

---

## ALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA ANTARA PERJANJIAN KERJA DAN PENYEDIA TENAGA KERJA

**Mymoonah R. M Sitanggang**

Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia

Email: mymoonahsitanggang17@gmail.com

### ABSTRAK

Beberapa tahun terakhir ini, pelaksanaan *outsourcing* dikaitkan dengan hubungan kerja disebabkan *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh. Berkaitan dengan hal itu permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengaturan hak dan kewajiban tenaga kerja *outsourcing* dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* yakni PT. Pertamina MOR I Medan. Jenis penelitian ini adalah yuridis-normatif, karena penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan atau studi dokumen menggunakan peraturan-peraturan yang tertulis dan bahan hukum yang lain yang didukung dengan wawancara kepada para informan menggunakan pedoman wawancara sehingga hasilnya diharapkan sesuai pada sasaran yang diinginkan. Belum lengkapnya regulasi pemerintah dalam mengatur *outsourcing* menimbulkan dampak yang negatif terhadap pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia untuk itu pemerintah disarankan agar membuat regulasi yang menegaskan definisi dari pekerjaan pokok dan penunjang dan sekaligus mengatur mengenai pemberian sanksi terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja yang tidak memenuhi kewajibannya dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*.

**Kata Kunci :** Perjanjian Kerja, Penyedia Tenaga Kerja .

### ABSTRACT

*In the last few years, the implementation of outsourcing has been linked to employment relations because outsourcing has been done deliberately to reduce the cost of workers / laborers with the protection and terms of work provided far below what should be given so that it is very detrimental to workers / laborers. In this regard, the problem discussed in this study is the regulation of the rights and obligations of outsourcing workers and outsourcing service users, namely PT. Pertamina MOR I Medan. This type of research is juridical-normative, because this research is a library research or document study using written regulations and other legal materials supported by interviews with informants using interview guidelines so that the results are expected to be in accordance with the desired targets. The incomplete government regulation in regulating outsourcing has a negative impact on the implementation of outsourcing in Indonesia. Therefore, the government is advised to make regulations that emphasize the definition of main and supporting work and at the same time regulate the imposition of sanctions on workers' service providers that do not fulfill their obligations in providing protection against outsourcing workers.*

**Key Words :** Employment Agreement, Labor Provider

### A. PENDAHULUAN

Permasalahan yang sekarang timbul dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia salah satunya ialah dengan terus

tumbuhnya jumlah angka kerja yang tinggi, tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Selain itu perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi

yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat yang terjadi di semua lini, karenanya kemudian muncul kecenderungan *Outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain.<sup>1</sup>

Praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain berkembang luas di perusahaan-perusahaan sejalan dengan perlunya mereka berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Perusahaan hanya perlu memikirkan mengenai bagaimana kegiatan inti bisnis perusahaannya berjalan sebaik mungkin, sedangkan kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama diserahkan ke perusahaan lain.

Penyerahan pekerjaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, baik melalui perjanjian penyedia jasa maupun perjanjian pemborongan pekerjaan harus dilakukan secara tertulis. Pelaksanaan Penyerahan pekerjaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat sebagai berikut :<sup>2</sup>

- 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.

Dijadikannya PT. Pertamina MOR I Medan dikarenakan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya bekerjasama dengan pihak perusahaan lain, baik dalam

bentuk perjanjian pemborongan maupun perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan dalam tulisan ini adalah Pertama, Bagaimana pengaturan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian kerja, Kedua, Bagaimana hubungan kerja antara PT. Pertamina MOR I dengan penyedia jasa dan tenaga kerja, Ketiga, Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang ditempatkan penyedia jasa/*outsourcing* di PT. Pertamina MOR I Medan.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif yaitu merupakan suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya.<sup>3</sup> Penelitian normatif mencakup kepada penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistemik hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horisontal, perbandingan hukum dan sejarah hukum.<sup>4</sup> Selain itu penelitian normatif juga mengacu kepada norma-norma dan asas-asas hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.<sup>5</sup> Untuk menganalisa perjanjian kerja antara pemberi kerja, penyedia jasa dan tenaga kerja akan digunakan tipe penelitian deskriptif analitis. M. Solly Lubis mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau

<sup>1</sup>Mohammad Zaki Hussein, Sistem Kerja Kontrak dan *Outsourcing* Dalam Perspektif HAM, *Indoprogres*, 12 Desember 2012.

<sup>2</sup>Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003

<sup>3</sup>Jhonny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, (Malang : Bayumedia Publishing, 2005), hlm. 47.

<sup>4</sup>Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada 1995), hlm. 14

<sup>5</sup>Bismar Nasution, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Perbandingan Hukum* Pada Makalah, disampaikan pada dialog interaktif tentang penelitian Hukum dan Hasil Penulisan Hukum Pada Majalah Akreditasi, (Fakultas Hukum USU, Tanggal 18 Februari 2003), hlm. 1.

kejadian.<sup>6</sup> Sifat analitis adalah salah satu parameter dalam penelitian deskriptif, hal ini disebabkan penelitian akan lebih berfokus kepada bagaimana bentuk perjanjian kerja antara pemberi kerja, penyedia jasa dan tenaga kerja dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang ditempatkan pada perusahaan pemberi kerja.

### C. PEMBAHASAN

Persoalan ketenagakerjaan, perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebagaimana yang diamanahkan oleh Pasal 2D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945). Pada saat ini tujuan untuk mencapai tujuan nasional yang berkeadilan bagi seluruh rakyat Indonesia ternyata masih banyak menghadapi berbagai permasalahan. Salah satu ketenagakerjaan yang dinilai sangat krusial menyangkut masalah hidup orang banyak adalah tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, baik itu melalui perjanjian pemborongan atau melalui penyedia jasa tenaga buruh yang dikenal dengan nama *outsourcing*.

*Outsourcing* adalah merupakan pendelegasian operasi atau pelaksanaan suatu bagian dari proses produksi kepada pihak lain diluar perusahaan. Melalui pendelegasian ini suatu pekerjaan yang semula dilakukan perusahaan dialihkan kepada pihak ketiga. Sejak awal tahun 2000 pelaksanaan *outsourcing* menjadi sangat populer.

Pelaksanaan *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena apabila dilihat dari hubungan kerja sebagian besar dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu

(PKWT), upah sebatas upah minimum yang ditetapkan pemerintah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti ini dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.<sup>7</sup>

Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan *outsourcing*. Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.<sup>8</sup>

Pelaksanaan *outsourcing* dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih terdapat berbagai kelemahan terutama disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah yang berdampak pada rendahnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lainnya adalah pekerjaan yang bersifat penunjang, tidak menghambat proses produksi secara langsung dan

<sup>6</sup>M. Solly Lubis, "Metodologi Penelitian", *Proyek Pengembangan Institusi Pendidikan Tinggi, 1982/1983 Medan PPS S3 Hukum*, Depdikbud Ditjen Dikti, 2002.

<sup>7</sup>Muzni Tambusai, "Pelaksanaan *outsourcing* Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak

Mengaburkan Hubungan Industrial", diakses dari <http://outsourcingonline.wordpress.com/2007/03/06> . Diakses terakhir tanggal 18 Mei 2019

<sup>8</sup> *Ibid.*

terpisah dari kegiatan utama namun tidak dijelaskan pekerjaan yang tergolong dalam kegiatan utama suatu perusahaan sehingga dalam prakteknya sulit ditentukan mana yang termasuk kegiatan utama dan kegiatan penunjang perusahaan.<sup>9</sup>Permasalahan upah juga ditemukan dalam sistem *outsourcing* dimana pada kenyataannya pekerja *outsourcing* menerima upah sebesar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah sedangkan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* membayar upah yang jauh lebih tinggi. Sampai saat ini belum ada aturan dari pemerintah yang mengatur besarnya presentase potongan maksimal yang boleh dilakukan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari upah yang diterima pekerja.<sup>10</sup>

*Outsourcing* sering dikaitkan dengan istilah perbudakan jaman modern hal ini disebabkan karena pekerja *outsourcing* merupakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang ditempatkan pada perusahaan pemberi pekerjaan, dimana perusahaan penyedia jasa pekerja mendapatkan sejumlah uang dari perusahaan pemberi pekerjaan kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sebagian dari upah tersebut sebagai imbalan atas jasa penyediaan pekerja/buruh, sisanya dibayarkan kepada pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pemberi pekerjaan, dalam hal ini seolah-olah antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan terjadi perjanjian sewa-menyewa buruh.<sup>11</sup>

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau perusahaan pemborongan pekerjaan sebagian besar didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sehingga tidak ada *job security* bagi para pekerja *outsourcing*, tidak adanya kepastian akan

kesinambungan kerja bagi pekerja *outsourcing* menyebabkan pekerja selalu merasa terancam.<sup>12</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja waktu tertentu yang telah diatur dalam Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) disebutkan :

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaian dalam waktu yang tidak terlalu lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk baru tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya adalah pekerjaan yang didasarkan atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan harus mencantumkan batasan yang jelas kapan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, dan tidak melebihi tenggang waktu 3

<sup>9</sup> Andari Yurikosari, *Hubungan Kerja dan Outsourcing*, makalah disampaikan pada Forum Konsultasi Peraturan Perundang-undangan Bidang Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga

Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bogor, 27 November 2010, hal 1.

<sup>10</sup> *Ibid*, hal 194

<sup>11</sup> Andari Yukosari, *Op. Cit.*, hal 4.

<sup>12</sup> *Ibid*.

(tiga) tahun. Apabila waktu pelaksanaan pekerjaan itu melebihi jangka waktu 3 (tiga) tahun, maka PKWT tersebut dapat diperpanjang atau diperbaharui. Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya PHK sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui PHK dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Selama tenggang waktu anantara pekerja dengan pengusaha tidak ada hubungan kerja.

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung daripada musim atau cuaca artinya bahwa sifat dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan pada musim tertentu, termasuk pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu. Sedangkan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan adalah pekerjaan-pekerjaan yang masih dalam promosi sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya syarat-syarat pembuatan PKWT terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu syarat materiil dan syarat formil. *Pertama*, syarat materiil PKWT diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yaitu

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

*Kedua*, syarat pembuatan secara formil PKWT harus terpenuhinya ketentuan sebagaimana tertuang dalam Pasal 54 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, yang menentukan bahwa perjanjian kerja 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. Jangka waktu mulai beralkunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Tidak terpenuhinya syarat materiil konsekuensinya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang batal demi hukum secara otomatis berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dengan demikian pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai pekerja tetap. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau bukan bersifat musiman.

Di negara-negara maju seperti Amerika dan Eropa, pemanfaatan *outsourcing* sudah sedemikian mengglobal karena menjadi sarana perusahaan untuk lebih berkonsentrasi pada kegiatan/ usaha pokoknya sehingga lebih fokus pada keunggulan pelayanan produknya. Pemanfaatan *outsourcing* sudah tidak dapat dihindari lagi oleh perusahaan di Indonesia. Berbagai manfaat dapat dipetik dari melakukan *outsourcing*; seperti penghematan biaya (*cost saving*), perusahaan bisa memfokuskan kepada kegiatan utamanya (*core business*), dan akses kepada sumber daya (*resources*) yang tidak dimiliki oleh perusahaan.

Salah satu kunci kesuksesan dari *outsourcing* adalah kesepakatan untuk

membuat hubungan jangka panjang (*long term relationship*), tidak hanya kepada proyek jangka pendek. Alasannya sangat sederhana, yaitu perusahaan *outsourcing* ini harus memahami proses bisnis dari perusahaan. Perusahaan juga akan menjadi sedikit banyak tergantung kepada perusahaan *outsourcing*. Namun ternyata hal ini tidak mudah dilakukan di Indonesia. Terlebih-lebih lagi di Indonesia ada banyak masalah dalam menentukan mitra *outsourcing*. Di institusi milik pemerintah, seperti BUMN, pemilihan penyedia layanan harus dilakukan melalui tender. Akibatnya pemenang tender sulit untuk diramalkan. Demikian pula perpanjangan layanan mungkin harus ditenderkan lagi. Hubungan baik antara pengguna jasa *outsourcing* dan penyedia jasa *outsourcing* sulit terjadi.

Persaingan usaha yang begitu ketat dewasa ini menuntut perusahaan untuk melakukan efisiensi dan efektifitas dalam melaksanakan kegiatannya. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa biaya-biaya yang dikeluarkan sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing* yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.<sup>13</sup>

Pada lingkungan persaingan global, *outsourcing* dapat sangat membantu suatu organisasi atau membantu membuat

permasalahan organisasi dapat terorganisir dengan baik dan menjadi stabil. Kuncinya adalah menemukan dan memelihara kestabilan. Dalam menghadapi tantangan, manajemen harus menentukan fungsi-fungsi yang merupakan kemampuan inti dari organisasi dan mempertahankannya. Salah satu cara untuk mempertahankan kemampuan inti tersebut dengan melakukan *outsourcing* guna meminimalkan investasi dan resiko pada organisasi.<sup>14</sup>

Untuk menjamin keberhasilan dalam kegiatan *outsourcing* harus dilakukan melalui langkah-langkah tepat. Kekeliruan yang diambil akan menyebabkan *outsourcing* tidak efektif, bahkan dapat menghasilkan akibat yang membahayakan perusahaan. Melakukan implementasi *outsourcing* bukanlah hal yang sederhana, berbagai pertimbangan harus diperhitungkan dan diputuskan. Kesalahan pengambilan keputusan mengenai *outsourcing* dapat mengakibatkan masalah, terutama masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Agar efektif, implementasi *outsourcing* harus dilakukan langkah-langkah yang tepat sebagai berikut:

- a. Mendefinisikan tujuan *outsourcing*;
- b. Identifikasi fungsi-fungsi yang akan di-*outsourcing* ;
- c. Memperhitungkan resiko;
- d. Mengajukan permintaan tertulis (kepada penyedia jasa *outsourcing*);
- e. Menseleksi vendor yang ada pada daftar permintaan proposal;
- f. Mengevaluasi proposal
- g. Menegosiasikan harga akhir.

Sebelum melakukan *outsourcing*, setiap operasi/proses bisnis harus dianalisa dan di evaluasi dalam ketentuan kualitas, efektifitas biaya, dan efisiensi secara keseluruhan. Selain itu, diperlukan juga perhitungan dan kalkulasi akurat dalam setiap operasi dan layanan yang akan di-

<sup>13</sup> Muzni Tambusai, *Pelaksanaan outsourcing dari Aspek Hukum Naker*, <http://www.nakertrans.go.id/250604/html>, diakses tanggal 10 Desember 2011.

<sup>14</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Alex Media Komputindo, 2003), hal. 148.

*outsourcing*, fungsi-fungsi awal yang harus di *outsourcing* sangat bergantung pada jenis perusahaan, kondisi perusahaan, tujuan perusahaan, serta situasi dan kondisi makro ekonomi yang melingkupi perusahaan tersebut.<sup>15</sup>

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan antara lain perjanjian penyerahan pekerjaan tersebut harus dilaksanakan melalui perjanjian tertulis dan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus memiliki badan hukum. Dalam hal di beberapa daerah yang tidak terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan yang berbadan hukum, penyerahan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum, dimana pemenuhan hak-hak pekerja/buruh merupakan tanggung jawab perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dan harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan.

Selain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, perusahaan juga dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal yang harus diperhatikan dalam perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia pekerja/buruh yaitu perjanjian itu harus dibuat secara tertulis dan perusahaan pemberi pekerjaan harus dapat memastikan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi terkait dalam hal ini adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan sistem hukum *outsourcing* di Indonesia diatur di dalam Pasal 64,

Pasala 65 dan Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Kelemahan dalam substansi hukum ini adalah masih terbukanya peluang atau potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar pekerja buruh,

2. Pengaturan Penyerahan sebahagian pelaksanaan pekerjaan (*Outsorsing*) di Pertamina MOR I terdapat dua hubungan hukum yang patut dicermati, *pertama* Perjanjian anatara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan Penyedia jasa/penerima pemborongan pekerjaan.(*vendor*), hubungan hukum yang *kedua* Perjanjian antara penyedia jasa/penerima pemborongan pekerjaan dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja,
3. Pengaturan kerja *outsorsing* merupakan bagian dari sistim hukum ketenagakerjaan, Tidak adanya kriteria pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan berpotensi menimbulkan penyimpangan atas penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, akibat hukum dari penyimpangan tersebut adalah peralihan hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dari perusahaan penyedia jasa kepada perusahaan pemberi pekerjaan dan jika hal ini terjadi akan menyebabkan hak pekerja *outsourcing* tidak terpenuhi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Dan Kajian Teori*, Gahlia Indonesia, Bogor.

<sup>15</sup> *Ibid*, hal 119.

- Alting, Husen , 2006, *Pengakuan dan Perlindungan Hak Masyarakat Hukum Adat atas Tanah di Maluku Utara : Perspektif Dinamika Hukum di Era Otonomi Daerah*”, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang,
- Asikin, Zainal , dkk., 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Bambang, R. Joni, 2013, *HukumKetenagakerjaan* , CV PustakaSetia, Bandung.
- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DDS Publishing, Jakarta.
- Djumadi, 2002, *HukumPerburuhanPerjanjianKerjaEdisiRevisi*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Hadjon, Philipus M, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Hakim, Abdul, 2003, *PengantarHukumKetenagakerjaan Indonesia BerdasarkanUndangundangNomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti,2003, Bandung.
- Harahap, M. Yahya, 1986, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hussein Mohammad, Zaki, 2012, *Sistem Kerja Kontra kdan Outsourcing Dalam Perspektif HAM*, Indoprogres.
- Ibrahim, Jhonny, 2005, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang.
- Lubis, M.Solly, 1994, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, :MandarMaju, Bandung.
- Lubis, M. Solly, 2002, *MetodologiPenelitian, ProyekPengembanganInstitusiPendidikanTinggi, 1982/1983 Medan PPS S3 Hukum*, DepdikbudDitjenDikti.
- Mertokusumo, Sudikno, 1986. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberti, Yogyakarta.
- Nazir, M., 2003, *MetodePenelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Raharjo, Satjipto, 1986, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung.
- Setiawan, R. 1999, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung.
- Shidarta, 2006, *Hukum Perlindungan Konsumen edisi revisi*, Grasindo, Jakarta.
- Soemitro, Ronny H., 1982, *Metode Penelitian Hukum*, PenerbitGhalia, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 1995, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Soepomo, Imam . 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan, Jakarta.
- Subekti, R, 1995, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Subekti, R. 2005. *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.
- Sugiyono, 2016, *Cara Mudah Menyusun : Skripsi, Tesis dan Disertasi*, PenerbitAlfabeta, Bandung.
- Suwondo, Chandra, 2003, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Syaifuddin, M., 2012, *Hukum Kontrak Memahami Kontrakdalam PerspektifFilsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri PengayanHukumPerikatan)*, Mandar Maju, Medan.
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata Republik Indonesia, UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja ....., UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ....., UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ....., Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

- ....., Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27PUU-IX/2011
- ....., Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.SE.04/MEN/VIII/2013 tentang *Pedoman Pelaksanaan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*.
- Hadjon, Philipus M. 1994, *Perlindungan Hukum dalam negara hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka dies natalis XL Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.
- Uwiyono, Aloysius, 2003, *Implikasi Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Terhadap iklim investasi*. Jurnal hukum Bisnis, Vol. 22 No.5, Jakarta.
- Yurikosari, Andari, 2010, *Hubungan Kerja dan Outsourcing*, makalah disampaikan pada Forum Konsultasi Peraturan Perundang-undangan Bidang Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bogor, 27 November 2010.
- Faiz, P. Mohd., “*Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelola Tenaga Kerja pada Perusahaan: Tinjauan Yuridis Terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-fan-tenaga-kerja.html>.
- Hussein Mohammad, Zaki, 2012, *Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing Dalam Perspektif HAM*, Indoprogres.
- “Putusan MK Dianggap Makin Melegalkan Outsourcing”, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f1f92ad10d9b/putusan-mk-dianggap-makin-melegalkan-outsourcing>.
- “Program Jaminan Kematian”, <http://www.jamsostek.co.id/content/i.php?mid=3&id=18>, diakses terakhir kali pada tanggal 01 Jan 2024.
- “Program Jaminan Hari Tua”, <http://www.jamsostek.co.id/content/i.php?mid=3&id=18>, diakses terakhir kali pada tanggal 01 Jan 2024.
- “Program Jaminan Kecelakaan Kerja”, <http://www.jamsostek.co.id/content/i.php?mid=3&id=18>, diakses terakhir kali pada tanggal 01 Jan 2024.
- Tambusai, Muzni, 2006, *Pelaksanaan outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, <http://outsourcingonline.wordpress.com>