

Bekasi 31 Juli 2022

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Dr. Ika Dewi Sartika Saimima, SH, MH, MM**

Di tempat

**Perihal: Laporan Penelitian a.n. Dhoni Yusra, SH, MH**

Dengan Hormat,

Semoga dengan diterima laporan ini, Ibu Dekan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya beserta seluruh jajaran pimpinan dan staff, selalu dalam lindungan Tuhan YME.

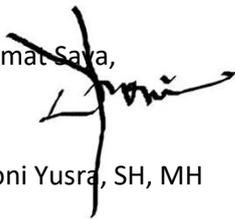
Bersama ini, perkenankan saya, Dhoni Yusra, SH, MH menyampaikan hasil penelitian saya berdasarkan Surat Tugas No. No. ST/201-B/III/2022/FH-UBJ tertanggal 4 Maret 2022 yang berjudul "Analisa atas Penentuan Klasifikasi terhadap Pekerjaan Utama (Core Business) dan Pekerjaan Penunjang Perusahaan (Non Core Business) dalam hubungan antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh" sebagaimana terlampir.

Penelitian ini dilakukan secara mandiri, dengan metode penelitian secara normative.

Demikian disampaikan laporan ini, semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengisi kepustakaan hukum dan memperluas bidang hukum ketenagakerjaan bagi insan akademik di lingkungan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Atas Perhatian dan Kerjasamanya yang baik, diucapkan Terima Kasih.

Hormat Saya,



Dhoni Yusra, SH, MH

# LAMPIRAN

PENELITIAN MANDIRI

**ANALISA ATAS PENENTUAN KLASIFIKASI TERHADAP PEKERJAAN  
UTAMA (CORE BUSINESS) DAN PEKERJAAN PENUNJANG  
PERUSAHAAN (NON CORE BUSINESS) DALAM HUBUNGAN ANTARA  
PERUSAHAAN PEMBERI KERJA DENGAN PERUSAHAAN  
PEMBORONG PEKERJAAN SELAKU PERUSAHAAN PENYEDIA JASA  
PEKERJA/ BURUH**



Oleh:

**DHONI YUSRA, SH, MH**

NIDN/NIP: 0028077601/011805076

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

**2022**

## Penelitian Mandiri<sup>1</sup>

**Analisa atas Penentuan Klasifikasi terhadap Pekerjaan Utama (Core Business) dan Pekerjaan Penunjang Perusahaan (Non Core Business) dalam hubungan antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh**

Oleh:

**Dhoni Yusra, SH, MH<sup>2</sup>**

### A. Pendahuluan

Seluruh masyarakat Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk memiliki pekerjaan yang sesuai dengan ahli yang dimiliki dan sudah tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Selanjutnya disebut UUD 1945). Di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tertulis bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal yang mengatur mengenai ini dalam hukum perburuhan yang mana didalamnya terdapat beberapa unsur yang dapat dirumuskan antara lain:

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis;
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian;
3. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan);
4. Adanya Upah.

Atas dasar itu seluruh rakyat Indonesia berhak untuk bekerja atau menjadi tenaga kerja, pengertian dari tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yaitu “Tenaga kerja adalah

---

<sup>1</sup> Berdasarkan Surat Tugas Penelitian No. ST/201-B/III/2022/FH-UBJ tertanggal 4 Maret 2022

<sup>2</sup> Dosen DPK Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Lektor

setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dalam artian bekerja didalamnya terdapat hubungan kerja, pekerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah/ imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya. Perjanjian yang sudah dibuat sedemikian rupa demi menjunjung para pihak, masih tetap saja ada pelanggaran yang dilakukan oleh para pelaku usaha yang tidak bertanggung jawab dengan menggunakan peraturan baru yang ada pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 (Selanjutnya disebut Permenakertrans) dan dapat merugikan para pekerja/buruh khususnya perjanjian pemborongan atau melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh Dikenal juga yaitu outsourcing atau yang sering kita kenal dengan alih daya walaupun sistem ini sudah dikenal sekian lama yang mana pada dasarnya praktek alih daya di Indonesia telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 1601 KUH Perdata, sistem ini merupakan terobosan yang inovatif serta dapat memberikan lapangan pekerjaan yang besar, biasanya para tenaga kerja alih daya dididik dan dilatih terlebih dahulu di perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sehingga ketika ditempatkan, tenaga kerja/buruh tersebut paling tidak sudah menguasai sedikit bidang pekerjaan yang akan ditekuninya nanti.

## **B. Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, tentunya penting bagi seorang peneliti untuk menentukan metode apa yang akan ia gunakan demi mempermudah proses penelitian dan mencapai hasil yang maksimal. Peneliti menggunakan jenis penelitian berupa yuridis normatif, sesuai dengan definisi yang dijelaskan Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji dalam bukunya “Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat” bahwa penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan

yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka<sup>3</sup>. Pendekatan dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelelah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

### C. Konsep Pengalihan Pekerjaan

Dalam iklim perusahaan yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).<sup>4</sup> Salah satu solusinya adalah dengan menggunakan sistem tenaga kerja outsourcing, dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan pengalihan sebagian pekerjaan oleh perusahaan (user) kepada perusahaan penyedia jasa pekerja (*provider*). Persoalan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tersebut cukup kompleks karena menyangkut banyak aspek mulai dari aspek normatifnya sampai pada aspek implementasinya. Aspek normatif mulai dari permasalahan legislasi sampai pada permasalahan uji materiil di Mahkamah Konstitusi. Sedangkan permasalahan implementasi adalah mulai dari ragam tafsir atas implementasi norma sampai pada penyalahgunaan lembaga penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain itu sendiri.<sup>5</sup> Terlepas dari pro dan kontra mengenai eksistensi kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain ini, secara legal formal, keberadaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain telah mendapatkan legalitasnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta:Raja Grafindo Persada, 1994 hlm. 13

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, Ed.I, Cet.II, 2011, hlm. 217

<sup>5</sup> 2Penjelasan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain secara *expresis verbiss* tersurat dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Ketentuan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain juga telah dijabarkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Kecenderungan dunia usaha untuk memberikan atau memborongkan sebagian pelaksanaan kegiatan pekerjaan kepada perusahaan lain memiliki tujuan untuk melakukan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja secara langsung serta penghematan biaya terhadap pekerja (*labor cost*). Outsourcing adalah bentuk suatu hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah ini sering dipakai dalam menunjukkan situasi bahwa hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti. Pada perjanjian pemborongan pelaksanaan suatu kegiatan yang biasanya dilakukan pada pembangunan suatu gedung untuk aset dari suatu perusahaan yang nantinya dipakai, menurut pendapat Stephen Hag bahwa outsourcing adalah “... *long-term contracting out of non-core business processes to an outside provider in order to lower costs ...*”. Jenis outsourcing dibagi menjadi 2 yaitu perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan atau lebih singkatnya outsourcing pemborongan.

Outsourcing pemborongan pada dasarnya dilakukan atas dasar di *Burgerlijk Wetboek* pada Pasal 1601 yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Pasal 1604 dan Pasal 1616 BW, pengertian dari perjanjian pemborongan kerja Pasal 1601b dijelaskan bahwa ada suatu pihak yaitu pemborong yang mengikatkan diri mereka untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain yaitu pemberi tugas, dengan harga yang sudah ditentukan. Adapun perusahaan penerima pemborongan pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, atau yang lazim disebut perusahaan outsourcing. dalam KUHPerdara Pasal 1601b disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan

(outsourcing) adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima harga yang telah ditentukan. Berdasarkan ketentuan tersebut maka outsourcing dapat dibedakan menjadi dua kelompok:

- a. Penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut (titik beratnya pada produk kebendaan).
- b. Penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan (titik beratnya lebih kepada orang perorangan yang jasanya dibutuhkan).

Pada poin pertama, yang dimaksud adalah outsourcing produk dimana perjanjian kerjasama cukup dibuat dan ditandatangani oleh perusahaan yang satu dengan yang lainnya, dengan menyebutkan objek perjanjian tersebut. Misalnya pembuatan kancing baju, risleting dan lainnya pada perusahaan garmen atau mur, kunci-kunci pada perusahaan otomotif lainnya atau bisa juga pembangunan suatu gedung baru yang diberikan kepada perusahaan konstruksi bangunan atau yang sering dikenal oleh kita adalah perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan. Sedangkan pada poin kedua dalam pelaksanaan perjanjian outsourcing dalam bentuk mempekerjakan/mengambil jasa perorangan, orang lebih paham dengan perjanjian penyediaan jasa/pekerja dapat dilakukan dengan penandatanganan kontrak kerja antara perusahaan yang merekrut/tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, kemudian antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja. Selanjutnya, Pasal 1605 dan 1606 BW mengatur bahwa perusahaan outsourcing wajib atau bertugas untuk menyediakan bahan dan melakukan pekerjaan. Apabila dalam proses pengerjaan muncul kendala yang mengakibatkan tidak dapat dilanjutkannya pekerjaan tersebut sehingga perusahaan outsourcing tidak dapat menyerahkan pekerjaannya kepada pemberi kerja (user), maka semua kerugian yang ditimbulkan merupakan tanggung jawab perusahaan outsourcing atau bisa dikatakan mereka lalai dalam melakukan pekerjaan tersebut. Jika pemborong (perusahaan

outsourcing) hanya diwajibkan untuk melakukan pekerjaan saja dan pekerjaannya musnah, maka pemborong hanya bertanggung jawab atas kesalahannya. Pasal 1607 BW mengatur bahwa jika musnahnya pekerjaan tersebut terjadi di luar kelalaian perusahaan outsourcing, sementara pekerjaan tersebut belum diserahkan kepada pemberi pekerjaan (user), maka ini berlaku sepanjang pemberi pekerjaan cermat dalam memeriksa dan menyetujui pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan outsourcing, kecuali apabila musnahnya barang itu disebabkan oleh suatu cacat dalam bahannya. Kelemahan perjanjian pemborongan yang diatur oleh BW, dalam beberapa aspek yang tidak diatur yaitu:

1. Hubungan antara pekerja/buruh dengan pemborong/perusahaan yang memborongkan pekerjaan;
2. Syarat-syarat perusahaan pemborong;
3. Jenis-jenis pekerjaan apa saja yang diperbolehkan untuk diborongkan ke pihak lain.

Dengan alasan tersebut banyak dari serikat buruh protes tidak adanya keadilan yang didapat oleh buruh pada saat itu, sehingga pada tahun 2003 dibuatlah undang-undang yang baru untuk ketenagakerjaan. Kehadiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dianggap memberikan aturan outsourcing lebih jelas karena kalau kita bandingkan mendasarkan pada pasal-pasal dalam KUHPerdara, tidak dibatasi pada pekerjaan yang mana saja yang dapat diborongkan atau outsource. Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membatasi pada produk/urusan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama dalam suatu perusahaan. di sisi lain bahwa dengan adanya UU Ketenagakerjaan yang baru memiliki kelebihan bagi pemerintah yaitu lebih mudah dalam mengatur dunia usaha khususnya perburuhan dan munculnya perusahaan baru yang membuka lapangan kerja dan diharapkan dapat menyerap pengangguran di Indonesia yang jumlahnya dari tahun ke tahun makin meningkat, perusahaan lebih profesional di bidangnya masing-masing dengan adanya perusahaan outsourcing atau perusahaan pemborongan ini yang mana perusahaan akan lebih berfokus pada core business. Dari sisi negatifnya outsourcing antara lain

tidak adanya jaminan kelangsungan pekerjaan, berpotensi menimbulkan keresahan bagi tenaga kerja. Sedangkan disisi lain masyarakat serta pakar lainnya banyak yang menganggap bahwa UU Ketenagakerjaan lebih memihak ke perusahaan ataupun ada yang berpendapat bahwa lebih memihak terhadap pekerja/buruh.

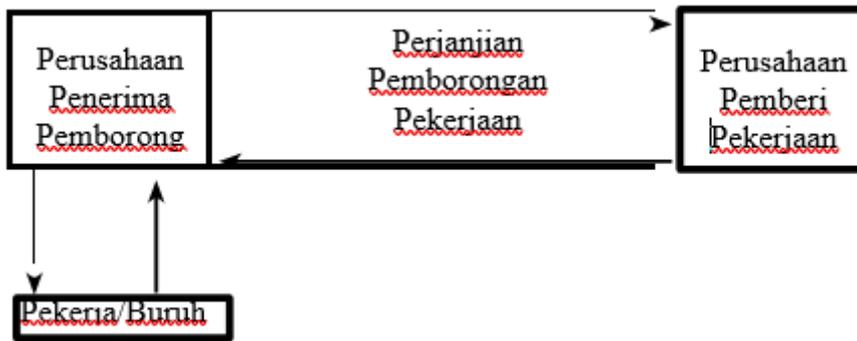
Pada pengertian awal bahwa UU Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 nomor 14 bahwa perjanjian kerja adalah:

“perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”

Masih berfokus pada yang lebih umum dikenal oleh orang yang belum memahami atau mendalami dalam bidang hukum di ketenagakerjaan dan ini bakal berhubungan dengan hubungan kerja yang nantinya bakal tercipta dengan adanya perjanjian kerja. Lebih lanjut lagi bahwa masih ada hubungannya dengan penjelasan sebelumnya bahwa hubungan kerja untuk seluruh perburuhan. Selanjutnya menurut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 50 menjelaskan bahwa:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Jika ditelaah lebih dalam yang dimaksud oleh Pasal tersebut yaitu suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian dan ini tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Hubungan kerja disini terjadi hanya antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bersifat memaksa dengan demikian tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja, hal ini disebabkan karena perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan bukan bagian dari hukum perjanjian. Para pihak di dalam outsourcing pemborongan terdapat beberapa pihak didalamnya yang terlibat sehingga perlu dikupas lebih dalam lagi hubungan antara para pihak dalam Outsourcing Pemborongan bahwa tiap pihak sangat penting dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.



Skema Pengalihan Pekerjaan

#### D. Analisa Pengalihan Pekerjaan ditinjau dari Bidang Pekerjaan Utama dan Pekerjaan Penunjang

##### D.1. Fakta Pelanggaran Pengalihan Pekerjaan

Praktek pelanggaran dari penerapan Pengalihan Pekerjaan dengan system kerja outsourcing (Selanjutnya disebut “OS”) dapat dengan mudah ditemui, misalnya pada kasus PT. PLN dimana pekerja outsourcing dipekerjakan untuk mengerjakan pekerjaan inti, mulai dari layanan pekerjaan administratif, teknis – operasional, hingga bertugas menerima keluhan pelanggan (kategori *core business*). Dari data yang diterima KP terkait OS ternyata banyak ditemukan praktek OS di lingkup BUMN, seperti di PT. Telkom, PT. Jamsostek, PT. PGN bahkan di PT. Pertamina. Meski kategori “sifat” pekerjaan dianggap masih dipertentangkan oleh para pengguna (BUMN) jasa pekerja OS, tapi nyatanya justru pekerja OS menjadi “garda terdepan” untuk mengerjakan berbagai pekerjaan pokok dari BUMN tersebut, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan *core business* dari BUMN tersebut. Mengacu pada relasi relasi kerja dalam kegiatan produksi andil pekerja OS berperan utama dalam “menghidup- matikan” aktifitas tersebut. Lebih lanjut Yudi juga menjelaskan, pada sisi praktis lainnya, pekerja OS seringkali “dipanjangkan” waktu perjanjian kerjanya dengan akal-akalan jeda waktu diakhir masa kerja. Cara pengalihan ini guna menghindari kewajiban untuk menetapkan pekerjanya menjadi pekerja PKWTT (pekerja Tetap).<sup>6</sup> Berdasarkan kajian Federasi

<sup>6</sup> <http://www.kspi.or.id/eksploitasi-buruh-outsourcing-di-bumn.html>. diakses tanggal 30 Juli 2022.

Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), praktik outsourcing yang diduga menyimpang di BUMN disebabkan oleh beberapa hal. **Pertama**, akibat adanya Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 yang memberi kewenangan kepada asosiasi pengusaha untuk menentukan jenis pekerjaan inti dan penunjang. Padahal batasan ini sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. **Kedua**, tidak jelasnya pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja di BUMN. Praktik outsourcing di BUMN dengan pembagian 'subcon (*sub-contractor*)' dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa buruh saat ini banyak yang menyimpang dan tidak jelas. Banyak pekerjaan yang sifatnya inti diserahkan kepada perusahaan pemborongan, dan pekerjaan dan dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. **Ketiga**, Dewan Direksi di BUMN tidak bersedia melaksanakan Rekomendasi Panja OS BUMN DPR-RI untuk mengangkat seluruh pekerja outsourcing diangkat sebagai pekerja tetap. Dalam hal ini, Jamdatun bahkan sudah memberikan pendapat hukum yang intinya jika pekerja outsourcing itu diangkat, tidak ada pelanggaran undang-undang atau peraturan yang lain. Keempat, praktik outsourcing di BUMN juga diindikasikan adanya '*conflick of interest*' dari oknum pejabat-pejabat di BUMN tersebut. Patut diduga adanya praktik 'perusahaan dalam perusahaan' yang dilakukan oleh oknum pejabat tersebut dengan perusahaan-perusahaan outsourcing yang mendapatkan "tender", melakukan pekerjaan di BUMN tersebut berdasarkan rekomendasi dari oknum pejabat-pejabat BUMN. Sebab perusahaan outsourcing (vendor) tersebut akan mengambil keuntungan dari biaya operasional yang diberikan oleh perusahaan BUMN cukup besar dengan membayar upah murah bagi pekerjanya. Disinyalir, sebagian besar perusahaan vendor tersebut pemilik sahamnya adalah mantan direksi BUMN tersebut. Berdasarkan hal tersebut, FSPMI dan KSPI mendesak Meneg BUMN mengeluarkan instruksi kepada Perusahaan BUMN untuk mengangkat seluruh pekerja Outsourcing yang bekerja di belum ada ketetapan hukum), menjadi pekerja tetap di BUMN tempat mereka bekerja. Selain itu, buruh juga menuntut agar pekerja outsourcing BUMN yang di PHK dipekerjakan kembali. Sebagai contoh, pekerja outsourcing PLN yang di PHK di area Bekasi, Cianjur, Banten dan

Makasar. Tidak cukup dengan itu, buruh juga mendesak agar Menaker merevisi Permenakertrans No 19 Tahun 2012 dan mencabut Surat Edaran No 04/2012 agar tidak memberi kewenangan kepada asosiasi membuat alur kerja untuk menentukan *core* dan *non-core* pekerjaan dalam hal ini berkaitan dengan jenis Pekerjaan Penunjang Tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Pemborongan. vendor dan afiliasinya (termasuk pekerja yang statusnya<sup>7</sup>.

## D.2 Pembahasan

Alih daya terbagi atas dua suku kata yaitu “Out” yang artinya keluar dan “Sourcing” yang artinya mengalihkan pekerjaan, keputusan atau tanggung jawab. Jadi alih daya adalah pengalihan tugas atau tanggungjawab kepada pihak luar. Alih daya dalam Bahasa Indonesia disebut “alih daya”. Alih daya berarti juga pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja ataupun pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar atau perusahaan penyedia jasa.<sup>8</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pada Pasal 1601b KUHPerdata, yang dimaksud pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Pemborongan pekerjaan menurut Pasal 1601b KUHPerdata merupakan pendelegasian suatu pekerjaan kepada pihak ketiga (perusahaan pemborongan pekerjaan) yang mana perusahaan tersebut menyediakan baik jasa tenaga kerjanya maupun materialnya. Jadi perusahaan yang memborongkan pekerjaan ini terima jadi atau tidak mempermasalahkan berapa tenaga kerja yang digunakan dan tidak menyediakan alat, material dan sarana penunjang pekerjaan tetapi hanya memberikan jangka waktu selesainya

---

<sup>7</sup> <http://kabarburuh.com/fspmi-desak-pemerintah-selesaikan-kasus-outsourcing-di-bumn/diakses> tanggal 30 Juli 2022.

<sup>8</sup> M.Marwan dan Jimmy P. 2009. Kamus Hukum. Surabaya: Reality Publisher. hlm. 648.

pekerjaan tersebut. Sebagai contoh adalah pemborongan pengecatan gedung sekolah. Berdasarkan Penelitian pada pasal tersebut, maka diketahui hanya mendefinisikan tentang pemborongan pekerjaan bahwa didalamnya tidak ada pengaturan mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Outsourcing merupakan pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam 2 bentuk yaitu mengerahkan dalam bentuk jasa pemborongan pekerjaan dan dalam bentuk penyediaan jasa tenaga kerja.

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain yang dibuat secara tertulis. Pengaturan outsourcing dalam bentuk pemborongan pekerjaan. ini terdapat di dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan outsourcing, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain itu 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
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Berdasarkan Penelitian pada pasal tersebut, maka diketahui bahwa didalamnya hanya mengatur syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan tetapi tidak secara tegas mengatur mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan. Adapun Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yaitu di dalam Pasal 3 Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain mengatur Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian yaitu:

- a. Pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - 1. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
  - 2. 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;
  - 3. 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
  - 4. 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.

Peneliti menemukan bahwa pasal tersebut hanya mengatur definisi dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan tetapi tidak secara tegas mengatur mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan.

Merujuk kepada Surat Edaran menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Persyaratan Pemborongan Pekerjaan :

“Merupakan kegiatan penunjang perusahaan pemberi pekerjaan 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”.

Selanjutnya dalam penelitian ini menemukan bahwa konsep jenis pekerjaan penunjang pada perusahaan pemborongan bahwa Kegiatan pengalihan pekerjaan tersebut ternyata merupakan kategori jenis pekerjaan yang terus-menerus dan berpengaruh langsung terhadap kelangsungan operasional sehingga bukan merupakan pekerjaan penunjang yang bisa diserahkan kepada perusahaan lain. Dengan demikian tidak sesuai dengan Pasal 3 Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Semua jenis pekerjaan yang sifatnya tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dalam suatu perusahaan pada prinsipnya boleh masuk ke perusahaan pemborongan. Namun yang berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan (*core business*) tidak boleh dialihkan.

Jenis Pekerjaan yang dapat dialihkan kategorinya :

1. Pelayanan pengamanan (security) dan Pencegahan bahaya kebakaran.
2. Pelayanan Kebersihan (Cleaning Service).
3. Pengemudi Kendaraan dinas jabatan dan kendaraan dinas operasional.
4. Pramusaji/pramubakti (penyediaan makanan dan minuman /catering).

Jenis pekerjaan tersebut merupakan Kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya. Sudah Sesuai dengan Pasal 3 Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

## **E. Kesimpulan**

Jenis Pekerjaan Kegiatan Penunjang Pada Perusahaan Pemborongan 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. Bentuk konsep hukum jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan ada 2 kategori yaitu pekerjaan yang tidak masuk ke perusahaan pemborongan meliputi : petugas administrasi, petugas di bagian keuangan foreman kapal, foreman lapangan, operator crane, operator head truck, petugas tally Marketing, Analis Kredit, Account Officer, Customer Service, Collector, Teller, Back Office, Air traffic controller (ATC), Aircraft Maintenance Engineer, Marshaller dan AVSEC dll, tergantung dari jenis bidang usaha dari perusahaan kemudian pekerjaan yang masuk ke perusahaan pemborongan meliputi *security, cleaning service*, pengemudi kendaraan dinas jabatan dan kendaraan dinas operasional dan pramusaji/ pramubakti. Melihat banyaknya celah-celah yang merupakan ketimpangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, disarankan Kepada pemerintah khususnya Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia agar merevisi setiap peraturan perundang-undang yang berkaitan dengan Tentang Syarat- Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dengan menambahkan pasal mengenai Jenis Pekerjaan Kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan, sehingga terciptanya ketertiban hukum dalam menentukan pekerjaan mana yang bolehkan diserahkan dan yang tidak boleh diserahkan kepada pihak pemborongan.

Sesuai dengan tujuan dan fungsinya, Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus berperan aktif dalam memperjuangkan hak- hak pekerja/buruh termasuk hak-hak pekerja/buruh outsourcing. SP/SB harus merubah paradigma lama yang terpecah belah, berbau politis dan mementingkan diri sendiri dan golongan-golongan tertentu. Solidaritas dan perjuangan SP/SB harus mencerminkan kepentingan bersama dalam rangka melindungi pekerja/buruh dari kesewenangan pengusaha. Perjuangan mana pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan dan memberikan rasa aman dalam bekerja. Pengurus SP/SB harus memiliki kompetensi mengenai hukum ketenagakerjaan, baik yang menyangkut norma kerja maupun norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dengan demikian sebagai wakil pekerja/buruh pengurus SP/SB mampu bernegosiasi dan mempertahankan argumennya dalam mengevaluasi kebijakan- kebijakan perusahaan menyangkut kepentingan pekerja/buruh.

Guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial dan melindungi pekerja/buruh maka hukum ketenagakerjaan harus ditegakkan, oleh karena itu perlu ada usaha meningkatkan kuantitas dan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai penegak hukum ketenagakerjaan, dengan cara menambah personil pegawai pengawas ketenagakerjaan, memberikan sarana maupun fasilitas serta anggaran yang memadai untuk pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan, serta peningkatan kompetensi pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.

### **Daftar Pustaka**

- Bhakti, Yudha.Ardiwiasta. 2012. penafsiran dan konstruksi hukum. Bandung : PT.Alumni.
- Damanik Sehat. 2006. Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. DSS Publishing.
- Djumadi. 1995. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Douglas J. Goodman dan George Ritzer. 2009. Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern. Penerjemah: Nurhadi. Cetakan Kedua.
- FX. Djumialdji. 1995. Perjanjian Pemborongan, Jakarta : PT Rineka Cipta,
- Husni, Lalu. 2010. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Indrajit. 2003. Proses Bisnis Outsourcing. Jakarta : Grasindo,
- Jehani, Libertus. 2008. Hak-Hak Karyawan Kontrak. Penerbit: Forum Sahabat,
- Khakim, Abdul. 2007. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Maimun. 2007. Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar. Jakarta : PT Pradnya Paramita, Cet.II.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2014. Penelitian Hukum (Edisi Revisi).
- Muhjad M.Hadin dan Nunuk Nuswardani, 2012. Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Pramudji dan Soesilo. 2008. Kitab Undang- Undang Hukum Perdata. t.tt. : Rhedbook Publisher.

- Soewondo, Candra. 2003. Outsourcing Implementasinya di Indonesia. Jakarta :Elok Media Kompetinso.
- Sutedi, Adrian. 2011. Hukum Perburuhan. Jakarta : Sinar Grafika (Ed.I, Cet.II,).
- Tanya, Bernard L, dkk.. 2013. Teori hukum strategi manusia lintas ruang dan generasi. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Triatmodjo, Bambang, 1996, Pelabuhan, Beta Offset: Yogyakarta.
- Triyanto, Djoko. 2004. Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi. Bandung :Mandar Maju,
- Tunggal Hadi Setia. Pokok-Pokok Outsourcing : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi No 13/2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KebutuhanHidup Layak
- Widjaja, Amin Tunggal. 2008. Outsourcing Konsep dan Kasus. t.tt. : Harvarindo.
- Wijayanti, Asri. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta : Sinar Grafika,
- Yasar, Iftida. 2012. Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus. Jakarta : Pelita Fikir Indonesia Cet.I.
- Jimmy P dan M.Marwan. 2009. Kamus Hukum. Surabaya: Reality Publisher internet [http://rri.co.id/post/berita/263375/daerah/pemecatan\\_karyawan\\_pelindo\\_iii\\_aliansi\\_buruh\\_jati\\_m\\_mengadu\\_ke\\_dprd\\_surabaya.html](http://rri.co.id/post/berita/263375/daerah/pemecatan_karyawan_pelindo_iii_aliansi_buruh_jati_m_mengadu_ke_dprd_surabaya.html). Diakses 30 Juli 2022.
- <http://www.kspi.or.id/eksploitasi-buruh-outsourcing-di-bumn.html>.diakses Diakses 30 Juli 2022
- <http://kabarburuh.com/fspmi-desak-pemerintah-selesaikan-kasus-outsourcing-dibumn/>. diakses Diakses 30 Juli 2022.
- <http://www.makeproertyhistory.org>. Jurnal Hukum, Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja di Perusaahaan. di akses Diakses 30 Juli 2022.
- <http://bumn.go.id/pelindo3/halaman/41/tentang-perusahaan.html> diakses tanggal Diakses 30 Juli 2022.
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Pelabuhan\\_Indonesia\\_III](https://id.wikipedia.org/wiki/Pelabuhan_Indonesia_III) diakses tanggal 30 Juli 2022
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Staatsblad Nomor 23 tahun 1847 (Burgerlijk Wetboek)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP/100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain

Surat Edaran menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain