

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Di Indonesia, pengertian tentang perjanjian kerja dapat kita lihat dari dua sumber. Sumber pertama yakni UU Ketenagakerjaan dan yang kedua adalah dari KUHPerduta (*Burgerlijk Wetboek/ BW*). Berikut ini pengertian yang termuat dalam dua landasan hukum tersebut:

Dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, pengertian “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Sedangkan menurut Pasal 1601a KUHPerduta. Pengertian perjanjian kerja adalah:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak ke-1 (satu)/ buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Selain itu ada beberapa pendapat ahli mengenai pengertian perjanjian kerja, yaitu menurut R. Imam Soepomo:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹

¹ Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, hlm. 20.

Sementara itu Subekti mengatakan bahwa:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di perata (bahasa Belanda, dienstverhouding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.²

Dalam UU Ketenagakerjaan, kita akan tahu bahwa ada tiga unsur hubungan kerja yang terdapat dalam perjanjian kerja. Ketiganya ialah unsur pekerjaan, unsur upah, serta unsur perintah. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakannya “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Namun, apabila kita mencermati pengertian perjanjian kerja dalam KUHPperdata, ada satu unsur hubungan kerja lainnya, yaitu waktu. Unsur waktu menandai lamanya periode perjanjian kerja tersebut berlaku bagi kedua belah pihak, yakni:

- a. 40 jam per minggu
- b. 7 jam per hari untuk pola kerja 6:1
- c. 8 jam per hari, untuk pola kerja 5:2
- d. ada hak cuti/istirahat (istirahat antar jam kerja, istirahat mingguan, dan istirahat tahunan, istirahat alasan penting (yang ditentukan Undang-Undang/diperjanjikan)).³

²R. Subekti, 2007, *Aneka Perjanjian*, Edisi Revisi, Bandung, Alumni, hlm. 63.

³Syiti Romalla, *Inilah Unsur-Unsur Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja*, <https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>, diakses pada tanggal 10 Desember 2018 pada pukul 21.21 WIB.

Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa “perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaannya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

- 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 di atas, ada 4 (empat) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/ pemberi kerja dan pekerja/ buruh. Adapun unsur-unsur dari hubungan kerja adalah:

- a. Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan. Ini merupakan obyek perjanjian. Adanya pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan atau dilakukan oleh pekerja merupakan unsur dalam sebuah hubungan kerja. Dengan disepakatinya perjanjian kerja oleh kedua belah pihak, maka pekerja terikat kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Pasal 1603 KUHPerdara mengaturnya sebagai berikut:

Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.

Pekerjaan tersebut wajib dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pasal 1603a KUHPerduta menyatakan “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.”

b. Upah

Upah memang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.⁴

Definisi upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 dalam UU Ketenagakerjaan ialah:

Hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ada beberapa kebijakan pemerintah yang perlu diperhatikan untuk menetapkan upah untuk pekerja, antara lain kebijakan tentang UMP (Upah Minimum Provinsi), tentang struktur, skala pengupahan, dan lain sebagainya.

⁴ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 64.

c. Perintah

Unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja artinya ada pihak yang memberi perintah dan ada yang wajib melakukan perintah itu, yaitu pekerja. Unsur perintah dapat dimaknai luas, misalnya berupa target kerja, instruksi, dan lain-lain. Kewajiban pekerja untuk tunduk pada perintah perusahaan/ majikan ini diatur dalam Pasal 1603b KUHPerduta, yaitu:

Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.

Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya peranan perintah maka tidak ada 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 di situ pula terdapat perjanjian kerja.⁵

Jika kita cermati kembali definisi perjanjian kerja dalam KUHPerduta, akan tampak adanya faktor “waktu” yang perlu dinyatakan dalam perjanjian tersebut. Namun, apabila waktu/ lamanya hubungan kerja tidak disebutkan dalam perjanjian atau peraturan undang-undang, maka yang berlaku

⁵ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, DSS Publishing, hlm. 39.

adalah menurut kebiasaan (Pasal 1603e KUHPerdara). Dan jika masih tidak dapat ditetapkan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tentu sampai dinyatakan putus (Pasal 1603g KUHPerdara).

2. Dasar-Dasar Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur dasar supaya terjadi persetujuan yang sah. Menurut Pasal 52 UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Ketentuan ini merupakan instrumen pokok untuk menentukan apakah suatu perjanjian itu sah atau tidak yang telah dibuat oleh para pihak.⁶

Artinya, pengusaha dan pekerja sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan mengikatkan diri mereka. Kedua pihak haruslah cakap membuat perjanjian, waras (tidak ada gangguan jiwa), dan cukup umur atau minimal 18 tahun. Perjanjian kerja juga harus memiliki obyek, yakni pekerjaan yang diperjanjikan, yang memenuhi ketentuan sebagai pekerjaan yang halal, tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.⁷

⁶ Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta, Erlangga, hlm. 69.

⁷ Syiti Romalla, *4 Hal yang Perlu Diperhatikan Saat Membuat Perjanjian Kerja*, 18 April 2018, <https://www.gadjian.com/blog/2018/04/18/4-hal-yang-perlu-diperhatikan-saat-membuat-perjanjian-kerja/>, diakses pada tanggal 5 Februari 2019 pukul 21.31 WIB.

Jika unsur ini atau salah satu tidak terpenuhi maka mempunyai akibat sebagai berikut :

- a. Non-eksistensi, apabila tidak ada kesepakatan maka tidak timbul kontrak.
- b. *Vernietigbaar* atau dapat dibatalkan, apabila kontrak tersebut lahir karena adanya cacat kehendak (*wilsgebeke*) atau karena ketidakcakapan (*ombekwaamheid*). Hal ini berkaitan dengan unsur subjektif berakibat pada kontrak dapat dibatalkan.
- c. *Nietig* atau batal demi hukum, apabila yang tidak terpenuhi adalah syarat objektif yakni tidak terpenuhi adanya objek tertentu atau kausanya tidak dibolehkan.⁸

Kemudian dalam Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan 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) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “ketentuan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak

⁸Lintang Yudhantaka, “Keabsahan Kontrak Jual Beli Rumah Susun Dengan Sistem Pre Project Selling”, *Yuridika Fakultas Hukum Universitas Airlangga*, Volume 32 (Januari, 2017), hlm. 90.

boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

3. Macam-macam Perjanjian Kerja

Macam-Macam Perjanjian Kerja Bab 7A Buku III KUHPerdara tidak secara tegas di jelaskan mengenai jenis-jenis perjanjian kerja. Namun dalam beberapa pasal dalam KUHPerdara dapat diketahui ada 2 (dua) macam perjanjian kerja.⁹

Dalam Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat dengan PKWT menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut dengan Kepmenakertrans Nomor: 100/MEN/VI/2004 yaitu “perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak

⁹Alamsari, 2010, “Tinjauan tentang status pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja pada bank rakyat Indonesia cabang Karanganyar” (Disertasi Doktor, Universitas Sebelas Maret), hlm. 17.

tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.¹⁰

Perjanjian ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor: 100/MEN/VI/2004. Dalam UU Ketenagakerjaan tidak memberikan pengertian tentang PKWT, namun dalam undang-undang ini hanya disebutkan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat-syarat antara lain:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu;
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.¹¹

Jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, bahwa “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”. Pasal 59 ayat (5) UU Ketenagakerjaan menjelaskan “Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama

¹⁰Aisyah Putri Permatasari, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang di PHK saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”, *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, Nomor 4-6, (2018), hlm. 112.

¹¹Liza Marina, “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Outsourcing”, *Jurnal Hukum Supremasi*, Vol. III, No.2, (2010), hlm. 653.

7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”. Dalam ayat (6) menjelaskan “Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan tersebut maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹²

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans Nomor: 100/MEN/VI/2004 disebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”. Perjanjian ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dengan demikian PKWTT berlaku terus sampai:

- 1) Pihak pekerja/ buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- 2) Pihak pekerja/ buruh meninggal dunia;
- 3) Pekerja/ buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;

¹² Yulianto, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol. 13 No. 3, (Desember, 2013), hlm. 8.

- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/ buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.¹³

Selanjutnya dalam Pasal 60 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.” Dalam ayat (2) “dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.”

4. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dengan adanya kesepakatan untuk membuat perjanjian kerja maka akan menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang melakukan perjanjian kerja. Hak-hak buruh pada umumnya tersimpul pada kewajiban majikan. Kewajiban majikan diatur dalam Pasal 1602 KUHPerduta dan kewajiban buruh dalam Pasal 1603 KUHPerduta.

a. Kewajiban Majikan

Pada dasarnya kewajiban yang paling utama dari majikan adalah membayar upah. Sedangkan kewajiban-kewajiban lain diantaranya adalah; mengatur pekerjaan, alat kerja dan tempat kerja, memberikan istirahat dan cuti, memberikan surat keterangan, mengurus perawatan dan pengobatan.

¹³ Zaeni Asyhadie, 2005, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 57.

b. Kewajiban Buruh

Menurut Pasal 1603 KUHPerdara “si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya”. Adapun kewajiban buruh adalah :

- 1) Wajib melakukan pekerjaan sendiri, tidak boleh diwakilkan kepada orang lain kecuali seizin majikan;
- 2) Wajib menaati aturan yang dibuat oleh majikan maupun aturan perundang-undangan;
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika pekerja/ buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian; dan
- 4) Jika buruh tinggal di rumah majikan wajib mengikuti aturan di rumah majikan.¹⁴

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 61 UU Ketenagakerjaan,

- a. Perjanjian berakhir apabila :
 - 1) Pekerja meninggal dunia
 - 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
 - 3) Adanya putusan pengadilan dan/ atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- b. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

¹⁴Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 72.

- c. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/ buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/ buruh.
- d. Dalam hal pengusaha, orang perorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/ buruh.
- e. Dalam hal pekerja/ buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Yang dimaksud dengan hak-hak yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/ buruh yang bersangkutan.

Kemudian dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai:

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), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/ buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

B. Tinjauan Umum tentang Kontrak *Outsourcing*

1. Pengertian Kontrak *Outsourcing*

Istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*.¹⁵

Outsourcing merupakan bahasa asing yang berasal dari dua suku kata *Out*

¹⁵ Iftida Yasar, 2012, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus Cet.I*, Jakarta, Pelita Fikir Indoneisa, hlm. 17.

yang berarti “luar” dan *Source* yang artinya “sumber”. Namun jika diintrodusir ke dalam bahasa Indonesia, *Outsourcing* adalah ”alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni ”*contracting out*”. Dalam hukum ketenagakerjaan *outsourcing* disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan.¹⁶

Pada dasarnya kontrak *outsourcing* merupakan suatu kontrak komersial (*commercial contract*) sekaligus merupakan suatu kontrak relasional (*relational contracts*) yang dilakukan oleh pihak perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan kontraktor/perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*) guna memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan pemberi kerja (*principal*). Sebagai suatu hubungan komersial sekaligus relasional, kontrak *outsourcing* harusnya dibangun atas dasar hubungan proporsional di mana para pihaknya memposisikan sebagai hubungan yang setara dan seimbang, sehingga dalam posisi ini kedua belah pihak mempunyai kehendak yang sama, yang satu tidak menekan yang lain begitu pula sebaliknya. Segala hak dan kewajiban selalu dipertukarkan secara bebas dan tidak boleh ada intervensi dari manapun juga termasuk dari negara (pemerintah), walaupun ada intervensi negara (pemerintah) pengaturan hukum harusnya hanya sebatas pada tujuan untuk menciptakan aturan main yang *fair* bagi para pihak, dan bersifat ketentuan

¹⁶Siti Kunarti, *Op, Cit.*, hlm. 69.

pelengkap (*aanvullend recht*), bukan sebagai aturan hukum yang bersifat pemaksa (*dwingen recht/ mandatory rule*).¹⁷

Dalam fakta kenyataannya hubungan *outsourcing* di Indonesia meskipun secara tersurat tidak dinyatakan secara jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun secara tersirat hubungan *outsourcing* telah diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Dengan diaturnya secara tersirat hubungan *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan membawa konsekuensi hubungan *outsourcing* di Indonesia dinyatakan sebagai suatu bagian dari hubungan kerja yang bersifat subordinasi (bukan kesetaraan) dan lebih berdasarkan pada *bargaining position* yang tidak seimbang serta ketentuan hukumnya bersifat pemaksa (*dwingen recht/mandatory rule*) yang berakibat kedua belah pihak harus tunduk pada ketentuan perundang-undangan (UUK) dengan konsekuensi adanya ancaman batalnya hubungan kontrak *outsourcing* yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam konteks aturan yang bersifat memaksa intervensi negara (pemerintah) melalui peraturan hukum ini jelas bermaksud untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pihak sekaligus bagi pihak lain yang terkait dengan kontrak *outsourcing* yang dibuat oleh para pihak.¹⁸

Outsourcing pada hakikatnya adalah sebuah upaya mengalihkan pekerjaan atau jasa ke pihak ketiga. Undang-undang ketenagakerjaan

¹⁷ Leli Joko Suryono, 2011, "Asas Keadilan Pada Kontrak *Outsourcing* Dalam Hubungan Industrial di Indonesia" (Disertasi Doktor, Program Pascasarjana Undip), hlm.1.

¹⁸ Ibid.

sendiri tidak mengenal istilah *outsourcing* ini. Istilah *outsourcing* dikenal dengan dua kategori istilah yaitu, yang pertama penyerahan sebagian pekerjaan/ pemborongan pekerjaan (*outsourcing* pekerjaan) dan yang kedua adalah penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing* tenaga kerja atau agen penyalur tenaga kerja/pekerja *outsourcing*).¹⁹

Menurut Pasal 1601b KUHPerdara, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian “*outsourcing* adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas dengan harga yang telah ditentukan”.²⁰

Rumusan senada diatur dalam Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang selanjutnya disebut dengan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012. Disebutkan bahwa Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah “perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang memuat hak dan kewajiban para pihak”.²¹

¹⁹Esha Najitama, *Sekilas tentang Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing*, <https://shnajitama.wordpress.com/2011/05/05/sekilas-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing-di-indonesia/>, diakses pada tanggal 10 November 2018 pada pukul 21.03.

²⁰Hukum Unsrat, Hukum.unsrat.ac.id/Suu/bw3.htm, diakses pada tanggal 6 November 2018 pada pukul 13.21 WIB.

²¹Hukum Online, *Cermati Konsep Dasar Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dan Penyedia Jasa Pekerja*, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a635958aeb1a/cermati-konsep-dasar-perjanjian-pemborongan-pekerjaan-dan-penyedia-jasa-pekerja>, diakses pada tanggal 11 November 2018 pada pukul 20.11 WIB.

Menurut Pasal 64 UU Ketenagakerjaan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Berdasarkan ketentuan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, yaitu “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Pada ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan terdapat perjanjian awal antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pemborong atau perusahaan penyedia jasa sebagai dasar untuk terjadinya atau dibuatnya perjanjian kerja antara perusahaan pemborong dan perusahaan penyedia jasa dengan pekerja. Dengan demikian, perjanjian *outsourcing* merupakan perjanjian berlapis.

Perlu dipahami bahwa *outsourcing* atau dalam UU Ketenagakerjaan disebut sebagai pengalihan pekerjaan atau penyediaan tenaga kerja hanya bisa dilakukan secara terbatas. Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “*Outsourcing* tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”.²²

²²Mulyanto, *Mengkritisi Dilema Outsourcing*, http://pn-sleman.go.id/new/media/files/2016053118091410256574d62ca87e50_20160531181107_mengkritisi+dilema+outsourcing.pdf, diakses pada tanggal 11 November 2018 pada pukul 21.22 WIB.

Outsourcing ini tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai manajemen *fee* perusahaan *outsourcing*. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karier karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, *benefit* dan lainnya.²³

Jadi, *Outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, di mana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.²⁴

Hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dan dituangkan dalam perjanjian kerja secara tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya perjanjian kerja waktu tak tertentu atau tetap dan bukan kontrak, tetapi dapat pula dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu/ kontrak apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, hubungan

²³Adi Mujiyanto, Doni Mujiyanto, Ivan Nugroho Ardi, "Pelaksanaan Pemborongan Pekerjaan Atau *Outsourcing* Dalam Perjanjian Kerjasama antara PT. Export Leaf Indonesia dengan Koperasi Lamina Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Serambi Hukum*, Vol. VIII, No. 02 (2015), hlm. 32.

²⁴Lutfi Hakim, *Sistem Perjanjian Kerja Outsourcing*, <http://www.lutfichakim.com/2012/08/sistem-perjanjian-kerja-outsourcing.html>, diakses pada tanggal 3 November 2018 pada pukul 20.11 WIB.

kerja pada *outsourcing* tidak selalu dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu/ kontrak.²⁵

2. Pengaturan Kontrak *Outsourcing* di Indonesia

a. Pengaturan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Cikal bakal pengaturan *outsourcing* terdapat di dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan tentang bentuk hubungan kerja, Pasal 65 UU Ketenagakerjaan tentang syarat-syarat pelaksanaan kerja yang melindungi pekerja/buruh, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dapat dilakukan dengan perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa pekerja/buruh.²⁶

Pasal 64 UU Ketenagakerjaan adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*. Dalam Pasal tersebut dinyatakan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.²⁷

Pasal 65 UU Ketenagakerjaan memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

²⁵ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 221

²⁶ Ibid.

²⁷Gunawan dan Ari Hernawan, 2016, “Mekanisme dan Kendala Penggunaan Tenaga Administrasi Alih Daya (*Outsourcing*) (Studi Kasus Pt."H" Di Jakarta)”, (Disertasi Doktor, Universitas Gadjah Mada), hlm. 2.

- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d) tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 5) Perubahan dan/ atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri.
- 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/ buruh yang dipekerjakannya.
- 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/ buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/ buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa “pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi,

kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”. Penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 17 ayat (3) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menyatakan bahwa yang dimaksud “kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi ada 4 (empat) kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/ satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh”.²⁸

Pasal 66 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “penyedia jasa/ buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- 2) perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- 3) perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- 4) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

²⁸ Ibid.

Pasal 66 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur “penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”. Kemudian dalam ayat (4) menjelaskan “Dalam hal syarat-syarat di atas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan”.

Dengan demikian inti dari ketiga pasal UU Ketenagakerjaan di atas menyatakan bahwa pemberian sebagian pekerjaan yang merupakan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi oleh suatu perusahaan kepada perusahaan berbentuk badan hukum yang dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja.²⁹

b. Pengaturan Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Batang tubuh dari Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tersebut hanya mengulang dari peraturan perundang-undangan yang sudah

²⁹ Ibid.

ada, sebagai contoh Pasal 2 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 yang berbunyi “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh”. Hal ini sama dengan bunyi ketentuan dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.³⁰

Hal yang sama juga ditemukan di dalam Pasal 3 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, ketentuan Pasal 3 hanya mengulang apa yang ada di dalam Pasal 65 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Selain itu beberapa ketentuan lainnya juga merupakan “cabutan” dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang dinyatakan tidak berlaku oleh Peraturan Menteri ini. Pada prinsipnya bahwa peraturan menteri tidak

³⁰ Susilo Andi Darma, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012", *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 26.2 (2014), hlm. 256.

boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³¹

Pasal 17 ayat (2) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 mengatur bahwa “pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”. Kegiatan jasa penunjang tersebut meliputi usaha pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja/buruh, usaha tenaga pengaman, usaha jasa penunjang di pertambangan, dan penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.³²

Di dalam Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 mengenai persyaratan pemborongan pekerjaan diatur di dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 8. Kemudian mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan diatur di dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 11. Pasal 12 mengatur mengenai persyaratan perusahaan penerima pemborongan. Pasal 13 sampai dengan 16 mengatur mengenai perjanjian kerja pemborongan pekerjaan.

Bab III mengenai Penyediaan Jasa Pekerja/ Buruh Bagian Kesatu mengatur Persyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/ Buruh yang tercantum di dalam Pasal 17 sampai dengan 18. Bagian Kedua mengenai Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/ Buruh diatur di dalam

³¹ Ibid.

³² Ibid.

Pasal 19 sampai dengan Pasal 23. Bagian Ketiga mengenai Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh diatur dalam Pasal 24 sampai dengan Pasal 26. Bagian keempat mengenai Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja/ Buruh diatur dalam Pasal 27 sampai dengan 32.

3. **Macam-Macam Kontrak *Outsourcing***

Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis”, artinya perjanjian *outsourcing* terdiri dari 2 (dua) macam, yakni perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, objek yang diperjanjikan adalah pekerjaan, sedangkan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang diatur di dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dengan objek perjanjiannya adalah pekerja atau orang atau manusia.

Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh yang diuraikan sebagai berikut:³³

³³ I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang, Setara Press, hlm. 108.

a. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Menurut Soerjono Soekanto “perjanjian pemborongan pekerjaan sebagai perjanjian di mana pihak pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain atau pihak pemberi pekerjaan dengan menerima suatu harga yang telah disepakati bersama”.³⁴ Selanjutnya menurut Djumialdji bahwa “perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian timbal balik antara hak dan kewajiban, yang mana terdapat persetujuan antara pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan pekerjaan, sedang pihak yang lain yang memborongkan, mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang ditentukan”.³⁵

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, perjanjian pemborongan adalah suatu perjanjian antara pihak yang memborongkan pekerjaan (pihak pertama) dengan pihak yang memborong pekerjaan (pihak kedua), di mana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak kedua, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan.³⁶ Bagaimana caranya pemborong atau pihak kedua mengerjakannya tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut, karena yang dikehendaki adalah hasilnya, yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian.

³⁴ Soerjono Soekanto, 2013, *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Revisi*, Jakarta, Rajawali Press, hlm. 71.

³⁵ Djumialdji, 2006, *Hukum Bangunan*, Jakarta, Rineka Cipta, hlm. 4.

³⁶ Ibid.

Mengenai syarat-syarat perjanjian pemborongan pekerjaan dalam

Pasal 65 UU Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut:

- 1) Perusahaan pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- 2) Perusahaan pemborongan pekerjaan harus mampu memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, memenuhi syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dengan kata lain perusahaan pemborongan pekerjaan minimal harus memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja.

Syarat-syarat bagi perusahaan pelaksana pekerjaan juga terdapat pada Permenakertrans No. 19 Tahun 2012. Pada Pasal 3 ayat (1) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 berbunyi “Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan”.

Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menyebutkan “pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan

- pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d. Tidak menghambat proses 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 4 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menyebutkan:

- (1) Asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usaha masing-masing.
- (2) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang dengan memperhatikan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- (3) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan.

Pasal 5 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menjelaskan “Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan”.

Selanjutnya dalam Pasal 6 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 “Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan

melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan”.

Pasal 7 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 mengatakan:

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
- (2) Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Kemudian dalam Pasal 8 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menjelaskan “Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5”.

Mengenai persyaratan perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi persyaratan sebagaimana disebut dalam Pasal 12 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 yaitu:

- 1) berbentuk badan hukum;
- 2) memiliki tanda daftar perusahaan;
- 3) memiliki izin usaha; dan
- 4) memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

b. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/ Buruh

Pada alih daya pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Pada alih daya jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan (*security*) dan kebersihan (*cleaning service*). Untuk bagian fungsi satuan tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, di mana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.³⁷

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh menurut Sehat Damanik merupakan:

Perjanjian antara 2 (dua) perusahaan di mana salah satu perusahaan atau perusahaan pertama membutuhkan pekerja/ buruh untuk melakukan suatu pekerjaan di tempat perusahaan tersebut berada, sedangkan perusahaan yang lainnya atau perusahaan kedua menyediakan pekerja/ buruh yang dibutuhkan oleh perusahaan pertama. Status pekerja/ buruh terikat pada perusahaan kedua atau sebagai karyawan pada perusahaan kedua, namun lokasi kerjanya berada pada perusahaan pertama.³⁸

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh tersebut merupakan perjanjian *outsourcing* yang lebih dikenal oleh masyarakat dibandingkan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat

³⁷ Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing*, Yogyakarta, Universitas Atmaja, hlm. 15.

³⁸ Sehat Damanik, *op.cit*, hlm.8.

perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat suatu kesepakatan.

Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berbunyi “Pekerja/ buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”. Selanjutnya menurut Pasal 17 ayat (2) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menjelaskan “pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”. Ayat (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :

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

Untuk menentukan suatu kegiatan termasuk kegiatan pokok atau kegiatan penunjang, dapat dilakukan dengan melihat akibat dari kegiatan tersebut. Artinya, jika tanpa kegiatan tersebut proses

produksi perusahaan tetap berjalan dengan baik, maka kegiatan tersebut adalah kegiatan penunjang (*non-core*).

Namun, jika tanpa kegiatan tersebut proses produksi perusahaan menjadi terganggu atau tidak berjalan dengan baik, maka kegiatan tersebut adalah kegiatan pokok (*core*). Penentuan atau batasan-batasan pekerjaan yang akan di *outsource*, sangat terkait dengan visi dan misi perusahaan.

Untuk itu, Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 mensyaratkan kepada perusahaan untuk membuat alur pekerjaan terlebih dahulu sebelum menentukan pekerjaan yang akan dialih dayakan. Melalui alur pekerjaan inilah nantinya akan terlihat mana kegiatan pokok dan mana kegiatan penunjang.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) tahapan perjanjian dalam sistem tenaga kerja secara *outsourcing*, yaitu:

- 1) Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja

Berdasarkan Pasal 19 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, apabila perusahaan penyedia jasa tenaga kerja memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka kedua belah pihak wajib membuat perjanjian secara tertulis yang sekurang-kurangnya memuat beberapa ketentuan, yaitu:

- a) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- b) penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari

perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

- c) hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Selanjutnya mengenai ketentuan pendaftaran perjanjian disebutkan dalam Pasal 20 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 yaitu:

- (1) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang 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 dipekerjakannya.
- (3) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dikenakan biaya.

Pasal 23 ayat (1) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menjelaskan “Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tidak didaftarkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional

berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota”. Kemudian dalam ayat (2) “Dalam hal izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dicabut, pemenuhan hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Mengenai persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh terdapat dalam Pasal 24 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, yaitu:

- 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.

Menurut Pasal 25 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 disebutkan untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki izin operasional yang diajukan permohonannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi tempat pelaksanaan pekerjaan, dengan melampirkan:

- a) copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
- b) copy pengesahan sebagai badan hukum Perseroan Terbatas (PT);
- c) copy surat ijin usaha penyediaan jasa pekerja/ buruh;

- d) copy tanda daftar perusahaan;
- e) copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- f) copy pernyataan kepemilikan kantor atau bukti penyewaan kantor yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan; dan
- g) copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.³⁹

Jika semua persyaratan sudah terpenuhi oleh perusahaan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi menerbitkan izin operasional waktu paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak permohonan diterima.⁴⁰

Izin operasional tersebut di atas berlaku di seluruh kabupaten/ kota di provinsi yang bersangkutan. Dan berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Perpanjangan tersebut diberikan berdasarkan persyaratan yang diatur dalam Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 dan evaluasi kinerja perusahaan yang dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota. Kemudian instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi menyetujui atau menolak.

- 2) Perjanjian perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja

Perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja di sini berupa PKWT atau PKWTT.

³⁹ Zulkarnain Ibrahim, "Praktek *Outsourcing* Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja", *Jurnal Arena Hukum*, V (November, 2013), hlm. 80.

⁴⁰ Khairani, *Op.Cit*, hlm. 168.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh yang diatur dalam Pasal 66 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, bahwa “penyedia jasa pekerja/ buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- b) perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/ atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- c) perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis”.

Sedangkan untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh menurut Permenaker harus memenuhi syarat sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 24 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, sebagai berikut:

- 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.

Apabila ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan di atas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Menurut Pasal 27 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 disebutkan:

- (1) Setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (4) Pencatatan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dikenakan biaya.

Pasal 28 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menyebutkan “Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak

pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan”.

Pasal 29 ayat (1) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 “Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu”.

Pasal 29 ayat (2) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 “Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat:

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

Kemudian dalam Pasal 29 ayat (3) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menjelaskan “Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:

- a) hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
- b) hak atas jaminan sosial;
- c) hak atas tunjangan hari raya;
- d) hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e) hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;

- f) hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g) hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya”.

Pasal 30 Permenakertrans No.19 Tahun 2012 menjelaskan “dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 29, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan”.

Kemudian dalam Pasal 31 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 “dalam hal pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”.

Pasal 32 ayat (1) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 “dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati”.

Ayat (2) berbunyi “dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru”.