penyedia pekerja, serta efisiensi bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak penting dari perusahaan yang banyak memakan waktu, karena pada dasarnya pekerjaan dapat diserahkan kepada pekerja *outsourcing*.²⁸ Jadi, adanya kehadiran pekerja *outsourcing* pada dasarnya membantu suatu perusahaan dalam pelaksanaan kinerjanya.

2. Macam-Macam Pelaksanaan *Outsourcing*

²⁷ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*

²⁸ Lalu Husni, *Op.Cit.*

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan peluang untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui :

- a. Pemborongan pekerjaan, atau
- b. Perusahaan penyedia jasa pekerja.

Ketentuan syarat penyerahan pekerjaan tersebut pada dasarnya tidak lepas dari perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perusahaan penerima pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Menurut ketentuan Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa penyediaan jasa pekerja/buruh dipersyaratkan harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Pengaturan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah disesuaikan dengan perkembangan kehidupan masyarakat, sehingga tidak membuka peluang perusahaan yang tidak berbadan hukum untuk melakukan kegiatan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja. Dalam pelaksanaannya ada dua macam penyerahan pekerjaan antara lain :

a. Pemborong Pekerjaan

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Pada ketentuannya perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan ketentuan 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.²⁹

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan tersebut adalah perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja *outsourcing* yang sekurang-kurangnya sama dengan yang ditentukan perusahaan pemberi pekerjaan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh. Perjanjian ini dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tak tertentu atau perjanjian waktu tertentu. Apabila ketentuan sebagai badan hukum atau perjanjian tidak dibuat secara tertulis maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan

²⁹ Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, cetakan kedua, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, hlm.177

penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut sebagai hubungan kerja dan disaat itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perburuhan.³⁰ Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, hal utama adalah hasil pekerjaan dan ongkos yang harus dibayarkan untuk hasil pekerjaan yang telah dilakukan.³¹

Pengaturan tentang pemborongan pekerjaan juga diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 yaitu :

“perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.”

Dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi ditegaskan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerjaan/buruh. Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut juga menjelaskan mengenai

³⁰ Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, 2002, *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan*, TURC, Jakarta, hlm.89-90

³¹ Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cetakan kedua, PT.RajaGrafindo Persada, Depok, hlm.53.

persyaratan pemborongan pekerjaan, adapun persyaratan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

- (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 manajemen;
 - 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; dan
 - d. tidak menghambat peruses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 memberikan ketentuan bahwa jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan. Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 bahwa instansi

yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborong pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Penjelasan pasal tersebut masih berkaitan dengan ketentuan dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 yang menjelaskan bahwa pada ayat (1) dikatakan perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sedangkan dalam Pasal 7 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dikatakan apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 menentukan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan harus

melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012. Ketentuan perjanjian pemborongan pekerjaan juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dimana di dalam Pasal 9 ditentukan bahwa :

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat :
 - a. hak dan kewajiban masing-masing pihak;
 - b. menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan;
 - c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dibidangnya

Lebih lanjut dalam Pasal 10 ayat (1) dan (2) menjelaskan bahwa :

- (1) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan;
- (2) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada 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.

Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima. Adapun persyaratan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dalam asal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 yaitu :

- a. berbetuk badan hukum;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha; dan
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Ketentuan tersebut memberikan arti bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.³²

b. Penyediaan Jasa Pekerja

Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan perusahaan yang memasok penyediaan jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk

³² Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.8.

melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja. Pada dasarnya perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa apabila tidak dipenuhi ketentuan tersebut sebagai perusahaan penyedia jasa pekerjaan maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pasal 66 ayat (2) menjelaskan bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan proyek atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi suatu perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja. Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi suatu perusahaan, dipersyaratkan yakni :

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja;
- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja, berhak memperoleh perlindungan yang sama dengan yang diperjanjikan yaitu mengenai perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan penyedia jasa pekerja. Pada dasarnya setiap perusahaan penyedia jasa pekerja yang memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja;
- 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 terjadi penggantian penyedia jasa pekerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian

pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain mengatur tentang kegiatan jasa penunjang yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh. Dalam Pasal 17 ayat (3) disebutkan bahwa kegiatan jasa penunjang sebagaimana yang dimaksud meliputi :

- a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b. usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- c. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengaman);
- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Pasal 19 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 juga mengatur mengenai perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 20 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian tersebut yakni:

- (1) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.
- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan:
 - a. izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
 - b. draft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang diperkerjakannya.
- (3) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dikenakan biaya.

Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, maka instansi ketenagakerjaan dapat mencabut izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja yang

bersangkutan. Dengan dicabutnya izin, maka hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan. Berdasarkan ketentuan Pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 diatur mengenai persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adapun yakni :

- a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha;
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- e. memiliki izin operasional;
- f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 jelas mengenai peraturan maupun syarat-syarat Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 pelaksanaan *outsourcing*. Hal ini juga ditegaskan dalam ketentuan Pasal 28 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 bahwa pada dasarnya setiap perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang telah berlaku. Selanjutnya diatur dalam Pasal 33 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 bahwa secara

langsung pelaksanaan peraturan ini dilakukan oleh pengawasan ketenagakerjaan.

3. Pelaksanaan Sistem Pekerjaan *Outsourcing*

Dalam praktik sehari-hari *outsourcing* diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh. Hal ini disebabkan posisi buruh yang lemah jika dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik perusahaan.³³ Hubungan kerja yang dilakukan pada dasarnya dalam bentuk tidak tetap/kontrak atau yang dikenal dengan perjanjian kerja dalam waktu tertentu (PKWT). Dalam hal ini kerugiannya, karena upah lebih rendah, jaminan sosial meskipun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security*, serta tidak adanya jaminan pengembangan karier bagi pekerja/buruh. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja bersifat sub ordinasi yaitu hubungan diperatas atau *vertical*. Hal ini tentu berbeda dengan hubungan hukum pada umumnya dalam suatu perikatan yang sifatnya koordinasi atau *horizontal*.³⁴ Keadaan tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya pengaturan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan dibidang

³³ Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm.8.

³⁴ R.Goenawan Oetomo, 2004, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grahadika Binangkit Press, Jakarta, hlm.15.

ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam pelaksanaan sistem pekerjaan secara *outsourcing*.

Adanya pengaturan tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang No.13 Tahun 2003 memberikan perlindungan khusus bagi hubungan kerja yang dilakukan. Meskipun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut belum dapat menjawab semua permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks. Namun, dalam hal ini setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan. Pada dasarnya permasalahan tersebut dipengaruhi dan mempengaruhi masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, dan budaya.³⁵ Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak dibuat istilah *outsourcing*. Pelaksanaan *outsourcing* dapat disarikan berdasarkan Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 65 ayat (1) ditentukan bahwa:

³⁵ Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi 2, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.51

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis.
2. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat yakni :
 - a. apabila bagian pekerjaan yang tersebut dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama,
 - b. bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung, dan
 - c. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Semua persyaratan diatas, bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu saja syarat tidak dipenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat di *outsourcing*-kan. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum.

Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/buruh menjadi terabaikan.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerja sekurang-kurangnya sama dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini berguna agar terdapat perlakuan adil terhadap pekerja/buruh baik di perusahaan pemberi maupun perusahaan penerima pekerja. Hubungan kerja yang terjadi pada pelaksanaan *outsourcing* adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dan dituangkan dalam perjanjian kerja secara tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya dibuat dalam perjanjian kerja dengan waktu tertentu (PKWT)

atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat terlaksana dengan baik apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian hubungan kerja pada *outsourcing* tidak selalu dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak. Agar mendapat pemahaman lebih jelas, pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) apabila terjadi faktor-faktor yakni :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin,
2. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama hingga perpanjangan selama 3 tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru atau tambahan yang dalam percobaan atau penajangan.
 - e. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap,
 - f. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari dua tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari satu tahun,
 - g. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) paling lama tujuh hari sebelum perjanjian tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan.

- h. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.³⁶

Selain faktor-faktor penunjang diatas, perlu juga dilakukan dan ditetapkan skema proses produksi suatu barang maupun jasa sehingga dapat ditentukan pekerjaan pokok/utama yang dilaksanakan. Pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan pelaksana yang tujuannya untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak. Jika dilihat dalam praktiknya belum terlaksana dengan baik, bukan karena aturannya akan tetapi karena para pihak yang membuatnya. Agar terlaksana dengan baik, secara khusus diperlukan pengawas ketenagakerjaan dan peran masyarakat sendiri disamping perlunya kesadaran itikad baik dari semua para pihak.

C.Upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar Terhadap Hasil Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Dalam Pelaksanaan *Outsourcing*

1. Sejarah PT.PLN (Persero)

PT.PLN (Persero) merupakan salah satu perseroan terbatas perusahaan listrik negara di Indonesia. Sejarah PLN di Indonesia berawal di akhir abad ke 19, saat itulah perkembangan ketenagalistrikan di

³⁶ F.X.Djumaldi, 2005, *Perjanjian Kerja*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, Hlm.11-12.

Indonesia mulai ditingkatkan karena beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak dibidang gula dan teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Sekitar tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda ke pihak Jepang setelah menyerahnya Belanda kepada tentara Jepang awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi diakhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada sekutu. Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk jawatan listrik dan gas dibawah departemen pekerjaan umum dan tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961 Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas, dan kokas. Perusahaan ini dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Sekitar tahun 1972 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan pemerintah yang

memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUP dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

PLN berkantor pusat di jalan Trunojoyo Blok M I/135 Jakarta 12160, Kebayoran Baru Indonesia, dengan nomor telepon: +62217251234,7261122, ext: 4000, center :123,Fax :+62217222328, email : kontakkami@pln.co.id, website : <http://www.pln.co.id>. Jumlah pegawai tetap PT.PLN (Persero) diseluruh wilayah Indonesia saat ini mencapai 63.204 orang. Dewan direksi PT.PLN (Persero) adalah sebagai berikut :

- a. Sofyan Basir, sebagai Direktur Utama PT.PLN (Persero)
- b. Supangkat Iwan Santoso, sebagai Direktur yang berwenang untuk mengawasi :
 - 1). kepala divisi pembangkit Jawa-Bali
 - 2). kepala divisi pembangkit Sumatera
 - 3). kepala divisi distribusi dan pelayanan pelanggan Jawa-Bali
 - 4). kepala divisi distribusi dan pelanggan Sumatera
- c. Amir Rosidin, sebagai Direktur yang berwenang untuk mengawasi :
 - 1). kepala divisi pembangkitan Indonesia Timur
 - 2). kepala divisi transmisi Indonesia Timur

3). kepala divisi distribusi dan pelayanan pelanggan Indonesia Timur

d. Amin Subekti, sebagai Direktur yang berwenang untuk mengawasi :

- 1). kepala divisi pengadaan strategis
- 2). kepala divisi pengadaan IPP
- 3). kepala divisi Gas dan BBM
- 4). kepala divisi batu bara
- 5). kepala divisi *supply chain management*

i. Murtaqi Syamsuddin, sebagai Direktur yang berwenang untuk mengawasi :

- 1). Kepala divisi perencanaan sistem
- 2). Kepala divisi perencanaan strategis korporat
- 3). Kepala divisi perencanaan pengadaan strategis dan *enjiniring* dan teknologi
- 4). Kepala divisi bisnis dan transaksi tenaga listrik

j. Sarwono Sudarto, sebagai Direktur yang berwenang untuk mengawasi:

- 1). Kepala divisi akutansi, pajak, dan asuransi
- 2). Kepala divisi perbendaharaan
- 3). Kepala divisi perencanaan pengendalian anggaran
- 4). Kepala divisi keuangan korporat

5). Kepala divisi sistem informasi

k. Nasri Sebayang, sebagai Direktur yang berwenang untuk mengawasi :

1). Kepala divisi konstruksi pembangkit

2). Kepala divisi konstruksi jaringan

3). Kepala divisi administrasi konstruksi

4). Kepala divisi energi baru dan terbarukan

l. Kepala divisi pengembangan sumber daya manusia (SDM) belum ditentukan Direktur yang berwenang untuk mengawasinya.

Pada perkembangannya PT.PLN (Persero) sudah terdapat diseluruh wilayah Negara Indonesia. Visi dan Misi PT.PLN (Persero) yakni :

Visi PT PLN (Persero) adalah :

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbu pada potensi insani.

Misi PT PLN (Persero) yakni :

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Moto PT.PLN (Persero) yakni : listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

Maksud dan tujuan perseroan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta menumpuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.³⁷

Element-element dasar dari arti lambang PT.PLN (Persero) adalah :

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT.PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT.PLN

³⁷ Berdasarkan Hasil Wawancara Pada tanggal 18 mei 2015

(Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

c. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT.PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Disamping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

2. Gambaran PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar

Awal berdirinya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar berdasarkan wawancara dengan kepala kepegawaian pada tanggal 24 Maret tahun 1982 yang dikepalai oleh seorang Manager yang bernama Masap Munthe, BEE. Saat ini PT.PLN (Persero) Area

Pematangsiantar dikepalai oleh seorang Manager yang bernama Ayannes.S.Girsang. Pada dasarnya alasan didirikan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar adalah dengan tujuan untuk memberikan penerangan bagi kepentingan umum seluruh masyarakat di kota Pematangsiantar. Kantor PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar terletak di Jalan M.H Sitorus No.1 Pematangsiantar 21117. Pada saat pertama kali berdiri pegawai yang membantu kinerja PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar jumlahnya tidak seperti saat ini. Jumlah pegawai tetap PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar hingga Tahun 2015 mencapai sekitar 176 orang, sedangkan pegawai tidak tetapnya mencapai sekitar 320 orang. Saat ini sistem *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dibentuk menjadi satu unit yang berbentuk koperasi yang mengatur segala pelaksanaan pekerja *outsourcing*. Sistem kerja *outsourcing* hanya ditempatkan dibagian rayon yakni: Rayon PLN Area Pematangsiantar, Rayon PLN Area Rantau Parapat yang merupakan wilayah PLN Sumatera Utara. PT PLN wilayah Sumatera Utara saat ini tidak menggunakan jasa pekerja *outsourcing*, karena penempatan pekerja *outsourcing* hanya di bagian rayon. Visi dan misi dari PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar sendiri pada dasarnya sama dengan visi dan misi PT.PLN (Persero) Pusat.³⁸

³⁸ Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 18 Mei 2015.

3. Pelaksanaan Pekerjaan *Outsourcing* di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar

a. Gambaran Pelaksanaan *Outsourcing* di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara khusus mengenai pelaksanaan *outsourcing*. Pelaksanaan *outsourcing* diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 menentukan bahwa : “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Berdasarkan hasil penelitian PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar merupakan wilayah dari PT.PLN Sumatera Utara. PT.PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan menyerahkan kepada pekerja *outsourcing*. Saat ini, sistem pekerjaan *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara lebih ditujukan dibagian rayon, seperti rayon PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar memiliki suatu unit koperasi yang mengatur segala pelaksanaan pekerja

outsourcing. Koperasi tersebut yang memiliki tanggung jawab terhadap seluruh pelaksanaan pekerja *outsourcing* yang ada di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Jika dilihat, jumlah pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar lebih banyak apabila dibandingkan dengan pekerja tetapnya. Masing-masing pekerja memiliki tanggung jawab yang berbeda atas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kepegawaian di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar saat ini pekerja *outsourcing* banyak berperan dalam pelaksanaan tugas perusahaan. Sebagian dari kinerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dilaksanakan oleh pekerja *outsourcing*. Hal ini menjadi kebijakan dari Direktur PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara bahwa pekerja *outsourcing* hanya dapat bekerja di rayon-rayon wilayah Sumatera Utara, karena saat ini untuk wilayah Sumatera Utara secara keseluruhan tidak memperkerjakan jasa *outsourcing*. Menurut narasumber pekerja *outsourcing* sangat membantu pelaksanaan kerja perusahaan. Jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* juga diluar *core* bisnis dari perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dibuat sesuai dengan aturan dalam Pasal 77 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pengusaha harus melaksanakan

ketentuan waktu kerja sesuai dengan Undang-Undang. Adapun isi dari ketentuan Pasal 77 adalah :

1. Setiap pengusaha wajib menentukan waktu kerja;
2. Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. 7 jam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau:
 - b. 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Berdasarkan ketentuan diatas PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar sudah dapat memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan karena waktu kerja yang berlaku adalah 8 jam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar memberikan dihari Sabtu untuk beristirahat bagi seluruh pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap.

Dewasa ini, setiap pekerjaan yang dilaksanakan tentu ada Undang-Undang yang mengatur dan melindunginya. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan yang memberikan perlindungan bagi pekerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai jenis pekerjaan yang dapat dipekerjakan oleh pekerja *outsourcing*, namun dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang tersebut mengatur mengenai syarat-syarat yang harus

dipenuhi dalam pelaksanaan *outsourcing*. Adapun syarat-syarat yang berisi, yakni :

- 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.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial dan Masyarakat (PEMSOSMAS) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pematangsiantar, saat ini pelaksanaan *outsourcing* didasari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang merupakan peraturan baru. Peraturan tersebut merupakan penyempurnaan terhadap peraturan yang lama yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Saat ini, terdapat (5) jenis pekerjaan yang diperbolehkan untuk di *outsourcing* berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012, yakni :

1. Usaha pelayanan kebersihan (*Cleaning service*);
- 2.Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- 3.Usaha tenaga pengaman (*Security*/satuan pengamanan);
- 4.Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- 5.Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Adapun rincian tugas yang menjadi tanggung jawab tiap-tiap pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Daftar rincian pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar

No.	Nama Pekerja <i>Outsourcing</i>	Tugas Pekerja <i>Outsourcing</i>
1.	Simon Sinambela	Perifikasi pemasangan listrik
2.	Evelina Sidabutar	Membantu tugas rutin dalam hal pembuatan laporan
3.	Etty Sihotang	Mengarsip dokumen
4.	Mega Lunbantobing	Tenaga administrasi kepegawaian
5.	Yunita Nainggolan	Administrasi pensiun
6.	Budi Silitonga	Pengolahan data atau <i>worksheet</i>
7.	Reinhat Situmorang	Keperluan administrasi untuk surat-menyurat perusahaan
8.	Edi Siregar	Penyedia kwitansi bon minyak
9.	Agus Siburian	Pengurusan laporan pajak
10.	Dennis Samosir	Penyediaan HAR meter, Penyediaan nota dinas perusahaan
Jumlah: 10 orang pekerja <i>outsourcing</i>		

Sumber : Data telah diolah berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan hasil penelitian, dari sepuluh pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar ada 3 (tiga) pekerja yang mengatakan telah melaksanakan bagian dari tugas utama perusahaan sedangkan 7 (tujuh) pekerja lainnya mengatakan tidak melaksanakan bagian dari tugas utama perusahaan. Apabila ditinjau berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, jenis

pekerjaan yang terdapat sebagaimana dalam tabel 1 secara keseluruhan termasuk bagian dari tugas utama perusahaan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan hasil yang maksimal atas tugas tersebut. Hal ini tentu menjadi cita-cita yang diharapkan oleh pekerja dan pengusaha. Hasil pekerjaan yang maksimal akan diperoleh apabila dilakukan sesuai dengan tanggung jawab para pihak. Apabila tanggung jawab yang dimiliki dilaksanakan dengan baik maka akan tercapai tujuan dari suatu perusahaan. Perlu diketahui bahwa hubungan kerja sama antara pekerja dengan perusahaan akan terjalin dengan baik apabila perusahaan dapat memberikan pelatihan kerja. Berbicara mengenai pelatihan kerja tentu menjadi bagian penting yang harus diberikan suatu perusahaan kepada pekerja. Pelatihan kerja yang diberikan tujuannya untuk dapat membentuk karakter pekerjaan agar sesuai dengan kriteria perusahaan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diolah bahwa seluruh responden di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar, mendapatkan pelatihan kerja secara khusus oleh koperasi yang terdapat di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Pelatihan kerja yang diberikan pihak koperasi kepada pekerja *outsourcing* dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2

Bentuk pelatihan kerja yang diberikan kepada pekerja *outsourcing*

No.	Nama Pekerja	Tugas Pekerja	Pelatihan Kerja
1.	Simon Sinambela	ferifikasi pemasangan listrik	pelatihan kerja berupa teori, pengarahan dan disertai adanya praktek kerja lapangan cara pemasangan listrik.
2.	Evelina Sidabutar	tugas rutin berkaitan dengan pembuatan laporan mulai dari laporan yang harian, mingguan, per/tengah bulan, dan laporan bulanan.	pelatihan kerja berupa pendidikan secara khusus yang diberikan oleh seorang tutor atau pembimbing.
3.	Ety Sitohang	mengarsip dokumen yang berkaitan dengan mengarsip data, melayani pelanggan, dan membuat laporan terkait pelayanan kepada pelanggan.	pelatihan kerja berupa adanya pelatihan khusus selama 3 (tiga) hari cara mengarsip dokumen dan pelatihan cara untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan.
4.	Mega Lunbantobing	tenaga administrasi di kepegawaian.	pelatihan kerja berupa bimbingan pembuatan surat dan menulis surat penebusan obat kepada apotek kimia farma sesuai kerja sama perusahaan.
5.	Yunita Nainggolan	tenaga administrasi pensiun yang berkaitan dengan pendataan uang pensiun, pendataan administrasi THR pensiun, dan pengurusan pemberian uang berbelasungkawa.	pelatihan kerja berupa pemberian bimbingan serta ketentuan dalam pembuatan administrasi pensiun sesuai standart di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Administrasi pensiun ini pada dasarnya selalu dibawakan dalam agenda rapat rutin perusahaan.
6.	Budi Silitonga	pengelolaan data atau <i>worksheet</i> yang berkaitan publikasi perusahaan di dunia maya, berupa email, web.	pelatihan kerja berupa bimbingan yang diberikan tutor/pembimbingan dan diberikan suatu pengarahan oleh perusahaan data-data apa yang dapat dimasukkan ke <i>website</i> perusahaan.
7.	Reinhat Situmorang	pembuatan data - data administrasi yang berhubungan dengan surat-menyurat perusahaan.	pelatihan kerja berupa bimbingan cara pembuatan surat-menyurat yang sesuai dengan aturan perusahaan.
8.	Edi Siregar	pembuatan penyediaan	pelatihan kerja berupa bimbingan

		bon minyak.	bagaimana cara mekanisme aturan pembuatan bon minyak disertai pengarahan standar uang minyak yang diberikan kepada pekerja yang keluar kantor. Pemberian uang minyak ini apabila berkaitan dengan tugas perusahaan.
9.	Agus Siburian	pembuatan laporan pajak perusahaan per/tanggal 20 sesuai dengan ketentuan dari kantor pajak.	pelatihan kerja berupa bimbingan serta arahan mekanisme pembuatan laporan pajak sesuai keperluan perusahaan.
10.	Denis Samosir	penyediaan HAR meter yang berkaitan dengan monitoring pembukaan material HAR meter dan bertugas penyediaan nota dinas perusahaan	pelatihan kerja berupa teori, pengarahan dan disertai praktek kerja lapangan.
Jumlah: 10 orang pekerja <i>outsourcing</i>			

Sumber : Data telah diolah berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan pekerja *outsourcing* mendapat pelatihan kerja dari pihak koperasi untuk dapat bekerja di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar. Pelatihan kerja yang diperoleh baik dalam bentuk pelatihan, bimbingan maupun praktek lapangan secara langsung. Berdasarkan informasi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar, instansi yang paling banyak menggunakan jasa pekerja *outsourcing* adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan BUMN tersebut seperti : Perbankan, PT.PLN (Persero), dan PT.Perkebunan Nusantara (Persero). Hal ini semakin membuktikan bahwa jasa pekerja *outsourcing* sangat dibutuhkan untuk membantu kinerja perusahaan. Hingga saat ini pelaksanaan *outsourcing* di PT.PLN (Persero)

Area Pematangsiantar berjalan sebagaimana mestinya. Para pihak melakukan kerja sama tanpa ada perbedaan antara pekerja *outsourcing* dengan pekerja tetap. Keadaan tersebut dapat dilihat dari pernyataan responden yang mengatakan bersedia untuk kedepannya tetap melakukan kerja sama dengan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar.

Setiap pekerjaan yang dilakukan tentu memiliki sisi positif dan negatif, Hal ini yang menjadi tantangan seorang pekerja dalam menyikapi segala keunggulan dan kelemahan atas pekerjaan tersebut. Sebagai pekerja *outsourcing* tidak selamanya hanya dinilai pada sisi negatif. Adapun kelemahan dan keunggulan sistem *outsourcing* dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3

Kelemahan dan Keunggulan sistem kerja *outsourcing*

Kelemahan Pekerja <i>Outsourcing</i>	Keunggulan Pekerja <i>Outsourcing</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengupahan terhadap pekerja; 2. Jam kerja terhadap pekerja; 3. Keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja; 4. Jaminan sosial dan tenaga kerja (JAMSOSTEK) terhadap pekerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja <i>outsourcing</i> tidak lama untuk terikat pada perjanjian kerja, sehingga adanya kebebasan untuk memilih perusahaan yang lain. Hal ini karena pekerja tidak terikat.

Sumber : Hasil wawancara Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar

Adapun kelemahan bagi para pekerja tersebut lebih dilihat bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh para pekerja sering kali tidak diberikan segala jaminan-jaminan perlindungan oleh pengusaha yang seharusnya diterima oleh setiap para pekerja. Sementara jika ditinjau dari

keuntungan pekerja *outsourcing* tidak terikat kerja yang lama dengan pengusaha. Hal ini menjadi keuntungan dari pekerja apabila hak-haknya tidak terpenuhi selama pelaksanaan kerja, maka pekerja dapat memutuskan perjanjian kerja dan adanya kebebasan untuk memilih pekerjaan yang lain. Berdasarkan informasi yang diperoleh peran pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pematangsiantar sangat aktif dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan *outsourcing*. Sampai tahun 2015 belum ada penanganan khusus yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* dan PT.PLN (Persero) Area pematangsiantar. Hal ini menjadi dasar terciptanya suatu hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja terjalin dengan baik karena sebelum pelaksanaan kerja berlangsung pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Pematangsiantar telah melakukan sosialisasi kepada para pihak yang melakukan perjanjian. Sosialisasi yang diberikan tersebut menjadi dasar kehati-hatian pekerja *outsourcing* dan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dalam pelaksanaan kerja.

b. Perjanjian *Outsourcing* di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar

Setiap hubungan kerja yang dibuat oleh para pihak didasari dengan perjanjian kerja. Pelaksanaan kerja yang dibuat PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar didasari dengan perjanjian kerja. Syarat sah perjanjian kerja

diatur berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat-syarat tersebut bersifat kumulatif sehingga semua syarat tersebut harus terpenuhi agar perjanjian tersebut sah. Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subyektif, apabila syarat tersebut tidak dipenuhi berakibat dibatalkannya perjanjian. Syarat ketiga dan keempat merupakan syarat obyektif apabila tidak terpenuhi batal demi hukum perjanjian tersebut.

Dari kuesioner yang kembali diperoleh hasil bahwa perjanjian kerja yang ada di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian kerja. Pemberi kerja yaitu PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan pihak koperasi telah sepakat untuk melakukan perjanjian kerja, kedua belah pihak telah dewasa dan cakap untuk melakukan perbuatan hukum dan hubungan kerja. Selain itu obyek yang diperjanjikan cukup jelas yakni pelaksanaan kerja *outsourcing* dengan tujuan untuk membantu kinerja PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar berkaitan terhadap mekanisme ketenagalistrikan. Perjanjian kerja yang diperjanjikan antara para pihak tidak bertentangan terhadap ketertiban dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan perjanjian kerja

yang dibuat PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan pihak koperasi merupakan perjanjian kerja dengan waktu tertentu (PKWT). Jangka waktu perjanjian tersebut selama 2 (dua) tahun. Para pihak dapat memperpanjang perjanjian kerja maksimal hanya 1 (satu) tahun sesuai kesepakatan. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Berdasarkan hasil penelitian dari keseluruhan responden di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar diperoleh bahwa perjanjian kerja yang dibuat bertentangan terhadap ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seluruh responden yang bekerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar menyatakan bahwa telah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun masa kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang jenis pelaksanaan kerja memiliki batas waktu tertentu. Dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (1) bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pasal tersebut memberikan arti bahwa pekerjaan yang bersifat tetap merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus, tidak dibatasi waktu, bekerja untuk tugas utama perusahaan dan tidak pekerjaan musiman. Pekerjaan yang tidak musiman yaitu pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca atau kondisi tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan pihak koperasi merupakan perjanjian kerja dengan waktu tertentu dimana jangka waktunya adalah 2 tahun. Apabila kontraknya selesai, dalam setahun PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dan pihak koperasi dapat memperpanjang masa kerja hingga satu tahun. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk paling lama satu tahun. Jika dilihat berdasarkan kuesioner dari seluruh responden, perjanjian kerja seharusnya telah menjadi perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap. Hal ini dilihat bahwa pekerja

outsourcing telah bekerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar lebih dari 3 (tiga) tahun masa kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden sebelum bekerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dilakukan kesepakatan antara kedua belah pihak atas isi perjanjian kerja. Perjanjian tersebut dibuat antara PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan Pihak koperasi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan isi perjanjian kerja yang dibuat sebelum pelaksanaan kerja berlangsung. Apabila kedua belah pihak telah sepakat atas perjanjian kerja maka dapat berlangsungnya pelaksanaan kerja. Adapun isi perjanjian yang dibuat, yakni bekerja untuk membantu kinerja PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar, tidak diperbolehkan untuk bekerja pada perusahaan lain, Pelaksanaan kerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dari jam 08:00-17:00 WIB, menerima upah sekitar Rp.750.000,-Rp.1.500,000,- dan perjanjian kerja dibuat selama 2 (dua) tahun masa kerja. Perjanjian kerja tersebut dilakukan antara PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan pihak koperasi, selanjutnya perjanjian yang dilakukan antara pihak koperasi dengan pekerja *outsourcing* Hal ini berdasarkan hubungan hukum yang terjadi antara para pihak. Berkaitan dengan perjanjian kerja yang dibuat antara PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar dengan pihak koperasi, Pihak PT.PLN

(Persero) Area Pematangsiantar belum dapat memenuhi syarat-syarat sah dari perjanjian kerja dengan waktu tertentu.

c. Hasil Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Dalam Pelaksanaan *Outsourcing* di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar

Sistem *outsourcing* apabila dilaksanakan tidak sesuai dengan perjanjian, kosenkuensinya adalah pemberian sanksi kepada pekerja. Sanksi diberikan agar tidak terjadi kesalahan kerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden pekerja *outsourcing* diperoleh bahwa di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar pernah mengalami kesalahan kerja yang mengakibatkan hasil pekerjaan tidak sesuai dalam pelaksanaan *outsourcing*. Kesalahan kerja yang terjadi di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar pernah dialami oleh setiap pekerja. Hal ini dapat dilihat bahwa dari 10 (sepuluh) pekerja *outsourcing* yang diteliti terdapat 6 (enam) diantaranya pekerja *outsourcing* yang mengalami kesalahan kerja. Beberapa hasil pekerjaan yang tidak sesuai dalam pelaksanaan *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4

Hasil pekerjaan yang tidak sesuai dalam pelaksanaan *outsourcing*

No.	Nama Pekerja	Tugas Pekerja	Kesalahan Kerja
1.	Simon Sinambela	Ferifikasi pemasangan listrik	Pada bagian ini pemasangan listrik akan terjun langsung kelapangan di

			<p>masyarakat.</p> <p>Kesalahan kerja yang terjadi berkaitan dengan standar biaya pemasangan listrik. Pekerja kerap meminta biaya diatas biaya normal dari PLN.</p> <p>Kesalahan yang kerap terjadi pada bagian tugas ini yaitu pekerja setelah menerima biaya tidak langsung mendaftarkan ke PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Pendaftaran tersebut bertujuan agar masyarakat mendapatkan giliran pemasangan listrik.</p>
2.	Ety Sihotang	Mengarsip dokumen (mengarsip data, melayani pelanggan, pembuatan laporan terkait dengan pelayanan terhadap pelanggan)	<p>Pada bagian mengarsip dokumen Kesalahan yang terjadi yaitu kesalahan dalam penempatan dan kehilangan dokumen penting Perusahaan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar.</p>
3.	Yunita Nainggolan	Mengelola administrasi pensiun (pendataan uang pensiun, pendataan administrasi THR pensiun, pemberian uang berbelasungkawa)	<p>Pada bagian mengelola administrasi yang berkaitan dengan pendataan pensiun pekerja, bentuk kesalahan kerja yang terjadi yaitu kesalahan dalam pembuatan penulisan angka sehingga menyebabkan kesalahan terhadap jumlah uang pensiun yang dibukukan. Hal ini menyebabkan kesalahan dalam pembuatan laporan yang akan diberikan ke PLN Wilayah.</p>
4.	Budi Silitonga	Pengelola data/ <i>worksheet</i> (<i>website, email</i>)	<p>Pada bagian pengelola data, tugas ini berkaitan dengan publikasian segala bentuk informasi-informasi, program kerja, dan prestasi yang dicapai di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar.</p> <p>Kesalahan yang terjadi dalah kelalaian pekerja, yang tidak <i>aptude</i> untuk memasukkan data-data perusahaan yang harus selalu di ferifikasi di situs PLN. Kejadian ini sering menyebabkan adanya teguran yang diberikan dari PLN Wilayah.</p>

5.	Edi Siregar	Penyediaan bon minyak kepada pegawai yang melakukan tugas perusahaan.	Pada bagian ini, pekerja bertugas untuk membuat bon minyak kepada pegawai yang bertugas untuk urusan perusahaan. Penyediaan ini akan diberikan khusus bagi pekerja yang diberikan tugas urusan perusahaan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Kesalahan yang pernah terjadi adalah memberikan biaya yang tidak sesuai aturan perusahaan kepada pihak tertentu. Hal ini mengakibatkan pengeluaran jumlah besar, sehingga kerugian bagi perusahaan.
6.	Denis Samosir	Penyediaan HAR meter bertugas dalam penyediaan nota dinas.	Pada bagian ini, pekerja bertugas untuk monitoring pembukaan material HAR meter dan pembuatan nota dinas perusahaan. Kesalahan yang terjadi yaitu dalam hal pemindah bukuan transaksi dari bank.
Jumlah : 6 orang pekerja <i>outsourcing</i> mengalami kesalahan kerja			

Sumber : Data telah diolah berdasarkan hasil kuesioner

Adanya kesalahan kerja yang terjadi terhadap pekerjanya tersebut membuat PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar mengambil kebijakan dengan cara memberikan upaya-upaya berupa sanksi kepada pihak pekerja apabila terjadi kesalahan kerja diluar perjanjian. Upaya tersebut diberikan berdasarkan bentuk kesalahan kerja yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing*.

4. Upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan *outsourcing*

Berdasarkan informasi dari Kepala Kepegawaian PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar dari sejumlah

kesalahan kerja yang terjadi dalam pelaksanaan *outsourcing*, terdapat beberapa kesalahan kerja yang sering terjadi. Kesalahan kerja yang sering terjadi pada dasarnya karena kurang disiplin setiap pekerja, meskipun kesalahan kerja tersebut tidak berdampak besar apabila berulang-ulang dilakukan tentu akan merugikan pihak PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Adapun kesalahan yang sering terjadi dan merugikan pihak PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5
Kesalahan kerja yang sering terjadi dan merugikan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar

No.	Kesalahan Kerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar
1.	Pekerja <i>outsourcing</i> tidak hadir tepat waktu, sebagaimana yang telah diatur pada pelaksanaan kerja. Pelaksanaan kerja harus dimulai sekitar jam 08:00-17:00 WIB.
2.	Pekerja <i>outsourcing</i> tidak tepat waktu terhadap tugas yang diberikan, sehingga tidak memberikan tanggung jawab dengan maksimal kepada PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar.
3.	Pekerja <i>outsourcing</i> dalam pelaksanaan kerjanya kerap menjalankan tugas tanpa meng-oposisikan terlebih dahulu kepada atasan. Sehingga pelaksanaan kerja tersebut dibuat tanpa ijin dan persetujuan manager PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar.

Sumber : Hasil wawancara Kepala Kepegawaian PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar

Kesalahan kerja tersebut pada dasarnya pernah dialami setiap pekerja *outsourcing*, terutama pada pekerja yang tidak hadir tepat waktu sebagaimana ketentuan jam kerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Selain itu kesalahan kerja yang tidak meng-oposisikan pekerjaan terlebih dahulu pada atasan yang bersangkutan juga pernah dialami kepada beberapa pekerja. Hal ini dapat dilihat bahwa menurut informasi dari Kepala kepegawaian di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar banyak pekerja *outsourcing* yang menerima pekerjaan dari

luar namun tidak atas izin manager PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Pekerja tersebut mengalihkan sendiri demi memperoleh tujuan semata yakni memperoleh keuntungan. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang diterima dan akan dilakukan berkaitan dengan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar harus dengan izin manager, karena manger akan bertanggung jawab setiap pelaksanaan kerja yang berlangsung kepada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Kesalahan kerja terjadi dari tingkat ringan sampai tingkat berat mengakibatkan kendala terhadap kinerja PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Terkendalanya kinerja perusahaan tentu mengakibatkan tidak terlaksananya dengan baik mekanisme kerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Keadaan tersebut mengakibatkan pihak perusahaan mengambil kebijakan dengan memberikan beberapa upaya yang harus dilakukan kepada pekerja yang mengalami kesalahan terhadap pelaksanaan kerja. Upaya-upaya tersebut dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6

Upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan kerja *outsourcing*

No.	Tahap Peringatan	Upaya yang dilakukan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar
1.	Tahap pertama	Pada tahap pertama PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar memberikan teguran secara lisan apabila terjadi kesalahan kerja, yang disertai pengarahan kepada pekerja <i>outsourcing</i> .
2.	Tahap kedua	Pada tahap kedua, apabila kesalahan kerja terjadi kembali PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar memberikan teguran secara tertulis melalui surat peringatan kepada kepala yang mengurus pekerja <i>outsourcing</i> .
3.	Tahap ketiga	Pada tahap ketiga, Pihak koperasi yang bertanggung jawab atas peringatan dari PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar,

		langkah selanjutnya Kepala koperasi memberikan peringatan secara langsung dan disertai pembinaan pelatihan kerja secara langsung kepada pekerja <i>outsourcing</i> .
4.	Tahap keempat	Pada tahap keempat, apabila setelah dilakukannya pelatihan kerja kembali oleh koperasi kepada pekerja namun tetap terjadi kesalahan kerja yang merugikan pihak perusahaan. Langkah selanjutnya pihak PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar berhak untuk memutuskan hubungan kerja kepada pekerja <i>outsourcing</i> melalui pihak koperasi.

Sumber : Hasil wawancara kepala kepegawaian PT.PLN (Persero) Area pematangsiantar

Upaya-upaya yang dilakukan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar kepada pekerja *outsourcing* telah sesuai dengan ketentuannya. Pihak PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar memberikan upaya tersebut pada dasarnya atas kesepakatan dengan pihak koperasi dalam pelaksanaan *outsourcing*. Kedudukan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar disini hanyalah sebagai perusahaan yang kinerja perusahaannya dibantu oleh pekerja *outsourcing*, karena yang memberikan pekerjaan secara khusus adalah pihak koperasi. Berdasarkan hasil wawancara dari kepala kepegawaian di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar, pihak perusahaan hanya memiliki hak untuk memberikan teguran secara lisan apabila kesalahan kerja terjadi pada waktu pelaksanaan *outsourcing*. Apabila kesalahan kerja terjadi kembali, maka pihak PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar memberikan kebijakan dengan cara pengarahan kepada pekerja dengan tujuan agar dapat melaksanakan kinerja perusahaan sesuai dengan ketentuannya. Pada aturannya perusahaan dapat memberikan surat peringatan secara lisan/tertulis kepada setiap pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja perusahaan antara lain :

- a. Sering datang terlambat atau pulang mendahului waktu yang telah ditentukan.
- b. Tidak mematuhi ketentuan-ketentuan keselamatan kerja, petunjuk-petunjuk atasan yang bersangkutan.
- c. Menolak perintah yang layak.
- d. Melalaikan kewajiban secara langsung.
- e. Tidak cakap melakukan pekerjaan.

Surat peringatan secara lisan dan tertulis akan diberikan tergantung dari besar kecilnya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Upaya yang diberikan tidak hanya pada tahap tersebut apabila kesalahan kerja masih terjadi dan teguran secara lisan serta pengarahan dari pihak PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar tidak terlaksana dengan baik. Pada tahap kedua, PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar sebagai perusahaan yang memperkerjakan pekerja *outsourcing* memberikan surat peringatan secara tertulis kepada bagian kepala yang mengurus pelaksanaan *outsourcing*. Koperasi tersebut dikelola oleh seorang kepala *outsourcing* yang mengurus dan bertanggung jawab terhadap seluruh mekanisme pelaksanaan *outsourcing*. Setelah peringatan secara tertulis diberikan oleh PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar diterima oleh kepala koperasi. Upaya selanjutnya pihak koperasi memberikan peringatan secara langsung kepada pekerja *outsourcing* yang disertai dengan pembinaan secara langsung berupa

pelatihan kerja kembali. Pada tahap ketiga, pihak koperasi yang memiliki tanggung jawab atas kesalahan kerja dari pekerja *outsourcing*, karena pihak koperasi yang memiliki hubungan hukum dengan pekerja *outsourcing*. Hal ini dapat dilihat bahwa pihak koperasi yang memberikan pekerjaan kepada pihak *outsourcing* untuk bekerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Sebagaimana dijelaskan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan perusahaan yang memasok penyediaan jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja. Tahap selanjutnya merupakan upaya terakhir yang dilakukan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar yakni perusahaan akan mengambil kebijakan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja *outsourcing* melalui pihak koperasi apabila pelaksanaan kerja secara terus-menerus terjadi kesalahan kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian. Apabila pihak pengusaha atau pekerja mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan sebelumnya selesai, kecuali apabila putusya hubungan kerja itu karena alasan memaksa atau kesalahan berat pekerja.

Bentuk peringatan pada tahap keempat yang memberikan putusan hubungan kerja pada pekerja tidak menjadi upaya konsekuensi terakhir yang

harus dilakukan. Manager PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar mengambil kebijakan memberikan upaya pembinaan terhadap pekerja *outsourcing* disertai dengan pengarahan dan pelatihan kerja kembali. Berdasarkan informasi dari narasumber di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar diperoleh keterangan pemecatan terhadap pekerja *outsourcing* sudah pernah dilakukan, terutama pada bagian ferifikasi pembuatan listrik langsung kepada masyarakat. Upaya yang dilakukan oleh PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar ditentukan berdasarkan pertimbangan khusus. Upaya tersebut dilakukan karena terdapat pertimbangan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dan pihak koperasi telah memberikan pelatihan khusus terhadap pelaksanaan kerja disertai pengawasan intensif. Kerjasama yang terjalin dengan baik sangat diperlukan. Hal ini terutama bagi pekerja diharapkan mampu memberikan tanggung jawab semaksimal mungkin kepada pihak koperasi dengan bekerja sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan kerja terhadap PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar.³⁹ Hubungan yang terjalin dalam pelaksanaan kerja tersebut merupakan pihak koperasi dengan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Apabila PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar merasa pelaksanaan kerja tidak sesuai dengan perjanjian maka akan memberikan peringatan kepada pekerja dan melaporkan kepihak koperasi yang terdapat di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar.

³⁹ Berdasarkan Hasil Wawancara Pada Tanggal 20 Mei 2015

Kebijakan yang dilakukan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar sudah sesuai dengan prosedur, karena pada dasarnya upaya yang dilakukan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan kesepakatan pihak koperasi. Pihak koperasi memiliki peran serta tanggung jawab terhadap kesalahan kerja pekerja *outsourcing* pada upaya tersebut. Jika ditinjau dari segi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain Upaya yang dilakukan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar tentu melanggar peraturan tersebut. Hal ini dapat dilihat bahwa pada dasarnya perjanjian kerja dan pelaksanaan kerja dengan sistem *outsourcing* yang dilaksanakan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan pihak koperasi secara keseluruhan melanggar peraturan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian seluruh pekerja *outsourcing* telah membantu kinerja PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar lebih dari tiga (3) tahun masa kerja. Sementara jika dilihat Berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

(1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- (2) Pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- (3) Pekerja yang bersifat musiman;
- (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Jika dilihat berdasarkan kuesioner dari seluruh responden, perjanjian kerja seharusnya telah menjadi perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap. Hal ini dilihat bahwa pekerja *outsourcing* telah bekerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar lebih dari 3 (tiga) tahun masa kerja. Perjanjian kerja tersebut terus menerus diperpanjang oleh pihak koperasi dengan PT.PLN (Persero) Area pematangsiantar tanpa ada kejelasan yang diberikan kepada pihak pekerja *outsourcing*. Upah yang diberikan berupa imbalan atas pekerja yang telah dilakukan oleh pekerja *outsourcing* juga berbeda-beda tergantung dari lamanya pekerja tersebut telah membantu kinerja PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Semakin lama pekerja *outsourcing* membantu kinerja PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar semakin besar upah yang diberikan jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak terlalu lama bekerja di Perusahaan tersebut.

Jika ditinjau berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan kerja *outsourcing*, dari sepuluh pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar ada 3 (tiga) pekerja yang mengatakan telah melaksanakan bagian dari tugas utama perusahaan sedangkan 7 (tujuh) pekerja lainnya mengatakan tidak melaksanakan bagian dari tugas utama perusahaan.

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, jenis pekerjaan *outsourcing* yang terdapat sebagaimana dalam tabel 1 secara keseluruhan termasuk bagian dari tugas utama perusahaan. Perbandingan tugas pekerja *outsourcing* tersebut sebagaimana jika ditinjau berdasarkan ketentuan dalam peraturan dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7

Perbandingan daftar pekerjaan *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan pekerjaan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012

Pekerjaan <i>Outsourcing</i> di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar	Pekerjaan <i>Outsourcing</i> berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012
a. Perifikasi pemasangan listrik b. Membantu tugas rutin berkaitan dengan pembuatan laporan c. Mengarsip dokumen d. Tenaga administrasi kepegawaian e. Administrasi pensiun f. Pengolahan data atau <i>worksheet</i> g. Keperluan administrasi berkaitan surat-menyurat perusahaan h. Penyediaan kwitansi bon minyak i. Pengurusan laporan pajak j. Penyediaan HAR meter	a. Usaha pelayanan kebersihan (<i>Cleaning service</i>), b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (<i>catering</i>), c. Usaha tenaga pengaman (<i>Security/satuan pengamanan</i>), d. Usaha jasa penunjang di pertambangan/perminyakan, e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Perbandingan pekerjaan yang terdapat pada tabel tersebut secara keseluruhan termasuk pada tugas utama perusahaan, sementara jika dilihat berdasarkan ketentuannya pekerja *outsourcing* hanya dapat melakukan 5 (lima) jenis pekerjaan yang tidak termaksud pada tugas inti dari perusahaan hanya

membantu kinerja dari PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* merupakan pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Hal ini berarti ada secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan, tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan ini yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan. Pelaksanaan kerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* telah diberikan pelatihan kerja oleh pihak koperasi sebelum bekerja. Pelatihan kerja yang diberikan pihak koperasi kepada pekerja *outsourcing* tidak sesuai dengan jenis pekerja yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam hal ini perjanjian kerja dan pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pihak koperasi dan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar telah melanggar ketentuan yang telah diatur Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya *outsourcing* merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan pekerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia pekerja, serta efisiensi bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut, karena bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak dibidang tersebut. Pelaksanaan *outsourcing* pada ketentuannya sah untuk dilakukan dan membantu pekerja dan pengusaha asalkan para pihak yang melakukan perjanjian tersebut memperhatikan dan memberikan jaminan perlindungan terhadap para pekerja.

Berdasarkan wawancara dengan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dijelaskan bahwa pada saat pelaksanaan kerja terjadi antara PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan pekerja, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar berperan sebagai mediator agar hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan sejajar serta teratur. Diharapkan sebaiknya pelaksanaan *outsourcing* berdasarkan kemitraan, tidak hanya tujuan untuk memperoleh keuntungan semata. Hal ini dengan tujuan agar

terciptanya cita-cita setiap para pihak yang melakukan perjanjian keja dengan harapan diberikan segala bentuk perlindungan.⁴⁰



⁴⁰ Berdasarkan Hasil Wawancara Pada Tanggal 18 Mei 2015