

**IMPLEMENTASI KONTRAK *OUTSOURCING* DI RUMAH SAKIT PKU**

**MUHAMMADIYAH BANTUL**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

**Disusun oleh:**

**Nama : Adinda Paramitha Putri Permatasari**

**NIM : 20150610148**

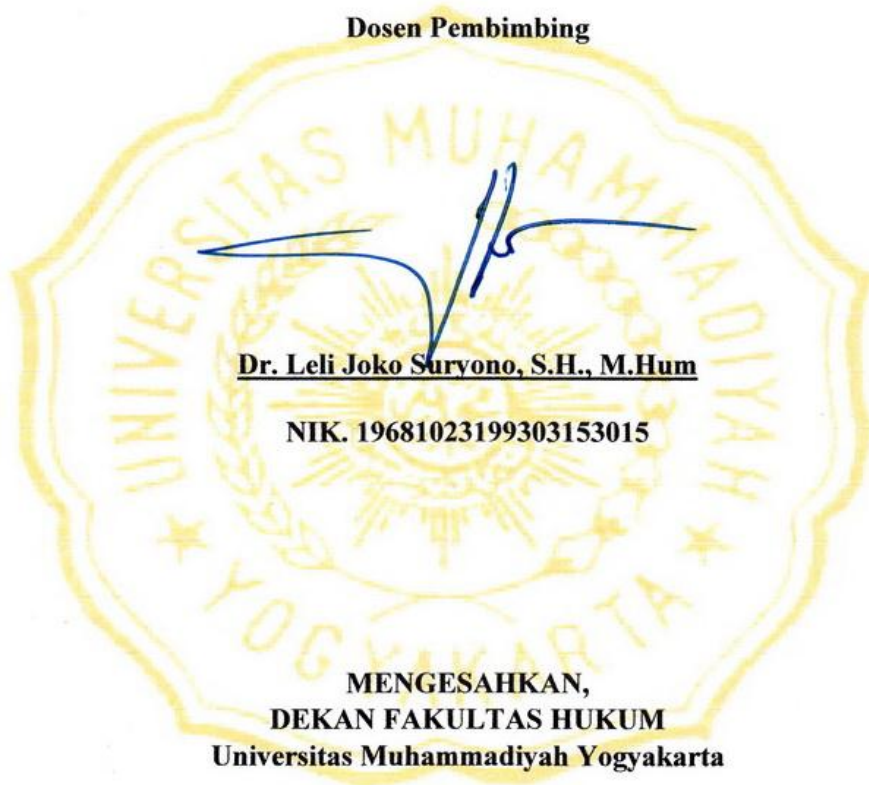
**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**IMPLEMENTASI KONTRAK *OUTSOURCING* DI RUMAH SAKIT PKU**  
**MUHAMMADIYAH BANTUL**  
**NASKAH PUBLIKASI**

**Dosen Pembimbing**



**Dr. Leli Joko Suryono, S.H., M.Hum**

**NIK. 19681023199303153015**

**MENGESAHKAN,**  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**  
**Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**



**DR. Frisno Kaharjo, S.H., M.Hum.**

**NIK: 19710409199702 153 028**

## **Implementasi Kontrak *Outsourcing* Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul**

Adinda Paramitha Putri Permatasari

Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum FH UMY

e-mail: [adindaparamithapp@gmail.com](mailto:adindaparamithapp@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kontrak *outsourcing* yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dikarenakan hubungan hukum yang terjadi untuk tenaga kerja *outsourcing* lahir karena adanya perjanjian *outsourcing*, oleh karena itu perlindungan hukum dan kepastian hukum tenaga kerja *outsourcing* seharusnya juga berasal dari perjanjian tersebut. Metode penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, dengan mengkaji dan meneliti bahan hukum primer yang terdiri dari Peraturan Perundang-undangan dan Kontrak. Kemudian dilanjutkan dengan bahan hukum sekunder yaitu buku-buku dan artikel jurnal yang terkait dengan Kontrak *Outsourcing*. Untuk melengkapi data sekunder, diperlukan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Bagian Legal RS PKU Muhammadiyah Bantul dan Mediator Disnaker Kabupaten Bantul. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan metode preskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kontrak *outsourcing* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta dan PT Bummy Harapan Umat (Buharum) menggunakan perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh dan prakteknya masih banyak yang belum sesuai atau belum menerapkan UU Ketenagakerjaan, Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 dan peraturan terkait *outsourcing* yang lain. Kontrak dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta untuk tahun 2019 masih diperbaharui dan belum sah serta dengan PT Bummy Harapan Umat (Buharum) tidak ada kontraknya. Faktor pendukungnya karena memang membutuhkan jasa pekerja *outsourc*e, tidak perlu mengurus jenjang jabatan, dinilai dari sisi hasil dan kualitas kerja lebih mudah dan efisien, tidak perlu membuat perjanjian secara individu, dan salah satu perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh merupakan milik pimpinan Muhammadiyah sehingga sangat mudah untuk bekerja sama. Faktor penghambatnya yaitu dari penyediaan teknis yang minimal, banyak tenaga kerja yang tidak profesional, selain itu dalam jasa operator atau unit pendaftaran harus menyeleksi satu persatu orang yang akan ditempatkan di bagian tersebut.

Kata kunci: Implementasi, Kontrak *Outsourcing*, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

## A. PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pekerjaan sering kali menimbulkan berbagai permasalahan. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja adalah dengan adanya pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut harus dibuat secara tertulis karena perjanjian kerja merupakan suatu pernyataan yang sangat penting, yaitu antara pekerja dan pengusaha yang berisi tentang setujuannya seseorang untuk bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Sedangkan bagi pekerja, perjanjian kerja lebih berfungsi sebagai pemberi jaminan rasa aman. Sehingga perjanjian kerja ini menimbulkan adanya suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dan dalam perjanjian kerja ini diatur pula mengenai hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja.<sup>1</sup>

Penggunaan sistem *outsourcing* yang seakan sudah menjadi tren tersendiri di berbagai perusahaan besar baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) dan bahkan juga instansi-instansi pemerintahan ini dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dan pembiayaan dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaannya. Ini disebabkan karena kondisi ekonomi yang tidak memungkinkan perusahaan untuk memberi gaji kepada para pekerja tetap dalam jumlah yang banyak sehingga salah satu cara penghematan yang dapat

---

<sup>1</sup>Anis Elisa, 2009, "Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera di kabupaten Wonogiri" (Disertasi Doktor, Universitas Negeri Sebelas Maret), hlm. 7.

dilakukan adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh atau dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Problematika *outsourcing* memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan dan memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*. Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/ atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*.<sup>2</sup>

Fakta dan permasalahan pada pekerja *outsourcing* yang sering terjadi berupa: (1) Hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan perusahaan *outsourcing* tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/ buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/ buruh dapat diberhentikan tanpa uang pesangon; (2) Perusahaan *outsourcing* membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/ buruh; (3) Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/ buruh, serta perhitungan upah kerja

---

<sup>2</sup>Rinie Ardiati Tindatu, "Perlindungan Tenaga Kerja dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Lex Privatum*, Vol.IV, No.7 (2016), hlm. 47.

lembur yang tidak sesuai; (4) Tenaga kerja *outsourcing* pada umumnya tidak diikutsertakan dalam BPJS Ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sebagai salah satu badan yang berbentuk Yayasan yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan, dalam menjalankan tugasnya juga menggunakan sistem *outsourcing*. Pekerjaan yang menggunakan jasa perusahaan *outsourcing* yaitu jasa kebersihan (*cleaning service*), pelayanan pengamanan (*security*) dan unit pendaftaran. Kesemua kontrak *outsourcing* tersebut menggunakan jenis perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh. Dalam menjalankan *outsourcing* ini Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul bekerja sama dengan PT Bummy Harapan Umat (Buharum) dalam jasa pelayanan pengamanan (*security*) dan unit pendaftaran, sedangkan pekerja *cleaning service* bekerja sama dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta. Kedua perusahaan ini merupakan perusahaan *outsourcing* yang berada di wilayah kota Yogyakarta. Bentuk perjanjian yang digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/ kontrak dan jika hasil kerjanya bagus atau sesuai keinginan pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, maka kontrak tersebut akan diperpanjang.

Namun apakah kontrak *outsourcing* yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga ada jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja/ buruh *outsourcing* tersebut.

---

<sup>3</sup>Siti Kunarti, “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Dinamika*, Vol.9 No.1 (Januari, 2009), hlm. 72-75.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yang merupakan penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud yaitu mengenai asas-asas hukum, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).<sup>4</sup> Bahan penelitian yang digunakan adalah sumber data sekunder yang didapat dari hasil penelitian kepustakaan meliputi bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yang merupakan bahan hukum yang diperoleh dari buku teks; jurnal-jurnal ilmiah; pendapat para sarjana; kasus-kasus hukum; simposium yang dilakukan para pakar terkait dengan objek kajian penelitian hukum ini.<sup>5</sup> Dan bahan hukum tersier yang merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu berupa kamus dan ensiklopedi. Hasil data dari penelitian dianalisis secara preskriptif, yaitu memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai benar atau salahnya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian kemudian ditarik kesimpulan.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm 34.

<sup>5</sup> Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, hlm. 392.

<sup>6</sup> Ibid., hlm. 184.

## C. HASIL PENELITIAN

### **Implementasi Kontrak *Outsourcing* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul**

#### **1. Kasus Posisi Perjanjian Kerja sama RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta Nomor: /MOU/S.K.WSG/2018**

Menurut Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, bahwa “perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian Kerjasama Pengelolaan Kebersihan RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta No: /MOU/S.K.WSG/2018 merupakan perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh dalam bidang kebersihan (*cleaning service*).

Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa *outsourcing* hanya boleh dilakukan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan tersebut menurut Pasal 17 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 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”. Dalam hal ini kontrak *outsourcing* yang terjadi adalah mengenai pengelolaan kebersihan (*cleaning service*), sehingga ketentuan di atas sudah terpenuhi.



Kontrak *outsourcing* dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sesuai dengan Pasal 2 mengenai Jangka Waktu Perjanjian dalam kontrak.

Sesuai Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan mengenai perlindungan upah yaitu mengenai besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, syarat-syarat kerja yaitu mengenai kemampuan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan penerima pekerja/ buruh itu ditentukan oleh PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta. Dan mengenai perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta. Karena memang pada dasarnya hubungan hukum yang terjadi yaitu antara pekerja/buruh dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta.

Pasal 66 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengenai badan hukum. Dilihat dari namanya PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta merupakan suatu badan usaha yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas, sehingga Pasal 66 ayat (3) tersebut sudah terpenuhi.

Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa “apabila ketentuan dalam Pasal 66 ayat (1) dan ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) 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”. Dilihat dari isi kontrak dalam kasus posisi di atas tidak ada yang melanggar, hanya saja kontrak tersebut belum sah karena baru diperbaharui untuk tahun 2019, belum ditandatangani dan belum bermaterai. Jadi sama

saja kontrak tersebut tidak bisa menjadi acuan karena kontraknya belum mengikat kedua belah pihak.

Mengenai Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/ Buruh diatur dalam Pasal 19 sampai dengan Pasal 23 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012. Pasal 19 ayat (1) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menerangkan “perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/ buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh;
- 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”.

Dalam kontrak *outsourcing* dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta disebutkan dalam premis kontrak yaitu PARA PIHAK dengan ini sepakat untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian pengelolaan kebersihan yang selanjutnya di dalam surat perjanjian ini ditulis dengan PEKERJAAN. Sehingga jenis pekerjaannya adalah pengelolaan kebersihan. Mengenai Pasal 19 huruf b tidak diatur di dalam kontrak. Hubungan kerja antara PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta dengan pekerja/ buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal ini sesuai dengan Pasal 2 mengenai jangka waktu yang tercantum di dalam kontrak.

Pasal 20 ayat (1) Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menyebutkan “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”.

Sesuai dengan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Sugeng Wahyudi, S H selaku Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang kemudian disingkat dengan Disnaker Kabupaten Bantul, kontrak *outsourcing* antara Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta No: /MOU/S.K.WSG/2018 belum didaftarkan. Begitu juga mengenai perjanjian kerja terhadap pekerja/ buruhnya juga belum didaftarkan.

Sesuai dengan Pasal 22 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, bahwa “Perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota tempat pekerjaan dilaksanakan“. Tetapi dalam hal ini kontrak *outsourcing* antara Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta No: /MOU/S.K.WSG/2018 tetap melakukan operasional pekerjaannya walaupun belum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Rini Widiastuti, S.H selaku mediator pada Disnaker Kabupaten Bantul yaitu, Disnaker Kabupaten Bantul itu melakukan pemeriksaan terkait laporan. Karena ini perdata khusus, jadi kalau ada pelanggaran seperti ini ada yang melaporkan maka akan turun bekerja sama dengan pegawai pengawas provinsi, pegawai pengawas itu akan mengeluarkan namanya Nota Dinas. Menggunakan Nota Dinas itu akan dinaikkan ke Pengadilan Negeri.

Menurut beliau ada 3 (tiga) opsi yang bisa dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Bantul, yaitu:

- 1) Biasanya pekerja yang paham hukum dia akan mengetahui dan menuntut pesangon ke pemberi pekerjaan;
- 2) Disnaker Kabupaten Bantul bekerja sama dengan pegawai pengawas Disnaker provinsi akan melakukan pemeriksaan pelanggaran obyek ketenagakerjaan dalam hal ini *outsourcing*, mengenai:
  - a) badan hukumnya
  - b) statusnya
  - c) mekanisme pelaporan
- 3) Kalau sudah memiliki ijin maka pegawai Disnaker Kabupaten Bantul akan melakukan pencabutan sesuai dengan aturan yang ada.

Beliau menyampaikan sejak tahun 2017 pengawasan langsung ke provinsi karena prosesnya ada di provinsi, kedudukan terendahnya ada di provinsi dan di kementerian. Jadi jika terjadi pelanggaran maka Disnaker

Kabupaten Bantul akan langsung bekerja sama dengan pegawai pengawas Disnaker Provinsi.

Pengawasan dari instansi yang berwenang (Disnaker Kabupaten Bantul), menurut Bapak Sugeng masih bersifat pasif, dalam artian akan menjadi aktif apabila pihak pekerja/ buruh lapor kepada Disnaker Kabupaten Bantul. Perundang-undangan diciptakan untuk ditaati oleh seluruh warga Negara, hal ini tentunya bertujuan untuk tercapainya kepastian hukum yang diharapkan dapat melahirkan keadilan bagi semua pihak yang terlibat/terkait.<sup>7</sup>

Walaupun semua kontrak sudah lengkap tetapi belum dicatatkan ke Disnaker Kabupaten Bantul maka akibat hukumnya sama yaitu hubungan kerja pekerja/ buruh beralih dengan perusahaan pemberi kerja yaitu Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Akibatnya sama saja dengan tidak ada kontraknya.

## **2. Kasus Posisi Kontrak *Outsourcing* antara Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dengan PT Bummy Harapan Umat (Buharum) terkait jasa pengamanan (*security*) dan unit pendaftaran**

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul membuat kontrak *outsourcing* dengan PT Bummy Harapan Umat (Buharum) terkait pekerjaan jasa pengamanan (*security*) dan unit pendaftaran. Dalam hal ini belum terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, kontraknya masih di tempat

---

<sup>7</sup>Ni Putu Eva Yunita, I Ketut Markeling, I Made Dedy Priyanto, "Penerapan *Outsourcing* Di Lembaga Konservasi Bali Zoo", *Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Vol. 01, No. 12, (November 2013), Hlm. 12.

PT Bummy Harapan Umat (Buharum), belum ditandatangani dan belum dikembalikan ke Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, tetapi pekerjaannya sudah berjalan.

Sesuai dengan wawancara yang penulis lakukan, karena PT Bummy Harapan Umat (Buharum) merupakan milik pimpinan Muhammadiyah, sehingga sangat mudah untuk bekerja sama tidak perlu syarat yang aneh-aneh mengingat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sendiri juga merupakan milik pimpinan Muhammadiyah. Sehingga walaupun kontraknya belum jadi, pekerjaan yang diperjanjikan berupa jasa pengaman (*security*) dan unit pendaftaran sudah berjalan. Mereka bekerja atas dasar rasa saling percaya. Padahal hal tersebut sangatlah menyalahi aturan.

Tanpa adanya kontrak yang jelas maka status pekerja/ buruh juga tidak jelas, tidak ada aturan yang bisa melindungi dirinya dari kesewenang-wenangan pengusaha baik dari perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh maupun perusahaan pemberi pekerjaan.

Mengenai adanya suatu hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja, maka hal tersebut bertentangan dengan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, yang mana disyaratkan dalam pasal tersebut bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Kemudian Pasal 51 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, “Perjanjian Kerja dapat dibuat baik secara “TERTULIS” ataupun “LISAN”, sehingga Perjanjian Kerja secara lisan adalah “SAH”, selama tidak

bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- 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.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, kontrak *outsourcing* antara Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dengan PT Bummy Harapan Umat (Buharum) menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”). Menurut Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatakan “perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”. Dalam ayat (2) nya berbunyi “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.

Jadi sesuai dengan Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan di atas seharusnya pekerja/ buruh yang bekerja pada PT Bummy Harapan Umat (Buharum) dan dipekerjakan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pekerja/ buruh tersebut merupakan karyawan tetap dan bukan kontrak.

Selain itu, di dalam Pasal 15 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin

berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja”.

Dengan kata lain, secara *a contrario* dapat ditafsirkan bahwa ketika Perjanjian Kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka Perjanjian Kerja tersebut merupakan PKWTT.

Berdasarkan penjelasan di atas pekerja/ buruh berhak untuk menuntut hak-haknya sebagai karyawan dengan status hubungan kerja PKWTT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut penulis paparkan mengenai hak-hak seorang pekerja dengan status PKWTT, yaitu :

- 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- 3) Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
- 4) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan; dan
- 5) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rini Widiastuti, S H sebagai Mediator pada Disnaker Kabupaten Bantul, mengenai *outsourcing* yang belum ada kontraknya tetapi pekerjaannya sudah berjalan maka akibat



hukumnya yaitu jika terjadi PHK, resiko tuntutan hak dari pihak pekerja/ buruh menuntutnya ke Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul bukan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh lagi dalam hal ini PT Bummy Harapan Umat (Buharum) karena perjanjian *outsourcing* nya belum ada.

Beliau memaparkan jika terjadi seperti itu ada 3 (tiga) opsi yang bisa dilakukan oleh pihak Disnaker Kabupaten Bantul, yaitu:

- 1) Kalau pekerja/ buruh mengadu ke Disnaker Kabupaten Bantul maka akan dimediasi, dilakukan pembinaan di perusahaan pemberi kerja.
- 2) Dari pekerjanya menuntut pesangon ke Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul
- 3) Disnaker Kabupaten Bantul akan melakukan pembinaan kepada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Prosesnya dibina selama 1 (satu) sampai 2 (dua) bulan, setelah itu pengawas akan turun langsung ke Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Kemudian kalau dalam prakteknya PKWT menyalahi aturan maka otomatis akan menjadi PKWTT/ pegawai tetap. Kalau pekerja/ buruh menuntut hak-haknya itu memakai Pasal yang berkaitan dengan PKWTT.

Menurut Ibu Rini karena permasalahan ini merupakan masalah perdata khusus, harus ada pekerja/ buruh yang mengadu atau lapor terlebih dahulu. Karena Disnaker Kabupaten Bantul tugasnya hanya membina dan mencabut. Disnaker Kabupaten Bantul tidak bisa mencabut karena tidak ada ijin. Jalan satu-satunya melalui perdata khusus yang diawali dari pekerja

sendiri. Karena sanksi Nota Dinas pun yang akan mengeluarkan Disnaker provinsi bukan Disnaker Kabupaten Bantul.

### **Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Dalam Penerapan Kontrak *Outsourcing* Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul**

#### 1. Faktor Pendukung

Faktor pendukungnya karena memang Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul membutuhkan jasa pekerja *outsorce*. dinilai dari sisi hasil dan kualitas kerja lebih mudah dan efisien, tidak perlu membuat perjanjian secara individu, tidak mengurus jenjang jabatan, dan jasa pekerja jasa pengamanan (*security*) dan unit pendaftaran di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul bekerja sama dengan PT. Bummy Harapan Umat (Buharum) yang merupakan milik pimpinan Muhammadiyah sendiri, sehingga sangat mudah untuk bekerja sama.

#### 2. Faktor Penghambat

Faktor penghambatnya yaitu dari penyediaan teknis yang minimal sehingga pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sering kali ikut mencarikan orang untuk mendaftar di perusahaan *outsorce*, setelah memenuhi jumlah yang dibutuhkan baru setelah itu membuat kontrak, banyak tenaga kerja yang tidak profesional, selain itu dalam jasa operator atau unit pendaftaran Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul harus menyeleksi satu persatu orang yang akan ditempatkan di bagian unit pendaftaran tersebut, mengingat tidak bisa sembarang orang yang dapat menangani pekerjaan itu.

## D. PENUTUP

### SIMPULAN

Implementasi kontrak *outsourcing* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta dan PT Bummy Harapan Umat (Buharum) menggunakan perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh dan prakteknya masih banyak yang belum sesuai atau belum menerapkan UU Ketenagakerjaan, Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 dan peraturan terkait *outsourcing* yang lain. Kontrak *outsourcing* dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta Nomor: /MOU/S.K.WSG/2018 dalam bidang pengelolaan kebersihan (*cleaning service*) untuk tahun 2019 masih diperbaharui dan belum sah dan dengan PT Bummy Harapan Umat (Buharum) terkait pekerjaan jasa pengamanan (*security*) dan unit pendaftaran tidak ada kontraknya.

Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan kontrak *outsourcing* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yaitu:

- a. Faktor pendukung: karena memang pihak Rumah Sakit membutuhkan jasa pekerja *outsourc*e, dinilai dari sisi hasil dan kualitas kerja lebih mudah dan efisien, tidak perlu membuat perjanjian secara individu, tidak perlu mengurus jenjang jabatan, dan salah satu perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh merupakan milik pimpinan Muhammadiyah.
- b. Faktor penghambat: dari penyediaan teknis yang minimal, banyak tenaga kerja yang tidak profesional dan dalam jasa operator atau unit

pendaftaran harus menyeleksi satu persatu orang yang akan ditempatkan di bagian tersebut.

## **SARAN**

Kontrak *outsourcing* yang diterapkan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul masih banyak yang belum sesuai dengan aturan baik itu UU Ketenagakerjaan maupun Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 dan aturan lain yang terkait. Diharapkan ke depannya penerapan mengenai perjanjian *outsourcing* akan lebih sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Djumialdji, 2006, *Hukum Bangunan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Iftida Yasar, 2012, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus Cet.I*, Jakarta, Pelita Fikir Indoneisa.
- Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan.
- I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang, Setara Press.
- Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta, Erlangga.
- Leli Joko Suryono, 2014, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Indonesia*, Yogyakarta, Mata Padi Presindo.
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- R. Subekti, 2007, *Aneka Perjanjian*, Edisi Revisi, Bandung, Alumni.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, DSS Publishing.
- Soerjono Soekanto, 2013, *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Revisi*, Jakarta, Rajawali Press.

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

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

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 sebagai pedoman pelaksana dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

### **Jurnal**

Adi Mujiyanto, Doni Mujiyanto, Ivan Nugroho Ardi, 2015, 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. 8 No. 02.

Aisyah Putri Permatasari, 2018, Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang di PHK saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung, *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 6 No. 6.

Lintang Yudhantaka, 2017, Keabsahan Kontrak Jual Beli Rumah Susun Dengan Sistem Pre Project Selling, *Yuridika Fakultas Hukum Universitas Airlangga*, Volume 32 No. 7.

Liza Marina, 2010, Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing*, *Jurnal Hukum Supremasi*, Vol. 3 No. 2.

- Nawawi, 2013, Polemik Hubungan Kerja Sistem *Outsourcing*”, *LIPI*, Vol. 39 No. 1.
- Ni Putu Eva Yunita, I Ketut Markeling, I Made Dedy Priyanto, 2013, Penerapan *Outsourcing* Di Lembaga Konservasi Bali Zoo, *Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Vol. 1 No. 12.
- Rinie Ardiati Tindatu, 2016, Perlindungan Tenaga Kerja dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Lex Privatum*, Vol. 4 No.7.
- Santoso dan Hito, 2013, Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja. *Arena Hukum*, Volume 5 Nomor 3.
- Siti Kunarti, 2009, Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Dinamika*, Vol. 9 No.1.
- Sri Rahayu Purwanidjati, 2015, Penerapan Sistem *Outsourcing* Di Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak, *Jurnal Media Publication*, Vol. II No. 3.
- Suhatrizal dan Amran B, 2014, Pelaksanaan *Outsourcing* Pada PT. Andika Pratama Abadi Ditinjau Dari Hukum Perdata Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Penegakan Hukum*, Vol. 1 No. 1.
- Susilo Andi Darma, 2014, Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, Vol. 26 No. 2.
- Yulianto, 2013, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol. 13 No. 3.
- Zulkarnain Ibrahim, “Praktek *Outsourcing* dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja”, *Jurnal Arena Hukum*, Vol. V No. 8 (2013).

#### **Disertasi, Tesis, Skripsi**

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

Anis Elisa, 2009, “Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera di kabupaten Wonogiri”, (Disertasi Doktor, Universitas Negeri Sebelas Maret).

Esti Ropikhin, 2010, “Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”, (Tesis Pascasarjana tidak diterbitkan, Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang).

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

Leli Joko Suryono, 2011, “Asas Keadilan Pada Kontrak Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia”, (Disertasi Doktor, Program Pascasarjana Undip).

### **Web Internet**

Esha 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

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

Hukum Unsrat, [Hukum.unsrat.ac.id/Suu/bw3.htm](http://Hukum.unsrat.ac.id/Suu/bw3.htm), diakses pada tanggal 6 November 2018 pada pukul 13.21 WIB.

Lutfi 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

Mulyanto, *Mengkritisi Dilema Outsourcing*, [http://pn-sleman.go.id/new/media/files/2016053118091410256574d62ca87e50\\_20160531181107\\_mengkritisi+dilema+outsourcing.pdf](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.



Syiti 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.

\_\_\_\_\_, *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.