BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang, dalam, dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat[1]. Menurut Halim, tenaga kerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada atau untuk perusahaan, upah dibayar oleh perusahaan dan secara resmi mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya[2].

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan, membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Iklim perusahaan yang makin ketat, membuat perusahaan berusaha untuk melakukan efesiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan munculnya sistem penyelia jasa (*outsourcing*), di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Praktik Perjanjian Kerja

[1] Munir Fuadi, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, Hlm. 191

[2] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,*Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, Hlm. 3

Waktu Tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja penyelia jasa (*outsourcing*) merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja fleksibel yang dimintakan kepada pemerintah Indonesia oleh IMF *(international Monetary Fund),* Bank Dunia (*Word Bank*) dan ILO *(International Labour Organisation)* sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi 1997. Kesepakatan dengan IMF tersebut menjadi acuan dasar bagi penyusunan rangkaian kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenaga kerja.

Istilah penyelia jasa (*outsourcing)* mulai ramai diperdebatkan di Indonesia, setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana aturan tersebut ditengarai sebagai awal mula lahirnya sistem kerja penyelia jasa (*outsourcing)* yang sekarang dipraktikkan di beberapa perusahaan. Perjanjian penyelia jasa (*outsourcing*) disamakan dengan perjanjian pemborong pekerjaan yaitu pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Sistem kerja penyelia jasa (*outsourcing*) mengakibatkan gerakan serikat buruh dengan tegas menyatakan penolakannya terhadap penyelia jasa (*outsourcing*)*,* ada banyak alasan yang mengemuka atas penolakan tersebut yang semuanya berawal pada tidak adanya perlindungan yang bersifat mendasar terhadap hak-hak pekerja di tempat kerja serta keadilan dan kesejahteraan yang semakin jauh dari kehidupan pekerja. Prinsipnya pekerjaan penyelia jasa (*outsourcing*) adalah memang bukan

pekerjaan inti dari perusahaan. Awalnya, karena dianggap bukan sebagai pekerjaan inti, maka seharusnya pekerjaan tersebut tidak rutin ada dalam perusahaan. Berkembang konsep bahwa pekerjaan penyelia jasa (*outsourcing*) mungkin saja akan terus ada sebab pekerjaan penyelia jasa (*outsourcing*) tidak sama dengan pekerjaan proyek yang memiliki batas waktu.

Penyelia jasa (*outsourcing*) merupakan bentuk nyata dari fleksibilitas pasar kerja dan dapat ditemukan dihampir seluruh bagian dalam rangkaian produksi, maka dari itu jenis pekerjaan masih akan terus menjadi perdebatan akan tetapi sulit dilakukan dalam mendefinisikan secara tegas apakah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh penyelia jasa (*outsourcing*) termasuk dalam kategori kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan penunjang sehingga dibutuhkan perlindungan hukum yang sesuai dengan tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) baik dari segi pembagian pekerjaan maupun perlindungan lainnya.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum dengan kata lain disebut sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu [3]:

1. Perlindungan Hukum yang Preventif

   Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Adanya perlindungan hukum preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan asas *Freies Ermessen,* dan rakyat dapat mengajukan keberatan atau dimintakan pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.

2. Perlindungan Hukum yang Represif

   Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Badan yang secara parsial menangani perlindungan hukum bagi rakyat, dikelompokan menjadi dua badan yaitu :

   a. Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum; dan
   b. Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.

[3] Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi,* Raja Grafindo, Jakarta, 2013, Hlm. 264

Kedua bentuk perlindungan hukum di atas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan pada prinsip negara hukum. Perlindungan terhadap tenaga kerja di bagi menjadi tiga macam [4]:

1. Perlindungan ekonomis, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang disebut kesehatan kerja
3. Perlindungan teknis, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga tenaga kerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap tenaga kerja harus menjamin tenaga kerja pada saat sebelum bekerja, selama bekerja,

[4] Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 61

dan setelah bekerja. Pada saat sebelum bekerja perlindungan yang harus diberikan meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja kemudian pada masa selama bekerja pemerintah harus melindungi hak-hak yang harus diperoleh tenaga kerja selama masa kerja dan perlindungan setelah bekerja juga perlu diperhatikan seperti permasalahan sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun dan tunjangan kematian, untuk itu pemerintah harus mengambil peranan dengan menetapkan beberapa perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja[5].

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku[6].

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, menjalankan perusahaan bukan miliknya atau yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia[7]. Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerja. Kewajiban-kewajiban tersebut diantaranya[8]:

---

[5] Abdul Khakim, *Op.Cit,* Hlm. 14
[6] *Ibid,* Hlm. 105
[7] *Ibid*, Hlm. 3
[8] Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha,* Yogyakarta, 2009, Hlm. 66

1. Wajib lapor ketenagakerjaan
2. Menyediakan pekerjaan
3. Memberikan upah yang layak
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja
5. Melaporkan kejadian kecelakaan kerja
6. Memberikan uang pesangon

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memberikan sedikit penjelasan tentang kegiatan penunjang tapi tidak memberikan penjelasan yang komprehensif tentang apa yang dimaksud dengan kegiatan pokok oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain untuk mendukung peraturan tentang penyelia jasa (*outsourcing*) dan Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-Hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain.

Salah satu contoh kasusnya adalah kasus dengan Nomor: 92/G/2013/PHI/PN.BDG antara PT. AT Tbk dengan mantan karyawannya yaitu EM, AG dan kawan-kawan yang waktu menjadi karyawan PT. AT Tbk menjabat sebagai Piker k, Bagian Supply and Distribution Center, Pokok permasalahan yang terjadi adalah PT. AT Tbk tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan sisa cuti kepada mantan karyawan PT. AT Tbk yaitu EM, AG dan kawan-kawan yang mengakibatkan EM, AG dan kawan-kawan merasa

dirugiakan atas hak yang seharusnya dipenuhi oleh PT. AT Tbk terhadap mantan karyawannya EM, AG dan kawan-kawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut untuk memenuhi tugas akhir penulisan hukum dengan mengambil judul "**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PENYELIA JASA (*OUTSOURCING*) BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *JUNCTO* PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 19 TAHUN 2012 TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti mencoba untuk mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain?
2. Bagaimana peran pemerintah dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*)?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penulisan hukum ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
2. Untuk mengetahui dan memahami peran pemerintah dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*).

D. Kegunaan Penelitian

1. Segi Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap ilmu hukum pada umumnya, dan terhadap hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang tenaga kerja pada khususnya.

2. Segi Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada masyarakat pada umumnya dan tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) pada khususnya agar perlindungan terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) terjamin.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia adalah Negara hukum sebagaimana telah diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi :

"Negara Indonesia adalah Negara hukum."

Prinsip penting dalam negara hukum adalah perlindungan yang sama *(equal protection)* atau persamaan dalam hukum *(equality before the law)*[9].

Alinea Kedua Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa :

> "Dan perjuangan pergerakan Indonesia telah sampailah kepada saat yang berbahagia dengan selamat sentosa mengantarkan rakyat Indonesia kedepan pintu gerbang kemerdekaan Indonesia, yang merdeka, berdaulat, adil dan makmur."

Alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa :

> "Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial..."

Alinea keempat Undang-Undang Dasar 1945 di atas merupakan tujuan bangsa Indonesia dinyatakan bahwa tujuan bangsa Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

---

[9] Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rehctstaat),* Refika Aditama, Bandung, 2011, Hlm. 207

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut di atas, jelas bahwa keadilan dan kemakmuran serta kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan tujuan yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia. Mewujudkan tujuan tersebut, tentunya harus dilaksanakan melalui suatu proses mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pengembangan bakat dan minat, karena mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pengembangan bakat dan minat itu sendiri merupakan suatu perubahan kearah yang lebih baik sebagaimana yang dicita-citakan dan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul.

Penciptaan lapangan kerja produktif perlu di dukung oleh tersedianya tenaga kerja berkualitas tinggi, yaitu tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan penggunanya dan produktif. Pengembangan kompetensi tenaga kerja menjadi salah satu kunci dalam rangka meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja.

Berpijak pada konsep pemikiran yang melekat dalam alinea kedua Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 terutama makna adil dan makmur, tujuan hukum pada dasarnya adalah memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Makna adil dan makmur, harus dipahami sebagai kebutuhan masyarakat Indonesia, baik yang bersifat rohani maupun jasmani. Terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur ditandai oleh meningkatnya kualitas kehidupan yang layak dan bermartabat serta terpenuhinya kebutuhan dasar yaitu sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, dan lapangan kerja.

Filsafat yang mendasari Alinea Kedua Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 ini adalah aliran *Utility,* yang dipelopori oleh Jeremy Bentham dengan konsepnya “hukum memberikan kebahagiaan yang sebesar-besarnya kepada orang sebanyak-banyaknya (*the aim of law is the greatest happiness for the greatest number*)[10].

Berdasarkan alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 ditegaskan telah mengamanatkan bahwa salah satu tujuan nasional adalah memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan tersebut terwujud apabila kehidupan masyarakat Indonesia mencapai tingkat kesejahtaraan yang wajar, tidak kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan pokok baik sandang, pangan, papan, rumah, dan khususnya adalah pendidikan.

Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan :

> “Bahwa segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintah dan wajib menjungjung hukum dan pemerintah itu dengan tidak ada kecualinya.”

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan :

> “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Berdasarkan isi dari pasal di atas maka seorang Warga Negara berhak bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak. Pembangunan bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia khususnya di Indonesia melalui peningkatan kualitas dan produktifitas kerja, hal ini untuk meningkatkan

[10] Otje Salman S, *Filsafat Hukum (Perkembangan dan Dinamika Masalah),* Refika Aditama, Bandung, 2009, Hlm. 44

keahlian, keterampilan, dan kompetensi tenaga kerja, dengan sarana tersedianya tenaga kerja berkualitas, produktif, dan berdaya saing dalam memenuhi kebutuhan pasar.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014 yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Presiden yang penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembanguan Jangka Panjang Nasional (RPJP) dengan tegas menyatakan untuk mewujudkan bangsa indonesia yang lebih maju dan sejahtera, lebih mandiri, lebih aman dan damai, serta lebih demokratia dan adil.

Tantangan pembangunan nasional yang dihadapi dalam RPJMN tahun 2014 yaitu mengurangi kesenjangan antar pelaku usaha, pertumbuhan ekonomi yang tercipta harus dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya dan lebih merata ke sektor-sektor pembangunan, yang banyak menyediakan lapangan kerja. Pertumbuhan ekonomi melalui investasi diharapkan dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Usaha mikro, kecil, dan menengah diharapkan juga dapat tumbuh dan berkembang dengan sehat agar dapat mengembangkan produktivitas dan daya saing yang lebih baik. Harapan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dapat dicapai jika para pekerja tersebut dilengkapi dengan keahlian, kompetensi, kemampuan untuk bekerja dan disiapkan untuk menghadapi persaingan global dalam pasar kerja.

Pembangunan bidang ekonomi, yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran dan jumlah penduduk miskin dilaksanakan melalui program perluasan dan pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan

kesempatan kerja bagi pengangguran dengan sarana terbukanya peluang kerja dan kesempatan kerja, serta program perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja untuk terciptanya tenaga kerja, terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha serta lembaga dan peran industrial yang sehat dengan kata lain untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis.

Pemerintah dalam rangka mendukung keberhasilan upaya-upaya pembangunan ketenagakerjaan di atas, maka seluruh upaya-upayanya akan diarahkan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Tercapainya keseimbangan dalam pasar tenaga kerja diantara persediaan dan kebutuhan permintaan tenaga kerja, yang didukung adanya perencanaan tenaga kerja dan sistem informasi pasar kerja.
2. Pengembangan ketenagakerjaan secara terpadu dalam meningkatkan kompetensi, kemandirian, dan produktifitas tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesehatan, perlindungan kerja, dan kebebasan berserikat.

Berdasarka Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perlindungan bagi tenaga kerja tersebut memiliki aspek-aspek seperti :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan bagi tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Tujuan pemerintah untuk melindungi penyelia jasa (*outsourcing*) yang keadaan umumnya lemah serta melindungi perusahaan secara langsung/tidak langsung agar tetap berdiri dan berkembang. Perlindungan terhadap penyelia jasa (*outsourcing*) dapat dilihat dari adanya peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia beserta materi-materi yang diatur didalamnya yang semata-mata yang dimaksudkan untuk mewujudkan perlindungan tersebut yang tentunya sejalan dengan arah pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) di Indonesia dapat dilihat seperti antara lain pada Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lainnya dan Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/ 25 /Pbi/2011 Tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain.

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

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

(2)Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebaga berikut:

a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
d. tidak menghambat proses produksi secara langsung

(3)Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

(4)Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(5)Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(6)Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulisa antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakan.

(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."

Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"(1)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.

(2)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/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a 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 oleh kedua belah pihak;
c. Perlindungan upah dan 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 lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), 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."

Landasan perlindungan tenaga kerja terdapat dalam konsideran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan huruf d berbunyi :

> "Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha."

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat "

Perlindungan terhadap tenaga kerja tertuang dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> "(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
> a. keselamatan dan kesehatan kerja
> b. moral dan kesusilaan
> c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
> (2)Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja."

Pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 ayat (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang berbunyi:

> "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Perlindungan terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) tercantum dalam perjanjian penyelia jasa (*outsourcing*) yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (4), (5) dan (7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang berbunyi:

Pasal 1 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat

Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain berbunyi :

> "Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak."

Pasal 1 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain berbunyi :

> "Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak."

Pasal 1 ayat (7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain berbunyi :

> "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh di perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak."

Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain berbunyi :

> "Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat :

a. hak dan kewajiban masing-masing pihak
b. menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturn perundang-undangan, dan
c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya."

Perlindungan hukum untuk tenaga penyeli jasa (*outsourcing*) juga tertuang dalam Pasal 10 Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/ 25 /Pbi/2011 tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain berbunyi :

"(1)Dalam melakukan Alih Daya, Bank wajib membuat perjanjian dengan Perusahaan Penyedia Jasa secara tertulis.
(2)Perjanjian Alih Daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang mencakup:
a. Ruang lingkup pekerjaan;
b. Jangka waktu perjanjian;
c. Nilai kontrak;
d. Struktur biaya dan mekanisme pembayaran;
e. Hak, kewajiban, dan tanggung jawab Bank maupun Perusahaan Penyedia Jasa, antara lain:
1. Kewenangan Bank untuk melakukan evaluasi dan pemeriksaan terhadap Perusahaan Penyedia Jasa terkait dengan pelaksanaan perjanjian Alih Daya;
2. Kewenangan Bank untuk melakukan evaluasi dan pemeriksaan terhadap Perusahaan Penyedia Jasa terkait dengan pelaksanaan perjanjian Alih Daya;
3. Kewajiban Perusahaan Penyedia Jasa termasuk tenaga kerja yang digunakan dalam Alih Daya untuk menjaga kerahasiaan dan pengamanan informasi Bank dan/atau nasabah Bank;
4. Kewajiban Perusahaan Penyedia Jasa untuk menyampaikan laporan dan informasi kepada Bank secara tertulis dan berkala;
5. Kewajiban masing-masing pihak untuk mematuhi ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Kewajiban para pihak untuk melindungi hak dan kepentingan nasabah Bank terkait dengan pekerjaan yang dialihdayakan;
7. Kewajiban Perusahaan Penyedia Jasa memiliki *contingency plan*; dan
8. Kesediaan Perusahaan Penyedia Jasa untuk memberikan akses pemeriksaan kepada Bank

Indonesia bersamasama dengan Bank dalam hal diperlukan;
f. Ukuran dan standar pelaksanaan pekerjaan;
g. Kriteria atau kondisi pengakhiran perjanjian sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian (*early termination*);
h. Sanksi dan penalti; dan
i. Penyelesaian perselisihan."

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam menyusun penulisan hukum ini adalah sebagai berikut :

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian bersifat deskriptif analitis yaitu memberikan gambaran melalui data-data dan fakta-fakta yang ada baik berupa :

a. Data bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan bidang penelitian. Peraturan perundang-undangan tersebut adalah Undang-Undang Dasar 1945, kitab Undang-undang hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lainnya, Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/ 25 /Pbi/2011 tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain, dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK

b. Data sekunder bahan hukum sekunder yaitu berupa doktrin-doktrin atau pendapat para ahli hukum terkemuka.
c. Data bahan hukum tersier yaitu berupa artikel-artikel yang di dapat dari media massa baik media elektronik maupun media cetak.

2. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum ini yaitu secara yuridis normatif, yaitu hukum dikonsepsikan sebagai norma, asas atau dogma-dogma. Penulisan hukum ini, penelitian mencoba melakukan penafsiran hukum gramatikal yaitu penafsiran yang dilakukan dengan cara melihat arti kata pasal dalam undang-undang. Peneliti melakukan penafsiran hukum sosiologis yaitu penafsiran yang dilakukan menghadapi kenyataan bahwa kehendak menekankan pada ilmu hukum dengan berpegangan dengan segi-segi yuridis.

3. Tahap Penelitian

Tahap Penelitian yang digunakan peneliti adalah studi kepustakaan yaitu :

a. Penelitian kepustakaan (*library research*) penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.
b. Penelitian lapangan (*field research*) penelitian lapangan dilakukan untuk menunjang dan melengkapi studi kepustakaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian dikumpulkan peneliti dengan cara studi dokumen yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku-buku referensi yang berhubungan dengan permasalah yang dibahas yaitu tentang perlindungan tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) melalui media internet, artikel-artikel yang diperoleh dari website-website di internet yang semuanya berhubungan dengan materi dalam pembahasan penulisan hukum ini.

5. Metode Analisis Data

Hasil penelitian dianalisis secara yuridis kualitatif untuk mencapai kepastian hukum, dengan memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan, sehingga ketentuan-ketentuan yang satu denga yang lainnya tidak bertentangan dengan ketentuan lainnya.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian diambil untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penulisan hukum ini, yaitu :

a. Perpustakaan
    1) Perpustakaan Universitas Komputer Indonesia Jalan Dipati Ukur Nomor 112 bandung, jawa Barat.
    2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Jalan Dipati Ukur Nomor 35 Bandung, Jawa Barat.
b. Website
    1) www.Disnakertransjabar.com
    2) www.masadentagroup.co.id

c. Lain-lain

1) Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, Jalan Soekarno-Hatta Nomor 532 Bandung, Jawa Barat
2) PT. Masadenta Group, Jalan Sumedang Nomor 10 Bandung, Jawa Barat.
3) Pengadilan Negeri Bandung, Jalan LL.RE.Martadinata, Nomor 74 Bandung, Jawa Barat
4) Pengadilan Hubungan Industrial dibawah Pengadilan Negeri Bandung, Jalan Soekarno Hatta Nomor 584 Bandung, Jawa Barat.