

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA OUTSOURCING PT. INDAH KARYA
NUANSA INDONESIA (PT. INKANINDO) DI PT. PERTAMINA
(PERSERO) UP-VI BALONGAN**

TESIS



Oleh :

EVI ROSMANASARI, S.H.

B4B 006 119

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG 2008

LEMBAR PENGESAHAN

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA
KERJA OUTSOURCING PT. INDAH KARYA NUANSA INDONESIA
(PT. INKANINDO) DI PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN**

T E S I S

**Disusun oleh :
EVI ROSMANASARI,S.H.
NIM. B4B006119**

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji : Pada tanggal : 19 April 2008
Dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima Tesis ini telah diterima
sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Kenotariatan**

Pembimbing Utama,

**SONHAJI,S.H.,M.S.
NIP. 131 763 895**

**Ketua Program
Magister Kenotariatan**

**MULYADI, SH., MS.
NIP. 130 529 429**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Cirebon, 12 April 2008

Yang Menyatakan,

EVI ROSMANASARI

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, dengan judul “PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING PT. INDAH KARYA NUANSA INDONESIA (PT. INKANINDO) DI PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN”, dengan harapan agar hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi upaya pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada umumnya.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari beberapa pihak, yang penulis yakin bahwa tanpa bantuan tersebut tesis ini tidak akan terwujud. Penghargaan yang tinggi dan rasa terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada Bapak Sonhaji, SH., MS., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, serta memberi dorongan semangat dan pengarahan kepada penulis dalam upaya penyusunan tesis ini. Selain itu Beliau telah membuka wawasan penulis dan menambah pengetahuan yang sangat berharga.

Penghargaan dan terima kasih tak terhingga penulis sampaikan kepada :

- 1. Bapak Mulyadi, SH., MS., selaku Ketua Pengelola Program Studi Magister Kenotariatan Program Pascasarjana Universitas**

- Diponegoro beserta staf yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada Penulis selama mengikuti pendidikan ;
2. Bapak dan Ibu dosen pada Program Studi Magister Kenotariatan Program Pascasarjana Universitas Diponegoro yang telah membimbing dan memberikan ilmunya yang semoga bermanfaat bagi penulis;
 3. Bapak Tovan Oestanto, Dipl.-Ing, Direktur PT. INKANINDO, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset di perusahaannya;
 4. Semua pihak di PT. INKANINDO yang tak mungkin penulis sebut satu persatu, yang telah memberikan informasi tentang penyediaan tenaga kerja *outsourcing* ini.
 5. Narasumber dan responden beserta pihak-pihak yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam melakukan riset ini.
 6. Terima kasih dan rasa hormat penulis sampaikan pada Suami tercinta dan terkasih Ir. Boedianto dan Putriku tersayang Angelica Caesar Boedianto sumber kasih sayang keluarga.
 7. Pihak-pihak lain yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materiil kepada penulis.

Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua dan adik-adik tersayang atas segala

dukungan, dorongan, perhatian, dan kasih sayang yang tiada henti, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua.

Kiranya tidak boleh dilupakan bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dari semua pihak.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini berguna dalam memperluas cakrawala pengetahuan kita semuaAmien.

Cirebon, April 2008

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAKSI	x
INTISARI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10
E. Sistematika Tesis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Ketentuan Perjanjian Pada Umumnya	14
B. Bentuk Dan Jenis Perjanjian Kerja	23
a) Bentuk-bentuk perjanjian kerja	24
b) Jenis-Jenis Perjanjian Kerja	27
C. Pengertian <i>Outsourcing</i>	28
D. Pengaturan <i>Outsourcing</i>	30
1) Dasar Pelaksanaan <i>Outsourcing</i>	31

2) Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak lain.	33
3) Syarat-syarat perusahaan penyedia jasa tenaga kerja <i>outsourcing</i>	35
4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja	38
5) Pengaturan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan penyedia Jasa tenaga kerja <i>outsourcing</i>	52
6) Ketentuan bagi perusahaan pengguna jasa tenaga kerja <i>Outsourcing</i>	54
7) Syarat penyedia jasa pekerja untuk kegiatan penunjang	55
8) Asas, Tujuan dan Fungsi serikat pekerja dalam memberikan Perlindungan terhadap pekerja	57
BAB III METODE PENELITIAN	60
A. Metode Pendekatan	61
B. Spesifikasi Penelitian	61
C. Metode Penentuan Sampel	62
D. Metode Pengumpulan Data	63
E. Metode Analisis Data	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum Perusahaan	65
1. PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. INKANINDO)	65

2. PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan	74
B. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pemeriksaan Rutin NDT peralatan kilang PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan (<i>outsourcing</i> NDT) yang bekerja di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan	77
1. Pelaksanaan Penyediaan jasa tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang (<i>outsourcing</i> tenaga kerja NDT) Oleh PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan	77
2. Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT Peralatan kilang PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan (<i>outsourcing</i> NDT) oleh PT. INKANINDO	79
a) Dasar penyerahan pekerjaan	79
b) Jenis pekerjaan yang diserahkan	80
c) Perusahaan penyedia harus berbadan hukum	81
d) Perlindungan dan syarat-syarat kerja	81
3. Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT Peralatan kilang PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan (<i>outsourcing</i> NDT) oleh Serikat Pekerja Pertamina	95
C. Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. INKANINDO dalam Pelaksanaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT	

Peralatan kilang Pertamina (Persero) UP-VI Balongan di PT.	
Pertamina(Persero) UP-VI Balongan	97
D. Cara Mengatasi Hambatan	100
BAB V PENUTUP	101
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN	

ABSTRACT

Economic developing and formative technological one so quick which impacted on emulation that happens so tight's charge firm to accentuate market charge that will dann's speed responds that flexible to customer charge. Fast one response to market and customer charge this gets to determine victory and drubbing outrivals effort. Therefore, lately corporate accentuate things that hastens to process it after efficiency and firm effectiveness. One of the ways is by turn over partly work to on one's side other pass through pemborongan's service or employ service provider / labour or to be known by outsourcing's terminology. Karma with this outsourcing's purpose therefore firm can more notice corporate main activity so corporate more competitive.

But, outsourcing's practice evokes problem, notably hit employ protection / labour. Generally, employ / outsourcing's labour gets to employ that inferior. Accepted social security minimal, and even employ / outsourcing's labour is looked on as factor of production. There is work, employed by firm, no work at PHK.

This thesis menganalisis do be right that employ / that labour is treated in conflict with degree and its dignity as human as with not marks sense hokum's certainty and law protection for employ / outsourcing's labour that

sighted from Indonesian employment law angle, namely UU Number 13 Years 2003.

This observational method gone upon by collected data bottom from library materials (secondary data) and field (primary data / basic data). Through acquired secondary data studi bibliography, which is with gather written materials those are engaged topic that is worked through as perundang-undangan's regulation, book, therefore, observational result, journal, magazine, Internet, etcetera.

Meanwhile primary data or writer basic data can from field which is PT. INKANINDO. That data constitute main source for inscriptive this thesis, one that acquired with interview and observation.

From hash writer research finds that practicing performing correctness outsourcing so adverse employ / outsourcing's labour, even if performing outsourcing that have ruled deep Statute ketenagakerjaan. It because work relation formulation vagueness among taskmaster, service provider with employ / outsourcing's labour.

Key word: Jurisdictional protection, Outsourcing's employ

ABSTRAK

Perkembangan ekonomi dan perkembangan teknologi yang begitu cepat yang berdampak pada persaingan yang berlangsung sangat ketat menuntut perusahaan untuk mengutamakan tuntutan pasar yang menghendaki kecepatan dan respon yang fleksibel terhadap tuntutan pelanggan. Respon yang cepat terhadap tuntutan pasar dan pelanggan ini dapat menentukan kemenangan dan kekalahan dalam persaingan usaha. Oleh karena itu, belakangan ini perusahaan mementingkan hal-hal yang mempercepat proses ini demi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Salah satu cara adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyedia jasa pekerja/buruh atau dikenal dengan istilah *outsourcing*. Karena dengan penggunaan *outsourcing* ini maka perusahaan dapat lebih memperhatikan kegiatan utama perusahaan sehingga perusahaan lebih kompetitif.

Namun, praktek *outsourcing* menimbulkan masalah, khususnya mengenai perlindungan pekerja/buruh. Umumnya, pekerja/buruh *outsourcing* mendapatkan gaji yang lebih rendah. Jaminan sosial yang diterima minimal, dan bahkan pekerja/buruh *outsourcing* dianggap sebagai faktor produksi. Ada pekerjaan, dipekerjakan oleh perusahaan, tidak ada pekerjaan di PHK.

Tesis ini menganalisis apakah benar bahwa pekerja/buruh tersebut diperlakukan tidak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia dengan tidak adanya kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* yang ditinjau dari sudut hukum ketenagakerjaan Indonesia, yakni UU Nomor 13 Tahun 2003.

Metode penelitian ini didasarkan atas data yang terkumpul dari bahan-bahan pustaka (data sekunder) dan lapangan (data primer/data dasar). Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan topik yang dibahas berupa peraturan perundang-undangan, buku, makalah, hasil penelitian, jurnal, majalah, internet, dan sebagainya.

Sedangkan data primer atau data dasar penulis dapat dari lapangan yaitu PT. INKANINDO. Data tersebut merupakan sumber utama bagi penulisan tesis ini, yang diperoleh dengan wawancara dan observasi.

Dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa benar pelaksanaan praktek *outsourcing* sangat merugikan pekerja/buruh *outsourcing*, sekalipun pelaksanaan *outsourcing* tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini karena ketidakjelasan perumusan hubungan kerja antara pemberi pekerjaan, penyedia jasa dengan pekerja/buruh *outsourcing*.

Kata Kunci : **Perlindungan Hukum, Pekerja *Outsourcing***

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitikberatkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi, hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan Pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan.

Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.¹

Pembangunan dapat dilaksanakan dan berhasil jika situasi Nasional mantap. Makin mantap stabilitas Nasional, makin lancar usaha pembangunan. Pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan, karena itu dalam pelaksanaan pembangunan harus senantiasa diusahakan keseimbangan yang serasi antara ketiga unsur tersebut.

¹ FX Djumiadji, Perjanjian Pemborongan, (Jakarta : Penerbit Bina Aksara, 1987), hlm.1

Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Melalui penormaan terhadap tingkah laku manusia ini hukum menelusuri hampir semua bidang kehidupan manusia. Campur tangan hukum yang semakin meluas kedalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bisa menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat.

Bagi suatu masyarakat yang sedang membangun, hukum selalu dikaitkan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat kearah yang lebih baik, sebab melalui norma hukum yang dimaksud maka diharapkan ketertiban dan kepastian dapat terpenuhi sehingga mampu mewujudkan apa yang dicita-citakan dalam kehidupan masyarakat.

Demikian juga apa yang telah dilakukan oleh PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN selaku BUMN dalam perkembangannya untuk melaksanakan pembangunan telah banyak melakukan aktivitas bisnis, sehingga harus ada ketentuan-ketentuan hukum yang dapat dijadikan payung agar apa yang dilakukan sebagai suatu bentuk usaha yang memberikan rasa aman (baca : norma tertib dan kepastian) sebab selaku pelaku bisnis ketertiban dan kepastian hukum harus mampu mengemban misi dengan sebaik-baiknya, apalagi bila perhatian yang tertuju pada persoalan globalisasi perdagangan yang merupakan persaingan pasar terbuka yang menjadi kata kunci yang paling krusial.

Dalam rangka PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN mempersiapkan diri menghadapi pasar dari globalisasi, maka PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN sebagai unit bisnis memerlukan rumusan Visi, Misi, Tata nilai dan Motto yang berwawasan ke masa depan yang lebih baik.

Rumusan-rumusan tersebut dituangkan dalam suatu pedoman yang dapat dijadikan acuan dalam penjabaran aktifitas dari PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN, dengan rumusan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Visi Pertamina

“Menjadi Perusahaan Unggul, maju dan Terpandang”

2. Misi Pertamina

- a. Melakukan usaha dibidang energi dan petrokimia.
- b. Merupakan entitas bisnis yang dikelola secara professional kompetitif dan berdasarkan tata nilai unggulan.
- c. Memberikan nilai tambah lebih bagi pemegang saham, pelanggan, pekerja dan masyarakat, serta mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai Visi, misi dan sasaran PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN, merumuskan Tata Nilai yang menjadi landasan bertindak yang dituangkan dalam konsep FIVE-M yaitu :

- 1) *F = Focus*, menggunakan secara optimum berbagai kompetensi perusahaan untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan.
- 2) *I = Integrity*, mampu mewujudkan komitmen kedalam tindakan nyata.
- 3) *V = Visionary*, mengantisipasi lingkungan usaha yang berkembang saat ini maupun yang akan datang untuk dapat tumbuh dan berkembang.
- 4) *E = Excellent*, menampilkan yang terbaik dalam semua aspek pengelolaan usaha.
- 5) *M = Mutual Respect*, menempatkan seluruh pihak yang terkait sederajat dalam kegiatan usaha.

3. Motto Pertamina

“Meraih keunggulan komparatif dan kompetitif”.²

Untuk menunjang terciptanya Visi, Misi tersebut diatas maka sasaran PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN mempersiapkan sarana dan fasilitas yang memadai agar dapat berjalan lebih lancar, sehingga diperlukan pekerjaan yang salah satunya adalah pekerjaan Penyediaan Tenaga Kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN, yang meliputi kegiatan untuk membantu Inspector menyiapkan dokumen peralatan dalam rangka pelaksanaan assessment pemeriksaan peralatan Kilang UP-VI Balongan (*Column, Vessel, Heat*

² Quality is Our Commitment, *Petunjuk Telepon PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan*, 2004.

Exchanger, Fin-Fan, Rotating Equipment, Instrument/listrik, dan lain-lain) pada kegiatan rutin maupun *Turn Around* untuk seluruh peralatan kilang, mengumpulkan data hasil assessment pemeriksaan untuk dimasukkan kedalam *History Card* masing-masing peralatan, melaksanakan pemeriksaan Non Destructive Testing (NDT) secara rutin pada peralatan di Kilang Pertamina UP-VI Balongan, Produksi LPG Mundu dan WTP Salamdarma, yang pelaksanaan pekerjaannya melalui Pemilihan Langsung pengadaan pekerjaan jasa pemborongan (Outsourcing) yang dilakukan oleh PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN.

Pelaksanaan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN tersebut diatas, menjadi suatu bukti nyata bahwa harus ada norma hukum yang mampu memberikan rasa ketertiban dan kepastian sehingga dapat memberikan rasa aman dalam melaksanakan prestasinya dari masing-masing pihak yang melaksanakan pemborongan pekerjaan, mengingat bisnis outsourcing berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan.

Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari Pemborongan Pekerjaan Outsourcing sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

(Kepmen 101/2004 serta Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi.

PT. INDAH KARYA NUANSA INDONESIA (PT. INKANINDO) merupakan Perseroan Terbatas yang berkedudukan dan berkantor pusat di Bandung, dan berkantor cabang di Jalan Albasiyah Blok 5 Nomor 1 Indramayu, dengan Akta Pendirian tertanggal 31 Juli 1995, Nomor 92 yang dibuat dihadapan Pinarti Yohanna, Sarjana Hukum, Candidat Notaris, sebagai pengganti dari Liana Nugraha, Sarjana Hukum, Notaris di Bandung, dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor C2-4939.HT.01.01.TH.1996. Perseroan ini merupakan perusahaan yang bergerak dan berusaha dalam bidang kontraktor, pelaksanaan/pemborongan, jasa terutama jasa konsultasi kecuali jasa dalam bidang hukum.

Dengan memenuhi persyaratan sebagai Penyedia Barang/Jasa di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN dengan mengikuti evaluasi dan verifikasi terhadap keabsahan kelengkapan persyaratan dokumen sertifikasi serta pemenuhan persyaratan tertentu lainnya oleh Panitia Sertifikasi, PT. INKANINDO sejak tahun 1996 merupakan salah satu perusahaan yang terdaftar di PERTAMINA sebagai perusahaan yang dapat mengikuti kegiatan pengadaan barang/jasa di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan dengan dikeluarkannya Surat Keterangan Terdaftar (SKT) dari PERTAMINA sebagai rekanan.

Salah satu kerja sama antara PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN dengan PT. INKANINDO adalah Pekerjaan Penyediaan Tenaga Kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN, yang dilakukan dengan Pemilihan Langsung melalui surat No. 6500037487 tanggal 19 September 2006, Surat Penunjukan Pemenang Pemilihan Langsung dari Manajer Unit Reliabilitas PT Pertamina (Persero) Unit Pengolahan VI No. 0517/E16120/2006-S5 tanggal 28 September 2006 dengan dikeluarkannya Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN dengan PT. INKANINDO, tertanggal 29 September 2006, Nomor 3900053099. Jangka Waktu Pelaksanaan pekerjaan adalah selama 12 (dua belas) bulan kalender terhitung mulai tanggal 01 Oktober 2006 sampai dengan tanggal 30 September 2007, dengan harga borongan seluruh pekerjaan adalah sebesar Rp. 194.416.000,00 (seratus sembilanpuluh empat juta empat ratus enambelas ribu rupiah).

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat, lingkungan yang sangat kompetitif menuntut PERTAMINA sebagai pelaku usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN melakukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan

memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Itu merupakan salah satu penyebab PERTAMINA melakukan outsourcing terhadap pekerjaannya.

Praktek sehari-hari outsourcing yang lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh yang selama ini lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan outsourcing akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Pelaksanaan outsourcing banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah melalui penelitian dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk Tesis, untuk itu maka penulis memilih judul :

“PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING PT. INDAH KARYA NUANSIA INDONESIA (PT. INKANINDO) DI PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN”

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti lebih lanjut dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. INKANINDO yang bekerja di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN ?
2. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi PT. INKANINDO sebagai Penyedia Tenaga Kerja Outsourcing dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya ?
3. Upaya-Upaya apa yang dilakukan untuk menghadapi hambatan-hambatan dalam memberikan perlindungan tersebut ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan ini mengindikasikan pada suatu tujuan yang diharapkan mampu dicapai yaitu :

1. Untuk Mengetahui penerapan dalam Praktek Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. INKANINDO yang bekerja di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN.
2. Untuk mengetahui Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. INKANINDO sebagai Penyedia Tenaga Kerja Outsourcing dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya yang ditempatkan di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN.

3. Untuk Mengetahui Upaya-upaya yang dilakukan untuk menghadapi hambatan-hambatan dalam memberikan perlindungan tersebut.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Penekanan yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan yang positif yaitu :

1. Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pendalaman kajian sehubungan dengan fungsi hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum Perjanjian Pemborongan Outsourcing pada khususnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan referensi bagi dilakukannya penelitian lanjutan dengan obyek yang sama.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi kepada pendidikan ilmu hukum mengenai pelaksanaan kaidah-kaidah hukum terutama hukum Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing).
- b. Untuk memberikan sarana tambahan informasi terhadap pihak-pihak pelaku bisnis yang terkait dengan aktivitas Outsourcing dan membutuhkan pengetahuan tentang norma hukum yang

mengaturinya, sehingga mampu memahami segala aspek-aspek yuridis yang menyangkut dengan pelaksanaan Outsourcing.

- c. Memberikan manfaat kepada para praktisi hukum khususnya yang bergerak dalam bidang Pemborongan Pekerjaan Outsourcing.

D. SISTEMATIKA TESIS

Untuk penyusunan tesis ini peneliti membahas dan menguraikan permasalahan yang terbagi ke dalam 5 (lima) bab. Maksud pembagian tesis ke dalam bab-bab dan sub bab-bab adalah untuk menjelaskan dan menguraikan setiap permasalahan dengan baik dan lebih jelas. Adapun bab-bab yang penulis maksudkan sebagai berikut :

Bab I : Bab ini membahas tentang Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian. Juga dalam bab ini diuraikan pula sistematika tesis ini.

Bab II : Bab ini membahas tentang Tinjauan Pustaka yang isinya meliputi ketentuan-ketentuan tentang perjanjian, bentuk dan jenis perjanjian kerja pada umumnya dan ketentuan-ketentuan penyediaan jasa tenaga kerja, yang meliputi : pengertian *outsourcing*, dasar pelaksanaan *outsourcing*, syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak lain, dan syarat-syarat perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Juga perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi

pekerja yang meliputi kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah dan kesejahteraan lainnya jamsostek. Disamping itu diutarakan pula tentang pengaturan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja, dan ketentuan bagi perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, fungsi Serikat Pekerja dan Perlindungan hukum pekerja.

Bab III : Bab ini membahas tentang metode penelitian, yang terdiri dari tentang metode pendekatan, spesifikasi penelitian, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data serta pada bagian akhirnya metode analisis data yang dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

Bab IV : Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum perusahaan, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing PT. INDAH KARYA NUANSA INDONESIA (disingkat PT. INKANINDO) untuk pekerjaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP - VI BALONGAN oleh PT. INDAH KARYA NUANSA INDONESIA (PT. INKANINDO) di Indramayu hambatan-hambatan yang dihadapi PT. INKANINDO

dalam pelaksanaan pekerjaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP – VI BALONGAN di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan Indramayu serta bagaimana cara mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Bab V : Penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KETENTUAN PERJANJIAN PADA UMUMNYA

Alasan pokok terjadinya hubungan hukum dalam pemborongan pekerjaan antara pemberi kerja dan pelaksana pekerjaan/pemborongan yaitu kebutuhan tenaga-tenaga ahli yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya pelaksana pekerjaan/pemborongan memberikan jasa sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan. Pelaksanaannya dalam melaksanakan tugas profesinya baik pemborong maupun pemberi kerja senantiasa harus memberikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian adalah semata-mata suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan merupakan kepentingan yang pokok dalam dunia usaha, dan menjadi dasar dari kebanyakan transaksi dan sebegitu jauh menyangkut juga tenaga kerja.

Mengenai pengertian perjanjian R. Subekti, SH mengemukakan :

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam Bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.³

³ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : PT. Intermasa, 2005), hlm.1

Ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUH Perdata Pasal 1313 berbunyi :

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya”.

Perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah :

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu ialah suatu perjanjian di mana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.
- b. Perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.
- c. Perjanjian pemborongan kerja, ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga peborongan.

Mengenai Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-

Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus memenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu :

- a. Ada Orang di Bawah Pimpinan Orang Lain.
- b. Penunaian Kerja.
- c. Adanya upah.

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang ketenagakerjaan 2003, yang dinamakan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian tenaga kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang ketenagakerjaan 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pengusaha adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

Sedangkan yang dimaksud dengan Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan yang tercantum dalam Pasal 1601 b KUH Perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) disebutkan bahwa :

“Perjanjian pemborongan 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”.

Pasal-Pasal KUH Perdata berkenaan dengan kontrak konstruksi (Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617) terdapat dalam Bab VII A, mengatur tentang perjanjian melakukan pekerjaan, yang membagi perjanjian melakukan pekerjaan ke dalam 3 kategori :

1. Perjanjian kerja (perburuhan).
2. Perjanjian menyelenggarakan jasa tertentu.
3. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Ketentuan Pasal 1601 a dan pasal-pasal lainnya dalam KUH Perdata yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, telah dinyatakan tidak berlaku sejak keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang ketenagakerjaan sebelumnya.

1) Unsur-Unsur Perjanjian

Menurut Abdul Kadir Muhammad, disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu :

a. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan

bargaining atau tawar menawar di antara keduanya, hal ini biasa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kehakiman.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut.

d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan.

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pun selanjutnya.

e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut bisa dibuat secara *authentic* maupun *underhands*. Akta yang dibuat secara *authentic* adalah

akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.

f. Ada syarat-syarat tertentu.

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁴

2) Syarat sahnya suatu Perjanjian

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan.

2. Kecakapan membuat suatu perjanjian.

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum.

⁴ Djumadi, , Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta :PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hlm.15

3. Suatu hal tertentu.

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek Suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

4. Suatu Sebab yang halal

Menurut undang-undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan Pada-Pasal 1337 KUHPerdara.

Jika salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1) Syarat subyektif

Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf a dan b yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

2) Syarat Obyektif

Maksudnya adalah obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat pada huruf c dan d,

dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.⁵

3) Asas-Asas Perjanjian

Asas-asas yang terdapat dalam perjanjian, terdiri dari :

a. Asas Kebebasan Berkontrak Atau *Open System*

Maksudnya bahwa setiap boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata, yang berbunyi :

"Semua Persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

Dari pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Pada dasarnya setiap orang boleh membuat suatu perjanjian yang dapat dibuat secara bebas yang berisi dan dalam bentuk apa pun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, dan perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁶

b. Asas Konsensual Atau Asas Kekuasaan Bersepakat.

Bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Perjanjian telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya. Di dalam asas ini ada pengecualiannya yaitu dengan

⁵ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hlm.21

⁶Ibid, hlm.23

ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang. Ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1458 KUH Perdata.⁷

c. Asas Kelengkapan Atau Optimal System

Apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menghilangkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undang yang dinyatakan berlaku.

Ketentuan Pasal 1477 KUH Perdata menentukan bahwa :

“Penyerahan harus terjadi di tempat di mana barang yang terjual berada pada waktu penjualan, jika tentang itu tidak diadakan perjanjian lain.”

Maksud dari ketentuan tersebut adalah apabila dalam suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak menentukan secara tegas dan tidak menentukan lain, maka penyerahan barang yang terjual tersebut adalah di tempat di mana barang tersebut dijual.⁸

B. BENTUK DAN JENIS PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*), menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah :

“Perjanjian kerja adalah : suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si

⁷ R. Subekti, Hukum Perjanjian (Jakarta : PT. Intermasa, 2005) hlm.15

⁸ Ibid, hlm. 25

majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Prof. Subekti, S.H memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yaitu : Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁹

a) **Bentuk-bentuk perjanjian kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan

⁹ R. Subekti, Aneka Perjanjian, (Bandung : Alumni Bandung, 1977), hlm. 63

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUKK) membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah (Pasal 63 UUKK)

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.¹⁰

2. Perjanjian kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak.

Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹⁰ Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK (Jakarta : Visimedia, 2006), hlm.3

(PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).¹¹

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus didasarkan pada :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja.
- b. Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (Instansi Ketenagakerjaan).¹² Syarat dan ketentuan pemborongan pekerjaan diatur dan ditetapkan berdasarkan hukum perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak. Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah, hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak.¹³

¹¹ Ibid, hlm. 3

¹² Ibid, hlm.4

¹³ Sehat Damanik, Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Jakarta : DSS Publishing, 2006), hlm 10

Namun demikian, sekalipun undang-undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan, syarat dan ketentuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan norma keadilan.

b) Jenis-Jenis perjanjian kerja

Perjanjian Kerja ada banyak jenis dan masing-masing perjanjian kerja tersebut mempunyai konsekuensi berbeda bila terjadi PHK. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis Perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha

atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.

3. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan

Sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

C. PENGERTIAN OUTSOURCING

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.¹⁴

Outsourcing adalah salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering (BPR)*. BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan pendekatan lama yaitu *continuous improvement process*. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang

¹⁴ Ibid, hlm. 2

demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat.¹⁵

Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian outsourcing dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.¹⁶

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.¹⁷

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.

¹⁵ Sonhaji, Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007), hlm. 112

¹⁶ H.Zulkarnain Ibrahim, Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja, (Internet : Simbur Cahaya No. 27 Tahun X Januari 2005), hlm.80

¹⁷ I Wayan Nedeng, Lokakarya Dua Hari : Outsourcing Dan PKWT, (Jakarta : PT. Lembangtek, 2003), hlm. 2

Pola perjanjian kerja dalam bentuk Outsourcing secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau penerah tenaga kerja.

Pendapat lain menyebutkan bahwa *Outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lain dalam 2 (dua) bentuk, yaitu :

- a. Menyerahkan dalam bentuk pekerjaan.
- b. Pemberian pekerjaan oleh pihak I dalam bentuk jasa tenaga kerja.

Perjanjian *Outsourcing* dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.¹⁸ Di bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya; hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. *Outsourcing* adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.

D. PENGATURAN OUTSOURCING

¹⁸ Ibid ,hlm 82

Pelaksanaan outsourcing melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing, perusahaan pengguna tenaga kerja outsourcing, dan tenaga kerja outsourcing itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja outsourcing.

Mengingat bisnis outsourcing berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.

1) Dasar Pelaksanaan Outsourcing

Prinsip dasar pelaksanaan outsourcing adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 64, yang berbunyi sebagai berikut :

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

Dengan demikian *outsourcing* dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja.

Pengertian perjanjian pemborongan menurut Pasal 1601 b Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyebut perjanjian pemborongan dengan pemborongan pekerjaan yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, sipemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Definisi tersebut kurang tepat karena menganggap perjanjian pemborongan adalah perjanjian sepihak karena pemborong hanya mempunyai kewajiban saja sedangkan yang memborongkan hanya memiliki hak saja. Oleh karena itu F.X. Djumaldji, SH memberikan suatu definisi yaitu :

“Pemborongan pekerjaan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan, sedangkan pihak yang lain, yang memborong, mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang telah ditentukan”.¹⁹

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dalam bentuk tertulis, sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (1) sebagai berikut :

¹⁹ Djumadi, Hukum Perburuhan perjanjian Kerja (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 34

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

2) Syarat-syarat Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak lain.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar, dengan tujuan strategis ialah bahwa dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk dan layanan. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja.

Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara *outsourcing*, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui :

- a. pemborongan pekerjaan; atau
- b. penyediaan jasa pekerja.

Pasal 65 ayat (1) undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan :

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) yaitu:

- 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 Pasal 66 undang-undang No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core bussiness*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Syarat-syarat Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain diatur juga dalam Pasal 6 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain yang bunyinya sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat :
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - 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, artinya apabila pekerjaan yang diborong tersebut apabila tidak dilaksanakan, maka kegiatan utama tetap berjalan sebagaimana mestinya.
2. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
3. Perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan menunjang serta melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat.

3) Syarat-syarat Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Outsourcing.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian *outsourcing*, baik pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan tidak ada yang dirugikan terutama tenaga kerja *outsourcing* yang biasanya berada pada posisi yang lemah.

Syarat-syarat tersebut dalam Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan :

1. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3))
2. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus mampu memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, memenuhi syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pengguna tenaga kerja atau peraturan-perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 65 ayat (4)), dengan kata lain perusahaan penyedia tenaga kerja minimal harus memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja.

Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 antara lain :

1. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
5. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan diatas 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.

Syarat-syarat bagi perusahaan pelaksana pekerjaan juga terdapat Pada Pasal 3, Pasal 5 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/2004:
Pasal 3 ayat (2) sampai dengan ayat (5) :

- 2) Penyerahan sebagian pelaksana pekerjaan kepada pemborong harus

- diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.
- 3) Ketentuan dalam ayat (1) dikecualikan bagi :
 - a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang pengadaan barang;
 - b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang memper-kerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.
 - 4) Apabila pemborong yang akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang tidak berbadan hukum.
 - 5) Apabila perusahaan pemborong yang bukan berbadan hukum dimaksud ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh, maka perusahaan yang berbadan hukum dimaksud ayat (1) bertanggung jawab memenuhi kewajiban tersebut.

Pasal 4 berbunyi :

- 1) Dalam hal disuatu daerah tidak terdapat pemborong pekerjaan berbadan hukum, atau terdapat pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong yang tidak berbadan hukum.
- 2) Perusahaan penerima pemborongan yang tidak berbadan hukum dimaksud ayat (1) bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja.
- 3) Tanggung jawab dimaksud ayat (2) harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan.

Menurut KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/VI/2004

Pasal 2 disebutkan untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk mendapatkan ijin operasional, dengan menyampaikan permohonan dengan melampirkan :

- a) Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau koperasi;

- b) Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
- c) Copy SIUP;
- d) Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Dinas Tenaga Kerja Kota/Kabupaten harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan diatas dalam waktu paling lama 30 hari sejak permohonan diterima. Ijin operasional bagi perusahaan penyedia tenaga kerja berlaku diseluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, dalam dunia outsourcing, baik dalam pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh. perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Bila kita berbicara masalah perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang sangat kompleks karena akan berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jamsostek. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 telah mengatur semua di dalam pasal-pasalnya.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁰

Beberapa Pasal yang dijadikan pedoman untuk perlindungan kerja tenaga *outsourcing* pekerjaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan Kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan, berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat sebagai berikut :

a) Perlindungan Anak

- a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68), yaitu setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 nomor 26).
- b. Ketentuan tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai 15 tahun untuk melakukan

²⁰ Abdul khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003), hlm. 61-62

pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dari kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat(1)).

c. Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- Ijin tertulis dari orang tua/wali.
- Perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha
- Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam
- Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
- Keselamatan dan kesehatan kerja
- Adanya hubungan kerja yang jelas
- Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.

d. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72).

e. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73).

f. Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang buruk, tercantum dalam Pasal 74 ayat (1). Yang dimaksud pekerjaan terburuk seperti dalam Pasal 74 ayat (2), yaitu :

- Segala pekerjaan dalam bentuk pembudakan atau sejenisnya.
 - Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.
 - Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian.
- a. Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

b) Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan

- a. Pekerjaan wanita/perempuan di malam hari diatur dalam

Pasal 76 yaitu sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- 4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.

- b. Tidak mempekerjakan tenaga kerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- c. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).
- d. Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:
 - Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
 - Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

- Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
 - Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.
- e. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuai dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :
- Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1))
 - Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1))
 - Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2))

- Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)
- Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan, hal ini sesuai dengan KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh. Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b. Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. (Pasal 4)

c) Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh (Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Begitu pentingnya keselamatan kerja ini bagi tenaga kerja, maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur dalam Pasal 86 ayat (1), yaitu :

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ketentuan tentang keselamatan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja yang dimaksud adalah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. (Pasal 2 ayat (1)).

Ketentuan tersebut di atas berlaku di dalam tempat kerja tertentu, seperti yang diatur dalam Pasal 2 ayat (2)) sebagai berikut :

Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja dimana :

- a. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan;
- b. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang, yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi;
- c. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya, termasuk bangunan-bangunan pengairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan;
- d. Dilakukan usaha : pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan;
- e. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan : emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik dipermukaan atau di dalam bumi, maupun didasar perairan;
- f. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air dalam air maupun di udara;
- g. Dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;
- h. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
- i. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan;
- j. Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;
- k. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;
- l. Dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lubang;
- m. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi suara atau getaran;
- n. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah;
- o. Dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon;

- p. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset dan observasi dengan menggunakan alat teknik;
- q. Dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;
- r. Diputar film, dipertunjukan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

d) Upah

Kewajiban dari perusahaan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.²¹ Nurimansyah Haribuan mengatakan : “Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (earning), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.”²²

Agar tenaga kerja outsourcing dapat hidup dengan layak maka diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) undang-Undang dasar 1945 yaitu : “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 88 ayat (1) : “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah

²¹ Zainal Asikin, Agusfian wahab, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : RajaGrafindo, 1993) hlm.86

²² Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, (Prisma, No. 5 Th. X Mei 1981), hlm. 3.

penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pengupahan lebih lanjut diuraikan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

1. Menetapkan kebijakan pengupahan dalam pasal 88 ayat (2) dan (3), yang meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan perhitungan pajak penghasilan.
2. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor wilayah propinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat (1). Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat (1)).
3. Upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan. (Pasal 93 ayat (1). Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua buruh/pekerja, kecuali bila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.

4. Beberapa pengecualian dari Pasal 93 ayat (1) tercantum dalam

Pasal 93 ayat (2), yaitu :

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha diwajibkan membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- b. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau mertua atau orang tua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- c. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- e. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- f. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

5. Tenaga kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat

melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, seperti yang

diatur dalam pasal 93 ayat (3), sebagai berikut :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah; dan

- d. untuk bulanselanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
6. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Diatur dalam Pasal 94.

Yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

e) Kesejahteraan

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, perusahaan wajib untuk untuk menjamin kesejahteraan dari tenaga outsourcing, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah mengatur sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1)).
2. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang meliputi pelayanan keluarga berencana,

tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi tentunya penyediaan fasilitas tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. (Pasal 100 ayat (1) dan ayat (2))

3. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan yaitu kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan diluar upah. (Pasal 101 ayat (1)).

f) Jamsostek

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Program Jamsostek) merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial . Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan dan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu.

Program Jamsostek merupakan kelanjutan dari program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Secara yuridis penyelenggaraan program Jamsostek dimaksudkan sebagai

pelaksana Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (yang sekarang sudah dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diatur dalam Pasal 99 yang pelaksanaannya sementara ini masih mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) berikut aturan pelaksanaannya yaitu PP No. 14 tahun 1993, PP No, 64 tahun 2005 tentang perubahan ke empat atas PP No, 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek. Program Jamsostek meliputi jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Penyelenggaraan Program Jamsostek diwajibkan bagi pengusaha yang memiliki tenaga kerja minimal 10 (sepuluh) orang.

5) Pengaturan Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja dengan Penyedia Jasa Tenaga Kerja *Outsourcing*.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi karena adanya

perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.²³Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Agar hubungan kerja tidak merugikan salah satu pihak khususnya tenaga kerja, Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja dalam pola outsourcing harus merupakan perjanjian kerja tertulis antar tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja, yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi persyaratan pada Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

1. perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
2. perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.
3. perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. pengusaha yang bermaksud untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

²³ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2007) hlm. 53

6. pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.

Apabila ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) tidak dipenuhi maka demi hukum status hubungan kerja tenaga kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja tenaga kerja dengan pengguna jasa tenaga kerja.

6) Ketentuan bagi Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja outsourcing.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membatasi pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan atau outsourcing. Kewajiban bagi pengguna jasa tenaga kerja, yang diatur dalam Pasal 66 ayat (1), pengguna jasa tenaga kerja tidak boleh menggunakan tenaga 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.

Penjelasan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa :

Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah

kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Konsep dan pengertian usaha pokok atau *core business* dan kegiatan penunjang atau *non core business* adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Alexander dan Young (1996) mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*, yaitu :

- Kegiatan yang secara tradisional dilakukan didalam perusahaan.
- Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis.
- Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
- Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.²⁴

7) Syarat penyedia jasa pekerja untuk kegiatan penunjang.

Pasal 66 ayat (2) juga mengatur Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

²⁴ Mohamad faiz, “Outsourcing Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan” Jurnal Hukum (Online), ([http://jurnal.hukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing dan tenaga kerja.html](http://jurnal.hukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html), diakses 31 Maret 2008)

- b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- c. Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Latar belakang penetapan syarat ini adalah agar perusahaan outsourcing tidak terlalu mudah melepaskan tanggungjawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh maupun pihak ketiga lainnya. Ketentuan tentang adanya keharusan berbentuk badan hukum diatur di dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dalam Pasal 3 disebutkan, apabila perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan, maka penyerahan tersebut harus diberikan kepada perusahaan yang berbadan hukum.

Selain itu dalam Pasal 66 ayat (3) disebutkan bahwa : “Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”.

8) Asas, Tujuan Dan Fungsi Serikat Pekerja dalam memberikan Perlindungan terhadap Pekerja

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945. Diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar untuk Berorganisasi dan untuk berunding bersama. Kedua konvensi tersebut sebagai dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh.

Lemahnya Pekerja/buruh dilihat dari segi ekonomi maupun juga kedudukannya dan pengaruhnya terhadap pengusaha, karena itu akibatnya Pekerja/buruh tidak mungkin bisa memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisasi dirinya dalam suatu wadah untuk dapat mencapai tujuannya. Wadah yang dimaksudkan disebut serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh.

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 23 Tahun 2003, jo Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/Serikat buruh menjelaskan, serikat Pekerja/Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari,

oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²⁵

a. Asas Serikat Pekerja

Serikat Pekerja/Serikat buruh, federasi serikat Pekerja/Serikat buruh, konfederasi serikat Pekerja/Serikat buruh harus menerima Pancasila sebagai Dasar Negara dan Undang-Undang dasar 1945 sebagai konstitusi Negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, asas pendirian suatu serikat pekerja/serikat buruh adalah tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD' 1945.

b. Tujuan Serikat Pekerja

Tujuan Serikat Pekerja/Serikat buruh, federasi serikat Pekerja/Serikat buruh, konfederasi serikat Pekerja/Serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, dengan 2 (dua) tujuan ke luar dan ke dalam.

Tujuan keluar yaitu meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, sedangkan tujuan kedalam adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan pekerja/buruh dari pengusaha.

²⁵ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 22-23

c. Fungsi Serikat Pekerja

Dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Fungsi serikat Pekerja/Serikat buruh, federasi serikat Pekerja/Serikat buruh, konfederasi serikat Pekerja/Serikat buruh adalah :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Sebelum melakukan suatu penelitian ilmiah, seorang peneliti dituntut untuk terlebih dahulu memahami tentang dasar-dasar berpikir secara sistematis dan metodologis. Hal ini sangat penting agar dapat memperoleh hasil penelitian yang baik dan bermutu dalam bentuk karya ilmiah. Tanpa metode yang benar, maka sebuah karya ilmiah tidak akan mempunyai nilai ilmiah yang kebenarannya diragukan atau dipertanyakan.

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, S.H. penelitian pada umumnya bertujuan untuk menemukan mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Agar tesis ini memenuhi syarat keilmuan maka tidak akan terlepas dari suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan :

1. Menemukan berarti berusaha memperoleh sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan.
2. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam sesuatu yang sudah ada.
3. Menguji berarti menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada masih atau menjadi diragu-ragukan kebenarannya.²⁶

Dalam penulisan karya ilmiah dalam bentuk tesis metode penelitian mempunyai peranan yang sangat penting. Menurut Koentjoroningrat, metode penelitian adalah “Sebagian pengetahuan mengenai berbagai macam cara kerja yang sangat

²⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982), hlm. 15

diperlukan didalam suatu penelitian, sebab metodologi memberikan atau menunjukkan cara-cara untuk memahami obyek yang menjadi sasaran penelitian.”²⁷

A. METODE PENDEKATAN

Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, yaitu suatu pendekatan yang dilakukan untuk menganalisis tentang sejauh manakah suatu peraturan/perundang-undangan atau hukum berlaku secara efektif dalam masyarakat.²⁸ Metode pendekatan dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis tentang PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING PT. INDAH KARYA NUANSA INDONESIA (PT. INKANINDO) DI PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN, dengan bersumber pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya.

B. SPESIFIKASI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif analisis yaitu menggambarkan realitas sosial dari fakta-fakta yang ditemukan, untuk selanjutnya dilakukan upaya analisis dengan mendasarkan pada teori-teori yang terdapat dalam disiplin ilmu hukum, khususnya Hukum Perdata berkenaan dengan persoalan perjanjian pemborongan pekerjaan dalam hal masalah Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing PT. INDAH KARYA

²⁷ Koentjoroningrat, Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan, (Jakarta : Gramedia, 1929), hlm 4.

²⁸ Ronny Hanitijo Soemitro, Op.cit, hlm 24

NUANSA INDONESIA (INKANINDO) DI PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-
VI BALONGAN.²⁹

C. METODE PENENTUAN SAMPEL

a) Populasi

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti pada wilayah tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh tenaga kerja Outsourcing PT. INKANINDO di Indramayu, serta pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan diatas.³⁰

b) Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini untuk menentukan sampel digunakan teknik *non random sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maksud dari digunakannya teknik ini agar diperoleh subyek-subyek yang ditunjuk sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka Responden dalam penelitian ini adalah :

- 1) 5 (lima) orang Tenaga Kerja Outsourcing PT. INKANINDO,
- 2) Direktur PT. INKANINDO sebagai Perusahaan penyedia Tenaga Kerja,

²⁹ Ibid, hlm. 97-98

³⁰ Bambang Dwiloka, Rati Riana, Teknik Menulis Karya Ilmiah, (Jakarta : Rineka Cipta, 2005) hlm. 47

- 3) PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN sebagai Pemberi Pekerjaan diwakili oleh Kepala Inspeksi PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan.
- 4) 2 (dua) pengurus Serikat Pekerja Cabang Indramayu.

D. METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang dalam hal ini diperoleh dengan Wawancara, yaitu cara memperoleh Informasi dengan mempertanyakan langsung pada pihak-pihak yang diwawancarai terutama orang-orang yang berwenang, mengetahui dan terkait dengan Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing PT. INKANINDO DI PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN terutama penekanan ditujukan pada Tenaga Kerja untuk pekerjaan Penyediaan Tenaga Kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN. Wawancara lebih banyak dilakukan melalui diskusi/tanya jawab lisan dan terkadang pula digunakan penyebaran daftar *questioner* yang lebih bersifat terbuka sehingga dapat diperoleh pemahaman dari persepsi masing-masing pihak yang menjadi informan penelitian ini, untuk selanjutnya dianalisis oleh

peneliti untuk kepentingan pembahasan lanjutan dan penarikan solusi atas persoalan yang dibahas bagi kepentingan penelitian tersebut.

2) Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang mendukung keterangan atau menunjang kelengkapan data primer, dengan mempelajari data sekunder yang berupa bahan-bahan pustaka, peraturan, ketentuan-ketentuan hukum yang berhubungan dengan permasalahan dan/atau perihal yang diteliti. Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang tersedia, yang kemudian dijadikan pondasi dasar dan alat utama dalam penelitian tersebut.

E. Metode Analisis Data

Metode Analisis Data adalah suatu tahapan yang sangat penting dalam suatu penelitian sehingga akan mendapatkan hasil yang akan mendekati kebenaran yang ada. Dalam penulisan tesis ini digunakan teknik analisis kualitatif, yaitu data yang terkumpul dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis, selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan secara Induktif.

BAB IV
ANALISA DATA

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. PT. INDAH KARYA NUANSA INDONESIA (PT. INKANINDO)

PT. INDAH KARYA NUANSA INDONESIA (PT. INKANINDO) merupakan Perseroan Terbatas yang berkedudukan dan berkantor pusat di Bandung, dan berkantor cabang di Jalan Albasiyah Blok 5 Nomor 1 Indramayu, dengan Akta Pendirian tertanggal 31 Juli 1995, Nomor 92 yang dibuat dihadapan Pinarti Yohanna, Sarjana Hukum, Candidat Notaris, sebagai pengganti dari Liana Nugraha, Sarjana Hukum, Notaris di Bandung, dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor C2-4939.HT.01.01.TH.1996.

Perseroan Terbatas menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 adalah :

Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Sebagai organisasi yang teratur, Perseroan Terbatas INDAH KARYA NUANSA INDONESIA (disingkat PT. INKANINDO) mempunyai organ yang terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Komisaris (Pasal 1 butir (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas. Keteraturan organisasi dapat diketahui melalui

ketentuan Undang-Undang Perseroan Terbatas, Anggaran Dasar perseroan, Anggaran Rumah Tangga perseroan, dan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), seperti dibawah ini :

a. Maksud Dan Tujuan Perseroan

Berusaha dalam bidang jasa, perdagangan umum, pembangunan, pengembang, perindustrian, agro bisnis, perbengkelan, percetakan, pertambangan, pengangkutan darat, keagenan/perwakilan.³¹

b. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :

1. Menjalankan usaha dalam bidang jasa, terutama jasa konsultasi, yang meliputi :

- jasa inspeksi Tehnik antara lain tetapi tidak terbatas pada *Non Destructive Test, Third Party Inspection* serta *Anti Corrosion Service*;
- jasa perancangan, perencanaan, penelitian, manajemen dan pengawasan bidang arsitek, sipil, elektro, mesin, interior dan pertamanan, pekerjaan umum, transportasi, komunikasi, lingkungan hidup, pertanian dan kehutanan, perindustrian, pertambangan dan energi serta planologi/tata kota;
- jasa studi kelayakan, jasa analisa lingkungan hidup, jasa supervisi dan management proyek, jasa uji coba

³¹ Akta Pendirian Perseroan Ternatas PT. INKANINDO, Nomor 92 tanggal 31 Juli 1995, Pasal 3 ayat (1), hlm. 3

dan uji jalan dalam bidang tetapi tidak terbatas pada elektronika,telekomunikasi, navigasi, instrumentasi, telemetry, dan safety.

(terkecuali jasa dalam bidang Hukum dan Pajak) :

2. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang perdagangan, baik untuk perhitungan sendiri maupun secara komisi atas tanggungan pihak lain, termasuk pola perdagangan import-eksport, antar pulau dan lokal, serta berusaha sebagai leveransir, grosir dan penyalur dalam segala macam barang dagangan;
3. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang pemborongan, perencanaan dan pelaksanaan segala macam pekerjaan bangunan, termasuk pula jalanan, jembatan, lapangan, pelabuhan, pengairan, penggalian dan pengurugan tanah, pemasangan instalasi-instalasi/jaringan-jaringan listrik, gas, air minum, telekomunikasi, elektrikal dan mekanikal serta mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lainnya yang terhubung dengan pekerjaan bangunan;
4. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang pembangunan dan pengelolaan bangunan-bangunan perumahan, termasuk pula rumah hunian (rumah susun), flat, apartemen, kondominium, perkantoran, pertokoan, pabrik,

pergudangan serta sarana-sarana penunjangnya
(pengembang/real estate/developer);

5. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang perindustrian;³²

c. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) mempunyai segala wewenangan yang tidak diberikan kepada Direksi atau Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas atau Anggaran Dasar. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tahunan diadakan dalam waktu paling lambat 6 (enam) bulan setelah tahun buku. Dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tahunan harus diajukan semua dokumen perseroan.

Pasal 18 ayat (1) Anggaran Dasar Perseroan, berbunyi :

Rapat Umum Pemegang Saham diselenggarakan tiap tahun, selambat-lambatnya pada akhir bulan April seribu sembilanratus sembilanpuluh enam (1996).³³

d. Direksi Perseroan

Kepengurusan perseroan dilakukan oleh Direksi. Orang dapat diangkat menjadi anggota Direksi adalah orang perorangan yang :

- 1) Mampu melaksanakan perbuatan hukum;
- 2) Tidak pernah dinyatakan pailit; atau

³² Ibid. hlm 3-4

³³ Ibid. hlm. 22

- 3) Tidak pernah menjadi anggota Direksi yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit; atau
- 4) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan (Pasal 79 Undang-Undang Perseroan Terbatas).

Setiap anggota Direksi wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan. Setiap anggota Direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya.

Tugas Dan Wewenang Direksi Perseroan Terbatas PT.

INKANINDO terlihat dalam Pasal 11 Anggaran Dasar Perseroan, yaitu :

- 1) Direksi bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya yang ditujukan untuk kepentingan Perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya.
- 2) Setiap anggota Direksi wajib menjalankan tugasnya sebaik mungkin dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Anggaran Dasar ini.
- 3) Direksi berhak mewakili Perseroan di dalam dan di luar pengadilan tentang segala hal dan dalam segala kejadian, mengikat Perseroan dengan pihak lain dan pihak lain dengan perseroan, serta menjalankan segala tindakan, baik yang mengenai pengurusan maupun pemilikan.
Akan tetapi dengan pembatasan bahwa untuk :
 - a. meminjam atau meminjamkan uang atas nama Perseroan (tidak termasuk mengambil uang Perseroan di bank-bank);

- b. membeli, menjual atau dengan cara lain melepaskan hak-hak atas harta tetap dan perusahaan-perusahaan atau memberati harta kekayaan Perseroan;
 - c. mengikat perseroan sebagai penjamin;
 - d. mendirikan suatu usaha baru;
- haruslah direksi bertindak dengan persetujuan dari atau surat-surat yang bersangkutan turut menandatangani oleh Komisaris.
- 4) - Direktur utama berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili Perseroan;
 - Didalam hal Direktur Utama tidak hadir atau berhalangan karena sebab apapun juga, hal mana tidak perlu dibuktikan kepada Pihak Ketiga, maka salah seorang anggota Direksi lainnya berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili Perseroan.
 - 5) Direksi untuk tindakan-tindakan tertentu berhak pula mengangkat seorang atau lebih sebagai wakil atau kuasanya dengan memberikan kepadanya kekuasaan-kekuasaan yang diatur dalam surat kuasa.
 - 6) Didalam hal Perseroan tidak mempunyai Direktur Utama, maka segala tugas dan wewenang yang diberikan kepada Direktur Utama dalam Anggaran Dasar dapat dijalankan oleh Direktur yang ada dalam Perseroan.
 - 7) Pembagian tugas dan wewenang diantara para anggota Direksi diatur dan ditetapkan atas persetujuan mereka bersama.
 - 8) Dalam hal Perseroan mempunyai kepentingan yang bertentangan dengan kepentingan pribadi seorang anggota Direksi lainnya dan dalam hal Perseroan mempunyai kepentingan yang bertentangan dengan kepentingan seluruh anggota Direksi, maka dalam hal ini Perseroan diwakili oleh Dewan Komisaris.

e. Komisaris Perseroan

Komisaris diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Untuk pertama kali pengangkatannya dilakukan dengan mencantumkan susunan dan nama komisaris dalam akta pendirian.

Komisaris diangkat untuk jangka waktu tertentu dengan kemungkinan diangkat kembali. Tata cara pencalonan,

pengangkatan, dan pemberhentian Komisaris diatur dalam Anggaran Dasar (Pasal 94 dan Pasal 95 Undang-Undang Perseroan Terbatas). Orang yang dapat diangkat menjadi komisaris adalah orang perseorangan yang :

- 1) Mampu melaksanakan perbuatan hukum
- 2) Tidak pernah dinyatakan pailit; atau
- 3) Tidak pernah menjadi anggota Direksi yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit; atau
- 4) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan (Pasal 79 Undang-Undang Perseroan Terbatas).

Komisaris bertugas mengawasi kebijaksanaan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasihat kepada Direksi. Komisaris wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan.

Tugas dan Wewenang Komisaris Perseroan Terbatas PT.

INKANINDO termuat dalam Pasal 14 Anggaran Dasarnya, yaitu :

- 1) Para Komisaris, baik bersama sama maupun sendiri-sendiri setiap waktu dalam jam kerja kantor perseroan berhak memasuki bangunan dan halaman atau tempat lain yang dipergunakan atau yang dikuasai oleh Perseroan dan berhak memeriksa buku-buku, surat-surat, bukti-bukti, memeriksa dan mencocokkan keadaan uang kas dan lain sebagainya serta mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh Direksi.

- 2) Direksi dan setiap anggota direksi wajib untuk memberikan penjelasan tentang segala hal yang ditanyakan oleh Komisaris.
- 3) Dewan Komisaris dengan suara terbanyak, setiap waktu berhak untuk membebas tugaskan untuk sementara waktu seorang atau lebih anggota Direksi, Jikalau ia (mereka) bertindak bertentangan dengan Anggaran Dasar atau melalaikan kewajiban atau karena hal-hal yang penting lainnya.
- 4) Pemberhentian tugas sementara itu harus diberitahukan kepada yang bersangkutan disertai alasan-alasan yang menyebabkan tindakan itu.
- 5) Dalam jangka waktu 30 (tigapuluh) hari kalender sesudah pembebasan tugas sementara itu, Dewan Komisaris diwajibkan untuk menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham, Rapat mana yang akan memutuskan apakah anggota Direksi yang bersangkutan akan diberhentikan seterusnya atau dikembalikan kepada kedudukan semula sedang yang dibebas tugaskan sementara itu diberi kesempatan untuk hadir guna membela diri.
- 6) Rapat ini dipimpin oleh Komisaris Utama dan jika ia tidak hadir, oleh seorang Komisaris dan jika tidak ada seorangpun Komisaris yang hadir oleh salah seorang yang dipilih oleh dan dari antara mereka yang hadir.
- 7) Jikalau Rapat Umum tidak diadakan dalam jangka waktu 30 (tigapuluh) hari kalender setelah pembebasan tugas sementara itu, maka pembebasan tugas sementara itu menjadi batal demi hukum, dan yang bersangkutan akan menjabat kembali jabatannya semula.
- 8) Jikalau para anggota Direksi dibebas tugaskan untuk sementara waktu dan Perseroan tidak mempunyai seorangpun anggota Direksi, maka untuk sementara Dewan Komisaris diwajibkan untuk mengurus Perseroan.

f. Modal Perseroan

Berdasarkan Pasal 4 Anggaran Dasar Perseroan, modal dasar dari perseroan ini berjumlah Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) terbagi atas 200 (duaratus) saham, masing-masing saham bernilai nominal sebesar Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah), dari seluruh modal dasar tersebut telah diambil bahagian sebanyak 80

(delapanpuluh) saham atau sebesar Rp. 40.000.000,00 (empat puluh juta rupiah) yang disetor penuh dengan uang tunai ke kas perseroan, dengan perincian :

- 1) Tuan Tovan Oestanto, Diploma Ingenieur sebanyak 40 (empatpuluh) saham atau sebesar Rp. 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah),
- 2) Nyonya Yosida, Diploma Ingenieur sebanyak 20 (duapuluh) saham atau sebesar Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah),
- 3) Tuan Laksa Boedianto, Diploma Ingenieur sebanyak 20 (duapuluh) saham atau sebesar Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah),

100 (seratus persen) dari nilai nominal setiap saham yang telah ditempatkan tersebut diatas atau seluruhnya berjumlah Rp. 40.000.000,00 (empat puluh juta rupiah) telah disetor penuh dengan uang tunai kepada perseroan oleh masing-masing Pemegang Saham. Saham-saham yang masih dalam simpanan akan dikeluarkan oleh Perseroan menurut keperluan modal Perseroan, dengan persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham.³⁴

Sejak pertama berdiri tahun 1995 hingga sekarang susunan Direksi dan Komisaris sudah mengalami beberapa

³⁴ Ibid hlm.6

pergantian kepengurusan, dan susunan pengurus yang terakhir adalah sebagai berikut :

- Direktur Utama : Tuan Laksya Boedianto, Diploma Ingenieur
- Direktur I : Tuan Tovan Oestanto, Diploma Ingenieur
- Direktur II : Tuan Ir. Koes Tjindrowanto
- Komisaris : Nyonya Yosida, Diploma Ingenieur.³⁵

Dengan memenuhi persyaratan sebagai Penyedia Barang/Jasa di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN dengan mengikuti evaluasi dan verifikasi terhadap keabsahan kelengkapan persyaratan dokumen sertifikasi serta pemenuhan persyaratan tertentu lainnya oleh Panitia Sertifikasi, PT. INKANINDO sejak tahun 1996 merupakan salah satu perusahaan yang terdaftar di PERTAMINA sebagai perusahaan yang dapat mengikuti kegiatan pengadaan barang/jasa di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan dengan dikeluarkannya Surat Keterangan Terdaftar (SKT) dari PERTAMINA sebagai rekanan.

2. PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN

Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi negara (Pertamina) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bertugas mengelola penambangan minyak dan gas bumi di Indonesia. Pertamina pernah mempunyai monopoli pendirian SPBU di Indonesia, namun monopoli tersebut telah dihapuskan pemerintah pada tahun 2001,

³⁵ Ibid. hlm.30

peusahaan ini juga mengoperasikan 7 (tujuh) kilang minyak dengan kapasitas total 1.051,7 MBSD, pabrik petrokimia dengan kapasitas total 1.507.950 ton per tahun dan pabrik LPG dengan kapasitas total 102,3 juta ton per tahun.³⁶

Pertamina adalah hasil gabungan dari perusahaan Pertamina dan Pertamina yang didirikan pada tanggal 10 Desember 1957, dan sejak 16 September 2003 statusnya menjadi Perseroan, PT. PERTAMINA (PERSERO) dengan saham 100 % milik Negara. penggabungan ini terjadi pada tahun 1968. Direktur utamanya saat ini adalah Ari Hernanto Soemarno (menjabat sejak 8 Maret 2006).Kegiatan PERTAMINA dalam menyelenggarakan usaha di bidang energi dan petrokimia, terbagi ke dalam dua sektor, yaitu Hulu dan Hilir, serta ditunjang oleh kegiatan Anak-Anak Perusahaan dan Perusahaan Patungan.³⁷

Dalam rangka PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN mempersiapkan diri menghadapi pasar dari globalisasi, maka PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN sebagai unit bisnis memerlukan rumusan Visi, Misi, Tata nilai dan Motto yang berwawasan ke masa depan yang lebih baik.

Rumusan-rumusan tersebut dituangkan dalam suatu pedoman yang dapat dijadikan acuan dalam penjabaran aktifitas dari PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN, dengan rumusan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

³⁶ Pertamina-Wikipedia Indonesia, 2008, (<http://id.wikipedia.org/wiki/Pertamina> (Online), diakses 3 April 2008), hlm.1

³⁷ Ibid. hlm. 1

1) Visi Pertamina

“Menjadi Perusahaan Unggul, maju dan Terpandang”

2) Misi Pertamina

- a. Melakukan usaha dibidang energi dan petrokimia.
- b. Merupakan entitas bisnis yang dikelola secara professional kompetitif dan berdasarkan tata nilai unggulan.
- c. Memberikan nilai tambah lebih bagi pemegang saham, pelanggan, pekerja dan masyarakat, serta mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai Visi, misi dan sasaran PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN, merumuskan Tata Nilai yang menjadi landasan bertindak yang dituangkan dalam konsep FIVE-M yaitu :

- 1) *F = Focus*, menggunakan secara optimum berbagai kompetensi perusahaan untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan.
- 2) *I = Integrity*, mampu mewujudkan komitmen kedalam tindakan nyata.
- 3) *V = Visionary*, mengantisipasi lingkungan usaha yang berkembang saat ini maupun yang akan datang untuk dapat tumbuh dan berkembang.
- 4) *E = Excellent*, menampilkan yang terbaik dalam semua aspek pengelolaan usaha.

- 5) *M = Mutual Respect*, menempatkan seluruh pihak yang terkait sederajat dalam kegiatan usaha.

3) **Motto Pertamina**

“Meraih keunggulan komparatif dan kompetitif”.³⁸

B. PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEMERIKSAAN RUTIN NDT PERALATAN KILANG PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN (*OUTSOURCING NDT*) YANG BEKERJA DI PT. PERTAMINA UP-VI BALONGAN.

1. Pelaksanaan Penyediaan Jasa Tenaga Kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang (*outsourcing* Tenaga Kerja NDT) oleh PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN.

Untuk menunjang terciptanya Visi, Misi tersebut diatas maka sasaran PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN mempersiapkan sarana dan fasilitas yang memadai agar dapat berjalan lebih lancar, sehingga diperlukan pekerjaan yang salah satunya adalah pekerjaan pemborongan pekerjaan atau disebut dengan *outsourcing*.³⁹

Oleh karena itu beberapa kegiatan penunjang yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi diserahkan kepada

³⁸ Quality is Our Commitment, *Petunjuk Telepon PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan*, 2004.

³⁹ Nandang Kurnaedi, Wawancara, Pengawas Pekerjaan Pemeriksaan NDT Peralatan Kilang, tanggal 4 Maret 2008.

pihak ketiga. Kegiatan-kegiatan tersebut diantaranya adalah pekerjaan Penyediaan Tenaga Kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang, kebersihan (*cleaning service*), keamanan (*security*), bidang logistik, bidang pemeliharaan dan pembersihan gedung, bidang sumber daya manusia dan sebagainya.⁴⁰

Khusus untuk pekerjaan Penyediaan Tenaga Kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang, PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN bekerja sama dengan pihak ketiga yang terpilih dan ditunjuk oleh Panitia Pemilihan Langsung, Panitia Pengadaan Jasa-Jasrum (selanjutnya disebut Panitia) yang dibentuk oleh General Manager Unit Pengolahan VI Balongan berdasarkan Surat Perintah General Manager Unit Pengolahan VI Balongan No. Prin-051/E16000/2005-S0 tanggal 21 Maret 2005, dengan tugas menyelenggarakan Pemilihan Langsung termasuk melakukan negosiasi teknis dan harga serta melaporkan hasil pelaksanaan Pemilihan Langsung.

Diharapkan dengan cara *outsourcing* ini, penanganan kegiatan penunjang betul-betul ditangani oleh pihak yang berkompeten dengan usaha PERTAMINA sehingga hasil kerja lebih profesional.

⁴⁰ Ibid.

2. Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN (*outsourcing* NDT) oleh PT. INKANINDO.

Penyediaan tenaga kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang di PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN, dilakukan oleh Pihak ketiga yaitu PT. INDAH KARYA NUANSA INDONESIA (disingkat PT. INKANINDO). Adapun pelaksanaannya oleh PT. INKANINDO adalah sebagai berikut :

a) Dasar Penyerahan Pekerjaan

Penyediaan tenaga kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang di PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN dilakukan dengan Pemilihan Langsung, melalui surat No. 6500037487 tanggal 19 September 2006, Surat Penunjukan Pemenang Pemilihan Langsung dari Manajer Unit Reliabilitas PT Pertamina (Persero) Unit Pengolahan VI No. 0517/E16120/2006-S5 tanggal 28 September 2006 dengan dikeluarkannya Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN dengan PT. INKANINDO, tertanggal 29 September 2006, Nomor 3900053099. Jangka Waktu Pelaksanaan pekerjaan adalah selama 12 (dua belas) bulan kalender terhitung mulai tanggal 01 Oktober 2006 sampai dengan tanggal 30 September 2007, dengan harga borongan seluruh pekerjaan adalah sebesar Rp. 194.416.000,00

(seratus sembilanpuluh empat juta empat ratus enambelas ribu rupiah).⁴¹

b) Jenis pekerjaan yang diserahkan.

Pekerjaan Penyediaan Tenaga Kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN (*Outsourcing* NDT) meliputi kegiatan untuk membantu Inspector menyiapkan dokumen peralatan dalam rangka pelaksanaan assessment pemeriksaan peralatan Kilang UP-VI Balongan (*Column, Vessel, Heat Exchanger, Fin-Fan, Rotating Equipment, Instrument/listrik*, dan lain-lain) pada kegiatan rutin maupun *Turn Around* untuk seluruh peralatan kilang, mengumpulkan data hasil assessment pemeriksaan untuk dimasukkan kedalam *History Card* masing-masing peralatan, melaksanakan pemeriksaan Non Destructive Testing (NDT) secara rutin pada peralatan di Kilang Pertamina UP-VI Balongan, Produksi LPG Mundu dan WTP Salamdarma.⁴²

Dengan demikian pekerjaan Penyediaan Tenaga Kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang ini benar-benar terpisah dari kegiatan utama, bahkan dapat dikatakan sebagai kegiatan penunjang. Agar pekerjaan ini berjalan dengan baik sesuai dengan kesepakatan maka pihak pengguna jasa dalam hal ini PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN, menunjuk

⁴¹ Surat Perjanjian Kerja (SPK), Nomor 3900053099 tanggal 9 September 2006, hlm.1

⁴² Lingkup Kerja Dan Syarat-Syarat Kerja Pekerjaan Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Di Kilang.PT. Pertamina Up-VI Balongan, hlm.1

Kepala Bagian Pengendalian Reliabilitas/Unit Reliabilitas untuk mewakili selaku Direksi/Pengawas Pekerjaan, dan berwenang untuk memberikan instruksi, pemberitahuan serta bertanggung jawab atas pengawasan pelaksanaan pekerjaan berdasarkan perjanjian.

c) Perusahaan penyedia harus berbadan hukum

PT . INDAH KARYA NUANSA INDONESIA atau di singkat PT. INKANINDO merupakan Perseroan Terbatas (PT) berbadan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang serta peraturan pelaksanaannya, berkedudukan dan berkantor pusat di Bandung, dan berkantor cabang di Jalan Albasiyah Blok 5 Nomor 1 Indramayu, dengan Akta Pendirian tertanggal 31 Juli 1995, Nomor 92 yang dibuat dihadapan Pinarti Yohanna, Sarjana Hukum, Kandidat Notaris, sebagai pengganti dari Liana Nugraha, Sarjana Hukum, Notaris di Bandung, dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor C2-4939.HT.01.01.TH.1996.

d) Perlindungan dan syarat-syarat kerja

Dalam kerja sama outsourcing ini, selain pengguna jasa dan penyedia jasa pihak lain yang terkait langsung adalah pekerja NDT itu sendiri. Dalam melaksanakan tugasnya mereka tetap harus

mendapatkan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam undang-undang, dalam hal ini dilakukan oleh PT. INKANINDO. Perlindungan dan syarat-syarat kerja yang diberikan kepada Tenaga kerja NDT antara lain :

1) Pekerja anak dan perempuan

PT. INKANINDO dalam melakukan pekerjaan pemeriksaan NDT Peralatan Kilang Pertamina UP-VI Balongan ini, didukung oleh 7 (tujuh) orang tenaga kerja. Umur minimal pekerja adalah 21 (dua puluh satu tahun) dan umur tidak boleh melampaui 55 (lima puluh lima) tahun, 6 (enam) orang pekerja laki-laki, dan 1 (satu) orang pekerja wanita, dengan demikian tidak ada tenaga kerja anak dan perempuan dibawah umur, sehingga memenuhi ketentuan Pasal 76-75 tentang Pekerja Anak, Pasal 76 tentang jam kerja malam bagi pekerja wanita, pekerja wanita hanya 1 (satu) orang, bekerja sebagai Staff Administrasi NDT yang bekerja sesuai dengan waktu kerja biasa.

2) Jam Kerja

Jam kerja yang berlaku adalah 5 (lima) hari kerja Senin - Jum'at pukul 7.00 s.d. 17.00 WIB dengan istirahat :

Senin s.d Kamis : Jam 12.00 WIB – 13.00 WIB

Istirahat Jum'at : Jam 11.30 WIB – 13.00 WIB.

Total jam kerja dalam seminggunya adalah 45 (empat puluh lima) jam. Jadwal kerja tersebut tidak sesuai dengan jam operasional PT.

PERTAMINA UP-VI BALONGAN, yaitu Total jam kerja dalam seminggunya adalah 40 (empat puluh) jam. Tapi dalam kenyataan Total jam kerja dalam seminggunya melebihi 40 (empatpuluh), 1 (satu) jam lembur setiap harinya tetap dianggap sebagai lembur tanpa mendapat uang makan lembur karena kurang dari 4 jam nyata pada hari-hari kerja.⁴³ Hal ini melanggar pasal 77 ayat (2) yang telah mengatur bahwa total jam kerja nyata dalam seminggunya tidak boleh lebih dari 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

3) Kelebihan jam kerja

Kelebihan jam kerja hanya terjadi bila pengguna jasa membutuhkan tenaga pekerja NDT di luar jam operasional PT. PERTAMINA UP-VI BALONGAN saja. Atas kelebihan jam kerja tersebut, tenaga kerja NDT diberikan upah kerja lembur, uang makan lembur dan uang transport lembur. Upah Kerja Lembur akan dibayarkan berdasarkan realisasi pelaksanaan pekerjaan dengan perincian sebagai berikut :

- Upah Kerja Lembur maksimum 1.680 jam dalam 1 (satu) tahun.
- Upah Makan Lembur maksimum 252 kali dalam 1 (satu) tahun.

⁴³ Didi Efendi, Wawancara, Tenaga Inspector NDT, Pekerja di PT. INKANINDO Indramayu, bekerja di PT. Pertamina UP-VI Balongan, tanggal 11 Februari 2008.

- Uang Transport Lembur maksimum 252 kali dalam 1 (satu) tahun.

Pembayaran upah kerja lembur, uang makan lembur dan transport lembur sebagaimana dimaksud diatas juga akan dikurangi Pajak Pertambahan Nilai (PPN) 10 %.⁴⁴

Uang Makan Lembur diberikan apabila :

- Pekerja melaksanakan kerja lembur minimal 4 jam nyata pada hari-hari kerja.
- Pekerja melaksanakan kerja lembur minimal 5 jam nyata serta melewati jam makan pada hari libur.
- Khusus untuk tenaga shift tidak mendapat uang makan lembur dan uang transport lembur apabila bekerja pada hari-hari libur resmi.⁴⁵

Uang makan lembur yang diberikan apabila pekerja melaksanakan kerja minimal 4 jam nyata pada hari-hari kerja, tidak sesuai dengan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1) huruf b yaitu hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

⁴⁴ Surat Perjanjian Kerja (SPK) No. 3900053099, tanggal 29 September 2006, hlm. 8

⁴⁵ Nanang Widjanarko, Wawancara, Tenaga Inspector NDT, Pekerja di PT. INKANINDO Indramayu, bekerja di PT. Pertamina UP-VI Balongan, tanggal 11 Februari 2008.

Begitu juga dengan Ketentuan yang menyebutkan bahwa Khusus untuk tenaga shift tidak mendapat uang makan lembur dan uang transport lembur apabila bekerja pada hari-hari libur resmi, tidak sesuai dengan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) yang menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

upah kerja lembur, uang makan lembur dan uang transport lembur didasarkan pada Surat Keputusan General Manager UP-VI No. Kpts-059/E16000/2006-S0 tanggal 05 Juni 2006.

4) Waktu Istirahat

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, tenaga kerja NDT diberikan waktu istirahat sebagai berikut :

- Istirahat antara jam kerja diberikan 1 (satu) jam pada hari Senin s.d. Jum'at dan 1 (satu) jam pada hari libur atau lembur kerja.
- Istirahat mingguan diberikan sebanyak 2 (dua) hari yaitu hari sabtu dan minggu, kecuali lembur kerja.
- Cuti tahunan diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja, atau memberikan kompensasi berupa uang apabila pekerja tidak menjalani hari-hari cuti.

- Istirahat panjang tidak diberikan kepada tenaga kerja NDT tersebut, karena tenaga kerja NDT terikat pada kontrak kerja dengan masa kerja hanya 1 (satu) tahun.⁴⁶

Cuti Tahunan dan Istirahat Panjang seharusnya bisa diberikan kepada para pekerja/buruh untuk pekerja kontrak, hal ini disebabkan karena dalam praktek Pekerja/buruh tetap bekerja di perusahaan Pengguna Jasa meskipun waktu kontrak 1 (satu) tahun berakhir, yang berganti hanya Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja, tapi Pekerja/buruh tetap bekerja di perusahaan pengguna jasa sebelumnya yaitu PT. PERTAMINA, sehingga jika mereka telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut atau 6 (enam) tahun secara terus menerus berhak untuk mendapat cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari atau istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan, sesuai Pasal 79 ayat (2) huruf c dan d.

5) Keselamatan Kerja

Perlindungan keselamatan kerja yang diberikan yaitu :

- Setiap Keselamatan yang diharuskan bagi karyawan PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN juga diharuskan bagi tenaga kerja NDT (*outsourcing*) yang mengerjakan pekerjaan yang sama. Alat-alat tersebut

⁴⁶ Sulastrri, Wawancara, Tenaga Inspector NDT, Pekerja di PT. INKANINDO Indramayu, bekerja di PT. Pertamina UP-VI Balongan, tanggal 16 Maret 2008.

tidak terbatas pada alat-alat pelindung diri, topi dan sepatu keselamatan dan lain-lain harus diadakan dan dibagikan oleh perusahaan penyedia jasa kepada pekerjanya serta peralatan tersebut harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

- Setiap kerusakan atau kehilangan atas setiap alat keselamatan kerja dan atau alat pencegahan/ pemadam kebakaran yang dipinjamkan oleh PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI Balongan akan dibebankan kepada perusahaan penyedia jasa.
- Semua perlengkapan kerja dan alat-alat keselamatan kerja serta material harus dalam keadaan baru dan diserahkan pada termin pertama pelaksanaan pekerjaan, setelah selesai kontrak semua material yang digunakan menjadi milik PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI Balongan, Cq. Bagian Pengendalian Rel.-Unit Rel.⁴⁷

6) Upah

Mengingat dalam kegiatan outsourcing perjanjian kerjasama bukan ditandatangani oleh pekerja dengan pemberi pekerjaan, melainkan antara perusahaan tempat pekerja bekerja, selaku penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi kerja, maka negosiasi terhadap upah/jasa pekerja tidak bisa

⁴⁷ Nandang Kurnaedi, Wawancara, Pengawas Pekerjaan Pemeriksaan NDT Peralatan Kilang, tanggal 6 Maret 2008.

diketahui oleh pekerja/buruh. Oleh karena bisnis perusahaan penerima pekerjaan adalah dengan mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan perusahaan lain, maka dari jasa itulah perusahaan memperoleh keuntungan, yang diperoleh berasal dari selisih antara upah dan jasa yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan yang dibayarkan kepada para pekerja. Dengan demikian, tidak mungkin semua upah yang diterima dibayarkan kepada pekerja, melainkan akan dipotong untuk keuntungan perusahaan.

Menurut Ir. L. Boedianto, selaku Direktur Utama PT. INKANINDO, Keuntungan dan resiko yang diperoleh Perusahaan untuk Pekerjaan Penyediaan tenaga kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan adalah sebesar 14,95 % (empat belas koma sembilan puluh lima persen) per tahun dengan Biaya OverHead sebesar 4,9 % (empat koma sembilan persen) pertahun.⁴⁸

Keuntungan dan Resiko serta biaya Overhead yang diambil perusahaan sangat memberatkan bagi para pekerja/buruh, meskipun sudah dicantumkan didalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) yang telah disepakati antara Perusahaan Pengadaan Jasa dan Perusahaan Pengguna jasa tapi

⁴⁸ L. Boedianto, Wawancara, Direktur Utama PT. INKANINDO, Bandung, 27 Maret 2008.

tetap memberatkan para pekerja karena kedudukan para pekerja/buruh yang begitu lemah.

Upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja NDT adalah sebesar Rp. 960.600,00 (sembilan ratus enam puluh ribu enam ratus rupiah). Dengan demikian masih diatas rata-rata Upah Minimum Kota (UMK) Kabupaten Indramayu dimana tahun 2008 mengalami kenaikan Rp. 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah) dari tahun sebelumnya Rp.676.000,00 (enam ratus tujuh puluh enam ribu rupiah) menjadi Rp. 696.000,00 (enam ratus sembilan puluh enam ribu rupiah) sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.569-Bangsos/2007 tentang Penetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten di Jawa Barat. Kenaikan tersebut mulai berlaku tanggal 1 Januari 2008. Tunjangan penggantian biaya angkutan (PBA) sebagai pengganti biaya transportasi ke dan dari tempat kerja yang diperhitungkan setiap bulan sebesar Rp. 228.800,00 (dua ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus rupiah) menjadi hak pekerja. Bagi pekerja yang tidak dapat menjalankan tugasnya karena sakit tetap mendapat upah seperti biasa.⁴⁹

7) Jamsostek

⁴⁹ Afif Fabana, Wawancara, Tenaga Inspector NDT, Pekerja di PT. INKANINDO Indramayu, bekerja di PT. Pertamina UP- VI Balongan, tanggal 17 Maret 2008.

Tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT di ikutsertakan pada program JAMSOSTEK melalui PT. JAMSOSTEK (PERSERO) sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/1999 tanggal 16 Agustus 1999 dengan total iuran setiap bulan sebesar $10,8 \% \times$ upah tetap per bulan. Seluruh pembayaran setiap bulan program Jamsostek sebesar $10,8 \% \times$ upah tetap perbulan untuk setiap bulannya yang seharusnya menjadi beban perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tetapi dibebankan kepada tenaga kerja. Kartu kepesertaan JAMSOSTEK, copy iuran program JAMSOSTEK yang seharusnya diberikan kepada setiap pekerja tetap di pegang oleh perusahaan penyedia jasa sampai waktu perjanjian kontrak antara penyedia jasa dan pekerja berakhir.

pembayaran setiap bulan program Jamsostek sebesar $10,8 \% \times$ upah tetap perbulan untuk setiap bulannya yang seharusnya menjadi beban perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tetapi dibebankan kepada tenaga kerja merupakan beban bagi bagi para pekerja/buruh dengan upah yang minimum, mereka juga harus membayar iuran program Jamsostek yang dibebankan kepada upah tiap bulannya, tapi karena para pekerja berada pada posisi yang lemah maka mau tidak mau mereka tetap membayar iuran Jamsostek tersebut, para pekerja

menganggap iuran Jamsostek bukan untuk mensejahterakan pekerja tapi menambah penderitaan bagi para pekerja.⁵⁰

8) Hubungan kerja antara tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT Peralatan Kilang dengan Perusahaan penyedia jasa.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke satu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT dengan PT. INKANINDO dilakukan melalui Perjanjian yang dilakukan secara tertulis, dalam bentuk Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu Nomor : 12/SPKK/INK/X/2006 tanggal 01 Oktober 2006, Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang dibuat Pengusaha dengan Pekerja, dalam Pasal 1 menyebutkan bahwa :

Pihak Pengusaha menerima Pihak Pekerja dengan status Tenaga Kerja Kontrak untuk dipekerjakan di lingkungan PERTAMINA UP-VI Balongan Indramayu, dengan Jabatan dan atau jenis pekerjaan Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan

⁵⁰ Susapto, Wawancara, Tenaga Inspector NDT, Pekerja di PT. INKANINDO Indramayu, bekerja di PT. Pertamina UP-VI Balongan, tanggal 27 Maret 2008.

Kilang PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI
BALONGAN.

Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu Pasal
7 angka 7.1 menyebutkan bahwa :

Perjanjian Kesepakatan Kerja ini berlaku selama 12 (dua
belas) bulan, terhitung mulai 01 Oktober 2006 sampai
dengan 30 September 2007.

Pasal 7 angka 7.2 menyebutkan bahwa :

Perjanjian kesepakatan kerja ini berakhir demi hukum
dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam
kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang
disepakati. Perjanjian ini dapat diperbaharui apabila
PENGUSAHA mendapatkan kontrak pemborongan
pekerjaan yang baru dan sama dari PERTAMINA UP-VI.

Ini dapat disimpulkan bahwa apabila perjanjian kerjasama
yang dilakukan oleh PT. INKANINDO dan PT. PERTAMINA
(PERSERO) UP-VI BALONGAN diperpanjang dengan adanya
Addendum Surat Perjanjian Kerja maka perjanjian kerja antara
Perusahaan dan para Pekerja diperpanjang lagi sampai dengan
berakhirnya waktu Addendum Surat Perjanjian Kerja.

Selain berakhirnya jangka waktu perjanjian, berakhirnya
perjanjian kerja juga dapat terjadi karena tenaga kerja
mengundurkan diri secara tertulis, tersangkut tindak kriminal atau
meninggal dunia.

PT. INKANINDO menggunakan Perjanjian Kerja Untuk
Waktu Tertentu karena pekerjaan yang dilakukan di PT.

PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN merupakan pekerjaan yang berlangsung dalam waktu tertentu pula, yaitu 12 (dua) belas bulan kalender terhitung mulai tanggal 01 Oktober 2006 sampai dengan tanggal 30 September 2007, sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN dengan PT. INKANINDO, tertanggal 29 September 2006, Nomor 3900053099.⁵¹

Dengan demikian pekerjaan ini bukan bersifat tetap, sehingga tidak melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

⁵¹ L. Boedianto, Wawancara, Direktur Utama PT. INKANINDO, Bandung, 27 Maret 2008.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Untuk upah dan cara pembayaran, Pasal 2 Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu menyebutkan :

Jumlah upah yang dibayar sebesar Rp. 1.189.400,00 (satu Juta seratus delapanpuluh sembilan ribu empat ratus rupiah) perbulan. Jumlah tersebut sudah termasuk :

Upah Pokok, Uang transport dan Tunjangan.

Upah Tetap ini dipotong sebesar 2 % (dua perseratus) sebagai kewajiban Pekerja untuk iuran JHT pada program JAMSOSTEK dan disetorkan Pengusaha kepada PT. JAMSOSTEK bersamaan dengan iuran lain yang menjadi kewajiban Pengusaha.

9) Perijinan sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Kerjasama dalam penyediaan tenaga kerja pemeriksaan NDT walaupun bukan merupakan pekerjaan yang baru bagi PT. INKANINDO, sesuai dengan Surat Penunjukan Pemenang Pemilihan Langsung dari Manajer Unit Reliabilitas PT Pertamina (Persero) Unit Pengolahan VI No. 0517/E16120/2006-S5 tanggal 28 September 2006 dengan dikeluarkannya Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN dengan PT. INKANINDO, tertanggal 29 September 2006, Nomor 3900053099. tetapi karena waktu pemilihan langsung terlalu mendesak sehingga selain syarat kewajiban berbadan hukum

syarat tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dari instansi yang berwenang saat ini adalah Pihak Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) masih dalam proses untuk perpanjangan.

Keadaan ini menyebabkan perizinan yang didapat oleh PT. INKANINDO dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) merupakan perizinan yang bersifat sementara, sampai keluar izin yang sedang diperpanjang.⁵²

3. Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN (*outsourcing* NDT) oleh Serikat Pekerja PERTAMINA.

Organisasi Serikat Pekerja Pertamina Balongan Bersatu Atau SP-PBB merupakan wadah para pekerja yang berada di lingkungan PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan, guna memberikan perlindungan serta kesejahteraan kepada pekerja. Selain itu, SP-PBB juga harus mampu bersinergi dengan segala aturan yang ada dilingkungan PT. Pertamina. Sehingga keberadaannya bisa dirasakan, baik dari kalangan pekerja maupun perusahaan.⁵³

⁵² Ibid.

⁵³ Sumarno, Wawancara, Ketua SP-PBB, tanggal 28 Maret 2008.

Serikat Pekerja Pertamina Balongan Bersatu mempunyai visi dan Misi sebagai berikut :

1. Visi

Mewujudkan kualitas hidup Pekerja Pertamina yang lebih baik melalui harmonisasi antara hak dan kewajibannya secara profesional dan bertanggung jawab.

2. Misi

- a. Menciptakan suasana kerja yang kondusif.
- b. Mendukung terwujudnya Visi dan Misi perusahaan.
- c. Berperan aktif dalam program pembinaan dan pengembangan profesionalisme pekerja.
- d. Menjembatani kepentingan pekerja dalam perusahaan.
- e. Menumbuhkan rasa solidaritas antar pekerja.
- f. Mendorong terwujudnya transparansi perusahaan dan perlakuan yang non diskriminatif.

Dengan visi dan misi yang ada, SP-PBB berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan memperjuangkan kepentingan para pekerja di lingkungan kerja Pertamina. Karena dalam kenyataan ternyata sistem hukum belum memberikan perlindungan yang pasti kepada kaum pekerja, sehingga nasib pekerja akan dengan mudah dipermainkan oleh perusahaan juga solidaritas dari

kalangan pekerja masih begitu rendah, sehingga memudahkan perusahaan untuk menekan kepentingan pekerja.⁵⁴

Sebagai organisasi serikat pekerja, organisasi ini diharapkan bisa membantu dan mewakili para anggotanya atau para pekerja pada umumnya dalam menghadapi masalah ketenagakerjaan.⁵⁵

**C. HAMBATAN-HAMBATAN YANG DIHADAPI PT. INKANINDO
DALAM PELAKSANAAN PENYEDIAAN TENAGA KERJA
PEMERIKSAAN RUTIN NDT PERALATAN KILANG
PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN DI PT.
PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN.**

PT. INKANINDO sebagai perseroan terbatas yang berdiri sejak tahun 1995 telah banyak mengalami pasang dan surut dalam melakukan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam perkembangannya saat ini PT. INKANINDO sedang mengalami masa-masa yang sulit. Hal ini karena usaha PT. INKANINDO sebagian besar tergantung pada proyek-proyek operasional dari PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN. Baik sebagai perusahaan jasa pemborongan dalam bidang kontraktor maupun sebagai perusahaan jasa konsultasi penyedia tenaga ahli.

⁵⁴ Nana Kanan, Wawancara, Sekertaris SP-PBB, tanggal 28 Maret 2008.

⁵⁵ Ibid.

Dengan adanya perubahan sejak 16 September 2003 dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) statusnya berubah menjadi Perseroan, PT. PERTAMINA (PERSERO) PERTAMINA dalam menyelenggarakan usaha di bidang energi dan petrokimia, dirasakan lebih banyak melakukan efisiensi terhadap seluruh kegiatannya penunjang yang dianggap masih bisa untuk ditunda atau digabungkan pelaksanaannya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap PT. INKANINDO sebagai rekanan dari PT. PERTAMINA (PERSERO). Namun karena minimnya Peraturan-Peraturan tentang ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan pelaksanaannya, menyebabkan pelaksanaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan NDT tersebut masih banyak menemui hambatan.⁵⁶

Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. INKANINDO itu antara lain :

1. Bila terjadi perselisihan kepentingan diantara perusahaan pemberi jasa dengan buruh/pekerja belum ada ketentuan-ketentuan hukum yang mendorong terlaksananya perundingan kolektif yang harmonis antara buruh/pekerja dan pengusaha yang dilandasi prinsip-prinsip perilaku beritikad baik (*good of good faith*).
2. Birokrasi Perizinan untuk penyediaan Jasa Tenaga kerja *Outsourcing* yang masih berbelit-belit hal ini menyebabkan pengurusan menjadi sangat lamban dan berlarut-larut yang

⁵⁶ L. Boedianto, Wawancara, Direktur Utama PT. INKANINDO, Bandung, 28 Maret 2008.

menimbulkan rasa enggan bagi Perusahaan dalam pengurusan Perizinan.

3. Adanya perbedaan kepentingan yang bertolak belakang dari para pihak dikarenakan ada 3 (tiga) pihak yang berhubungan langsung dalam setiap penandatanganan perjanjian kerjasama yaitu :perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja dari perusahaan-perusahaan tersebut, yang menyebabkan terjadinya perselisihan karena adanya pelanggaran terhadap isi perjanjian (*cedera janji atau wanprestasi*) dari para pihak.
4. Kondisi ekonomi politik yang tidak stabil, faktor ini memang tidak berpengaruh seketika tapi dalam waktu yang tidak terlalu lama akan berdampak. Yang mengakibatkan timbulnya kesulitan untuk memenuhi isi perjanjian, karena harga kontrak kerja yang telah dibuat tidak lagi sebanding dengan kondisi ekonomi.
5. Pendapatan PT. INKANINDO yang terbatas, baik dari usaha penyediaan jasa tenaga kerja maupun usaha lainnya, membuat biaya-biaya untuk tenaga kerja pemeriksaan Rutin NDT Peralatan kilang dibatasi. Kurangnya peralatan untuk pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN, yang sebagian besar harus disediakan oleh PT. INKANINDO dengan harga yang relatif mahal, menyebabkan pekerjaan belum dapat dilaksanakan dengan profesional.

6. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, sehingga semua permasalahan mengenai pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing, dan perusahaan pengguna jasa outsourcing dapat melakukan keberatan atas perbuatan karyawan yang dirasa tidak sesuai aturan perusahaannya, sehingga seluruh tanggung jawab berada pada perusahaan penyedia tenaga kerja.⁵⁷

D. CARA MENGATASI HAMBATAN

Demikian banyak hambatan yang dialami oleh PT. INKANINDO dalam usaha penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT ini, dengan segala upaya yang dimiliki pengelola melakukan beberapa tindakan antara lain :

1. Bila terjadi perselisihan kepentingan diantara perusahaan pemberi jasa dengan buruh/pekerja mengingat hal ini belum diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, penyelesaian dilakukan oleh kedua belah pihak, yakni antara pengusaha dan pekerja. Pekerja dan pengusaha melakukan pertemuan untuk membicarakan perselisihan yang timbul dan menyelesaikan persoalan secara cepat serta mengembalikan persoalan kepada aturan hukum yang berlaku.
2. Untuk mengatasi lambannya dalam perizinan, yang menyebabkan pengurusan menjadi sangat lamban dan berlarut-larut, PT.

⁵⁷ L. Boedianto, Wawancara, Direktur Utama PT. INKANINDO, Indramayu, tanggal 31 Maret 2008.

INKANINDO tetap berpegang pada peraturan pelaksanaan outsourcing yaitu Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP – 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, yang dalam Pasal 2 disebutkan : untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Instansi berwenang saat ini adalah pihak Depnakertrans kabupaten Indramayu dan perusahaan juga memenuhi kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* yaitu mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), mendaftarkan perjanjian pemborongan/penyerahan sebagian pekerjaan (*outsourcing*) maupun kewajiban-kewajiban lain ke Instansi/Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu.

3. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah melalui upaya musyawarah mufakat. Dalam hal ini pihak yang dirugikan (PT. INKANINDO) akibat tindakan pihak lain yang tidak memenuhi perjanjian (Pekerja), meminta kepada Pekerja/buruh penyediaan tenaga kerja rutin NDT untuk memenuhi perjanjian secara kekeluargaan.penyampaian keinginan itu dilakukan secara dua

pihak yakni antara Perusahaan dan Pekerja, di luar jalur hukum yang disebut Penyelesaian secara bipartite.

4. Untuk mengatasi kesulitan tersebut Perusahaan berusaha untuk mencari sumber dana dan sumber usaha yang lain dengan cara mengikuti lelang pemborongan pekerjaan yang diadakan di lingkungan Pertamina atau perusahaan yang lain, agar bisa melakukan prestasi atas isi perjanjian dan semua operasional harian perusahaan tetap berjalan dengan berpedoman pada tujuan pendirian perusahaan.
5. Peralatan untuk pekerjaan pemeriksaan Rutin NDT tetap disediakan sesuai dengan kebutuhan tanpa mengurangi kualitas dari alat yang dipakai dengan berpedoman pada standar mutu yang ditetapkan oleh Pertamina untuk pekerjaan Pemeriksaan Rutin NDT tersebut.
6. Perusahaan tetap mengikutsertakan setiap pekerjanya pada program JAMSOSTEK melalui PT. JAMSOSTEK (PERSERO) sesuai dengan ketentuan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/1999 tanggal 16 Agustus 1999 dengan total iuran setiap bulan sebesar $10,8\% \times$ upah tetap per bulan, dan jika keuangan perusahaan bisa membaik akan diupayakan pembayaran Iuran Jamsostek ditanggung oleh Perusahaan dengan perincian sebagai berikut :
 - a. Jaminan Hari Tua (JHT) : $3,7\% \times$ Upah Tetap per bulan

- b. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) : 6,0 % X Upah Tetap per bulan
- c. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) : 0,8 % x Upah Tetap per bulan
- d. Jaminan Kematian (JK) : 0,3 % x Upah Tetap per bulan

Perusahaan tetap membantu pekerja pada akhir masa kontrak untuk proses pengambilan uang Jaminan Hari Tua (JHT) di PT. JAMSOSTEK (PERSERO), yang dalam praktek susah untuk diambil karena alasan kurangnya persyaratan dari perusahaan.

PT. INKANINDO dan PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI mengadakan kerjasama untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi para pekerja *outsourcing* yang bekerja di lingkungan PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI Balongan dengan cara : mengadakan Tabungan Simponi yang dilakukan di Bank BNI Cabang Indramayu, dengan menyisihkan dari sebagian upah yang diterima setiap bulan dengan tidak ditentukan berapa besar jumlahnya, atas persetujuan para pekerja, dan hal itu bukan merupakan hal yang wajib bagi para pekerja, dan tabungan akan tetap berlanjut walaupun Perusahaan penyedia tenaga kerja berganti setelah masa kontrak berakhir, dan akan digantikan dan diteruskan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja yang baru dan

tabungan tersebut hanya boleh diambil setelah pekerja berumur 55
(lima puluh lima) tahun .

BAB V

P E N U T U P

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dalam bab ini penulis menarik kesimpulan yang merupakan inti dari seluruh pembahasan. Kemudian berdasarkan itu pula penulis akan mencoba mengemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan oleh PT. INKANINDO di Indramayu.

A. KESIMPULAN

Berdasarkan data-data yang diperoleh dapat disimpulkan :

1. dalam menjalankan usaha *outsourcing* penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan, PT. INKANINDO belum seluruhnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Ada beberapa hal telah terpenuhi namun ada pula yang belum terpenuhi, yaitu :
 - a. Beberapa hal yang telah mematuhi ketentuan, antara lain :
 - Penyerahan pekerjaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan dilakukan dengan perjanjian kerja sama secara

tertulis, sehingga memenuhi ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 ayat (1).

- Dalam perlindungan kerja yang telah terpenuhi baru ketentuan pekerja anak, karena memang tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT seluruhnya pekerja wanita dewasa dan laki-laki dewasa dengan usia minimum 19 (sembilanbelas) tahun, sehingga memenuhi ketentuan Pasal 68 sampai dengan Pasal 75 tentang pekerja anak, Pasal 76 tentang jam kerja malam bagi pekerja wanita, Pasal 81-83 tentang hak-hak khusus pekerja wanita. Selain itu waktu isitirahat yang diberikan kepada tenaga kerja dan ketentuan kelebihan jam kerja belum memenuhi ketentuan Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).
- Hubungan kerja yang terjadi antara PT. INKANINDO sebagai penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* dan PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN sebagai pengguna tenaga kerja *outsourcing* serta hubungan dengan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT telah memenuhi ketentuan Pasal 59 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7).

c. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan, antara lain :

- Jam kerja yang diberlakukan bila dijumlah dalam 1 (satu) minggu jumlahnya adalah 45 (empat puluh lima) jam padahal

dalam Pasal 77 ayat (2) maksimal jam kerja perminggu adalah 40 (empat puluh) jam.

- Uang makan lembur tidak diberikan karena kurang dari 4 jam nyata pada hari-hari kerja. Hal ini melanggar pasal 77 ayat (2) yang telah mengatur bahwa total jam kerja nyata dalam seminggunya tidak boleh lebih dari 40 (empat puluh) jam. Dan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1) huruf b yaitu hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- Begitu juga dengan Ketentuan yang menyebutkan bahwa Khusus untuk tenaga shift tidak mendapat uang makan lembur dan uang transport lembur apabila bekerja pada hari-hari libur resmi, tidak sesuai dengan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) yang menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- Upah yang diberikan kepada tenaga kerja memang lebih besar dari standard UMR Kabupaten Indramayu berikut dengan tunjangan-tunjangan lain yang diberikan perusahaan, tapi upah

tersebut masih dipotong oleh perusahaan, yang mengakibatkan upah tersebut tetap berada diposisi lebih rendah dari UMR kabupaten Indramayu.

- Perlindungan social bagi tenaga kerja pemeriksaan Rutin NDT peralatan kilang pertamina UP-VI diberikan oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam perjanjian, tapi dalam kenyataan perlindungan social tersebut tidak bisa memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang maksimal, keanggotaan jamsostek bagi Perusahaan hanya dianggap sebagai persyaratan yang diperlukan dalam proses penagihan ke PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI BALONGAN tanpa melihat manfaat yang diperoleh para pekerja dari keikutsertaannya dalam keanggotaan Jamsostek.

Dengan demikian Perlindungan Hukum bagi Pekerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang (Pekerja *outsourcing*) masih belum maksimal dan masing sangat lemah.

2. Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. INKANINDO dalam pelaksanaan *outsourcing* ini, yaitu :
 - a. Kurangnya Tenaga-Tenaga Ahli dalam Bidang NDT yang mempunyai keahlian khusus yang ditetapkan oleh PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN.
 - b. Bahwa saat ini PT. INKANINDO mengalami penurunan pendapatan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya,

karena adanya jenis-jenis usaha yang tidak lagi dikerjakan atau *dioutsourcingkan* kepada pihak ketiga sebagai salah satu bentuk efisiensi dari perusahaan PERTAMINA.

- c. Investasi yang cukup besar dalam hal peralatan, human skill dan teknologi.
 - d. Pasar dalam hal *outsourcing* yang belum banyak, sehingga kurang menjanjikan profit untuk jangka pendek.
3. Bahwa dengan berbagai hambatan tersebut PT. INKANINDO telah melakukan beberapa langkah :
- a. Para pekerja yang mempunyai ketekunan dan profesional yang tinggi dalam kerjanya dipilih oleh Perusahaan untuk mengambil kursus dan pelatihan untuk memperoleh keahlian yang diperlukan bagi Perusahaan dengan dibiayai oleh Perusahaan.
 - b. Para pesero pengurus dari PT. INKANINDO berusaha untuk mencari usaha-usaha yang lain dengan jalan melebarkan sayap ke luar daerah dengan mengikuti tender-tender pekerjaan pemborongan atau pekerjaan lain sesuai dengan spesifikasi perusahaan sehingga tidak tergantung pada pekerjaan-pekerjaan yang ada di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan.
 - c. Berusaha untuk memenuhi peralatan dan bahan-bahan yang diperlukan untuk semua jenis pekerjaan yang ada, dengan

tetap memperhatikan kemampuan finansial yang dimiliki dan tetap mengutamakan kualitas pelayanan yang baik.

B. SARAN

1. Harus ada pengawasan terhadap perusahaan jasa Outsourcing yang lebih di perketat supaya pekerja outsourcing lebih terlindung.
2. Hendaknya PT. INKANINDO segera memenuhi ketentuan yang berlaku dalam rangka memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, diantaranya :
 - a. Harus adanya jadwal kerja dan lembur bagi tenaga kerja pemeriksaan Rutin NDT yang jelas agar memenuhi ketentuan 40 (empat puluh) jam seminggu atau membayar kelebihan jam kerja setiap harinya dengan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - b. Upah dan tunjangan-tunjangan yang diberikan sebaiknya disesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten Indramayu dan juga Surat Perjanjian Kerja (SPK) yang telah disepalati dan juga didasarkan pada Surat Keputusan General Manager UP-VI No. Kpts-059/E16000/2006-S0 tanggal 05 Juni 2006. yaitu Sebesar Rp. 1.189.400,00 (satu juta seratus delapan puluh sembilan ribu empat ratus rupiah) tanpa adanya potongan untuk keuntungan Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja.
 - c. Harus adanya perbaikan untuk Program Jamsostek, dengan cara Seluruh pembayaran setiap bulan program Jamsostek sebesar 10,8 % X upah tetap perbulan untuk setiap bulannya menjadi beban perusahaan

penyedia jasa tenaga kerja. Kartu kepesertaan JAMSOSTEK, copy iutan program JAMSOSTEK harus diberikan kepada setiap pekerja tetap walaupun masa kontrak kerja belum berakhir sehingga para pekerja bisa mengurus kepesertaan JAMSOSTEK jauh-jauh hari sebelum masa kontrak berakhir.

- d. Harus membuat atau mengikutsertakan para pekerjanya dalam program asuransi yang lain yang lebih menjamin kesejahteraan bagi para pekerja selain dari Program Jamsostek yang dianggap terlalu mempersulit dan membebani para Pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, Hukum Perjanjian, (Bandung : PT. Alumni, 1986).
- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003).
- Amin Widjaja, Outsourcing Konsep dan kasus, (Jakarta : Harvarindo, 2008)
- Bambang Dwiloka, Rati Riana, Teknik Menulis Karya Ilmiah, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2005).
- Benoe Satrio, Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan, (Yogyakarta : Andi Yogyakarta, 2003)
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2004).
- F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, (Jakarta, Penerbit Sinar Grafika, 2005).
- Gunarto Suhardi, Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing, (Yogyakarta, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2006).
- H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 1993).
- Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK, (Jakarta : Penerbit VisiMedia, 2006).
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007).
- Nasution, Metode Research /Penelitian Ilmiah, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007).
- Riduan Syahrani, Seluk Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata, (Bandung : PT. Alumni, 2000).
- R. Subekti, Aneka Perjanjian, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1995).
- , Hukum Perjanjian, (Jakarta : PT. Intermasa, 2005).
- R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, (Bandung: Putra A Bardin, 1999).
- Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985)

- Richardus Eko Indrajit, Proses Bisnis Outsourcing, (Jakarta : Grasindo, 2003)
- Sehat Damanik, Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Jakarta : DSS Publising, 2006).
- Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2003).
- Soeryodiningrat, Azas-Azas Hukum Perikatan, (Bandung : Tarsito Bandung, 1985).
- Soedibyo, Berbagai Jenis Kontrak Pekerjaan, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1984).
- Suharnoko, Hukum Perjanjian Teori dan Analisa Kasus, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2004)
- Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007).

Peraturan Perundang-undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Majalah

Sonhaji, Dosen Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum UNDIP Semarang,
Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme outsourcing
Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Majalah
Masalah-Masalah Hukum

