

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

1. Tenaga Kerja

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹⁵

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.¹⁶ Batas umur minimal untuk tenaga kerja di Indonesia yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

¹⁵ Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001, halaman 3

¹⁶ Dumairy. *Perekonomian Indonesia* Cetakan ke 5. Jakarta: Erlangga. 1996, halaman 73

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu:

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁷

¹⁷ Hardijan Rusli. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Ghalia Indonesia. Halaman 12

2. Pekerja/Buruh

Pembangunan dipengaruhi oleh beberapa faktor penunjang, salah satunya adalah pekerja/buruh. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, hal ini merupakan salah satu modal yang penting. Pada praktiknya, baik dalam bentuk tulisan-tulisan maupun perkataan atau penyebutan, baik formal maupun informal sering dijumpai perkataan karyawan, tenaga kerja, dan Pekerja/Buruh yang penempatannya terkadang tidak tepat dan sering membingungkan.¹⁸ Pengertian karyawan menurut Kamus bahasa Indonesia adalah pekerja atau pegawai.¹⁹ Karyawan dari kata dasar “karya” yang diberi akhiran –wan yang berarti pekerja, seringkali digunakan mulai dari sebuah pabrik sampai kantor besar. Oleh pemerintah Orde Baru kata ini digunakan untuk menggantikan istilah buruh yang sejak 1965 ditabukan di Indonesia.

Zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh atau tenaga kerja adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar.²⁰ Terdapat hubungan yang kuat antara unsur buruh dan majikan, sedangkan unsur upah tidak begitu mengikat, karena dalam sejarah ada yang diberi upah dan ada yang tidak sama sekali, misalnya kerja rodi. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor, baik

¹⁸ Malau Parningotan. *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh*. Medan: P.T. Sofmedia.2013. halaman 25

¹⁹ R.Suyoto Bakir dan Sigit Suryanto. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Edisi Terbaru, Ciputat, Tangerang: Karisma Publishing Group. 2009

²⁰ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004, halaman 21.

itu dalam sektor pemerintahan atau non pemerintahan disebut dengan “karyawan dan pegawai” (*white collar*).

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja menurut Pasal 1 angka (2) adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan menurut Pasal 1 angka (3) yang dimaksud dengan “pekerja/buruh adalah seriap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Berdasarkan rumusan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Hukum Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut: “serangkaian peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang

lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah”.²¹ Peranan Hukum Ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenagakerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

4. Hubungan Kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”²² Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

²¹ Halili Toha, HariPramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cetakan Pertama, Jakarta: Bina Aksara. 1987. halaman 1.

²² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Jambatan Cetakan ke VIII, 1994) halaman 1-2

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.

1. Peraturan Perusahaan

Adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan demikian perusahaan bisa memasukkan apa saja yang diinginkannya, misalnya mencantumkan kewajiban tenaga kerja sebanyak-banyaknya dengan hak-hak seminimal mungkin dan sebaliknya mencantumkan kewajiban-kewajiban perusahaan/pengusaha seminimal mungkin dengan hak-hak sebanyak-banyaknya. Oleh karena itu peraturan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja, antara lain:

- a. Harus mendapat persetujuan tenaga kerja secara tertulis;
- b. Harus mendapat persetujuan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat;

- c. Tidak boleh melanggar Undang-Undang ketertiban umum dan tata susila serta Undang-Undang lain yang sifatnya tidak boleh dikesampingkan oleh Undang-Undang.
- d. Harus ada 1 (satu) lembar peraturan perusahaan ditempel dan mudah dibaca atau diketahui oleh tenaga kerja waktu mereka bekerja.

Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tiap pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Sedangkan dalam Pasal 111, peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya 30 (tiga puluh hari) sejak naskah tersebut diserahkan, apabila belum dilakukan penandatanganan sampai batas waktu tersebut, maka dianggap selebihnya 30 (tiga puluh) hari sudah mendapatkan pengesahan (Pasal 112).

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu: berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.

- a. Berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan.

Perjanjian kerja dilakukan secara tertulis, maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat antara lain:

1. harus disebutkan jenis pekerjaan yang diperjanjikan;
 2. waktu berlakunya perjanjian kerja;
 3. upah tenaga kerja yang berupa uang diberikan tiap bulan;
 4. saat istirahat bagi tenaga kerja, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu diluar negeri serta selama istirahat itu;
 5. bagian upah lainnya yang diperjanjikan dalam isi perjanjian menjadi hak tenaga kerja²³.
- b. Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak

²³Djoko Triyanto. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Mandar Maju. 2004. halaman 159.

Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/VI/2004. Menurut Payaman Simanjuntak:

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dan tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum otomatis menjadi PKWTT. Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan. Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan).²⁴

- c. Berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja kontrak, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan perjanjian kerja tetap;

²⁴Adrian Sutedi, OpCit halaman 48

d. Berdasarkan pelaksanaannya, perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan yang di lakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang diserahkan pada perusahaan lain (*outsourcing*).

Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. pekerja/buruh meninggal dunia;
2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Artinya hubungan hukum yang timbul sebagai akibat perjanjian kerja itu akan tetap ada walaupun pengusaha/majikan yang mengadakan perjanjian tersebut meninggal dunia, kemudian hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh tetap harus terpenuhi sesuai dengan isi perjanjian oleh pengusaha yang baru/pengganti, atau kepada ahli waris pengusaha tersebut.

3. Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah “hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Perjanjian Kerja Bersama mempunyai 2 fungsi yaitu:

a) Memudahkan tenaga kerja dalam pembuatan perjanjian kerja

Tenaga kerja pada umumnya buta atau kurang mengetahui tentang hukum untuk membuat perjanjian kerja yang secara yuridis dapat dipertanggungjawabkan, maka kepada serikat pekerja/serikat buruh kalau perlu dengan bantuan ahli hukum untuk merumuskan kedudukan tenaga kerja sebagai anggota serikat pekerja didalam perjanjian kerja bersama yang diadakan dengan pihak perusahaan.

b) Sebagai pemecahan dalam masalah perundang-undangan yang ada di dalam kehidupan sosial pekerja/buruh

Peraturan mengenai perburuhan belum mengatur selengkapny atau kalau sudah mengatur keseluruhannya tetapi terbelakang dari kemajuan masyarakat, dengan demikian lembaga perjanjian perburuhan dapat melengkapi atau mengaturnya. Jadi perjanjian perburuhan mempunyai peranan lain dalam pembentukan hukum ketenagakerjaan.

4. Perjanjian Pemborongan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601 huruf b merupakan dasar pengaturan yang terkait dengan perjanjian pemborongan, yaitu “perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66. Adapun syarat-syarat yang dipenuhi antara lain:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. Perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum.

Perusahaan tersebut harus memenuhi persyaratan yang diatur dalam Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

B. Tinjauan Umum *Outsourcing*

1. Pengaturan *Outsourcing*

Dasar hukum praktik *outsourcing* adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Putusan MK No. 27/PUU-

IX/2011, Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Surat Edaran Menakertrans No 04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. *Outsourcing* menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam pasal 64 Undang-Undang yang menyebutkan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.²⁵

a. Pemborongan Pekerjaan

Peraturan mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud ayat (1) harus berbentuk hukum.

²⁵Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

b. Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Penyedia jasa pekerja/buruh diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- b. perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, telah mengatur mengenai pembagian jenis-jenis pekerjaan pokok (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*) yang ditentukan oleh asosiasi sektor usaha.

Pelanggaran atas ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* tidak dikenakan sanksi pidana atau sanksi administrasi, dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) hanya menentukan apabila syarat-syarat *outsourcing* tersebut tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Vendor beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Principal. Artinya principal hanya dibebani untuk

menjalin hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan segala konsekuensinya apabila syarat-syarat *outsourcing* tidak terpenuhi.

2. Makna Outsourcing

Terdapat perbedaan pengertian antara pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata dengan pemborongan pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam KUH Perdata semata-mata pemborongan dengan obyek pekerjaan tertentu sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selain mengatur pemborongan pekerjaan juga mengatur penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. *Outsourcing* juga berbeda dengan kontrak kerja biasa. Kontrak kerja biasa umumnya sekedar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau aset perusahaan. Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumberdaya manusia, peralatan atau aset perusahaan.²⁶

Outsourcing atau proses alih daya dari suatu bisnis melalui perjanjian/kontrak menurut Libertus Jehani adalah:

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja

²⁶Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, 2006, Hal.38

(principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).²⁷

Untuk memudahkan penjelasan mengenai istilah *outsourcing* penulis akan memberikan ilustrasi sebagai berikut: A diangkat sebagai karyawan di perusahaan X. Sebelum diangkat sebagai karyawan, antara A dan perusahaan X dibuat perjanjian kerja yang isinya menyatakan bahwa A bersedia untuk ditempatkan di perusahaan Y, disini dapat dilihat bahwa perusahaan X adalah perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan Y adalah perusahaan pemberi kerja. Setelah perjanjian kerja antara A dan perusahaan X disepakati maka perusahaan X akan membuat perjanjian dengan perusahaan Y yang isinya bahwa perusahaan X akan mempekerjakan karyawannya di perusahaan Y. Terhadap penempatan tersebut, perusahaan Y membayar sejumlah dana kepada perusahaan X. Dari ilustrasi tersebut, dapat kita lihat bahwa didalam sistem *outsourcing* terdapat dua jenis perjanjian, yaitu:

1. Perjanjian kerja, antara A dengan perusahaan X
2. Perjanjian penempatan A, antara perusahaan X dan perusahaan Y.

Adanya dua perjanjian yang terpisah tersebut, walaupun A sehari-hari bekerja diperusahaan Y, status A tetap sebagai karyawan perusahaan X. Oleh karena itu, dalam sistem *outsourcing* ini, pemenuhan hak-hak A (seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta

²⁷Libertus Jehani. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat. 2008. halaman 1

perselisihan yang timbul) tetap merupakan tanggungjawab perusahaan X. Maka dari itu beberapa praktisi hukum mengkritisi sistem *outsourcing* ini, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan.²⁸

C. Tinjauan Umum BPJS

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Bila mengacu pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat menjadi BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial tersebut terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.²⁹ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan, terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

²⁸ Adrian Sutedi, OpCit halaman 218

²⁹ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tercantum dalam Pasal 9 ayat (1) dan (2) yaitu:

- a. BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- b. BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

Setiap peserta berhak memperoleh manfaat jaminan kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai kebutuhan medis yang diperlukan. Manfaat jaminan kesehatan sebagaimana yang dimaksud terdiri dari manfaat medis dan manfaat non medis. Manfaat medis tidak terikat dengan besaran iuran yang dibayarkan. Manfaat non medis meliputi manfaat akomodasi dan ambulans. Kantor pusat BPJS berada di Jakarta, dengan jaringannya di seluruh kabupaten/kota.

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

Kesehatan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap individu. Hal ini membuat setiap orang yang peduli dengan kesehatannya melakukan berbagai upaya untuk menjaga kesehatannya. Di sisi lain, negara berkewajiban menjamin kesehatan warga negaranya. Oleh karena itu, negara membuat program jaminan kesehatan untuk memberikan

jaminan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Kesehatan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun PNS, dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan Badan Usaha lainnya ataupun rakyat biasa.³⁰ BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dahulu bernama Jamsotek merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013. Untuk BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2014. BPJS Kesehatan sebelumnya bernama Askes (Asuransi Kesehatan), yang dikelola oleh PT. Askes Indonesia (Persero), namun sesuai UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, PT. Askes Indonesia berubah menjadi BPJS Kesehatan terhitung sejak tanggal 1 Januari 2014.

Peserta tidak hanya memilih lokasi fasilitas kesehatan yang terjangkau dari tempat tinggalnya, melainkan juga bisa memilih tingkat fasilitas kesehatan. Iuran yang disetorkan ke BPJS pun berbeda-beda jumlahnya untuk setiap fasilitas kesehatan. Iuran harus diserahkan paling lambat tanggal 10 setiap bulannya dan berlaku denda keterlambatan yang

³⁰ Tim Pustaka Yustisia. *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Kesehatan dari BPJS*. Jakarta : Visimedia. 2014.halaman 2

diatur sesuai ketentuan.³¹ Mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Kesehatan selain melaksanakan tugas sebagai Warga Negara juga memberikan manfaat proteksi kesehatan untuk setiap orang. Hanya dengan mendaftarkan diri ke BPJS Kesehatan dan membayar iuran yang terjangkau, warga negara bisa segera mendapatkan jaminan kesehatan. Berikut ini klasifikasi kelompok peserta jaminan kesehatan:³²

- a. Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan
- b. Bukan Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan, dibagi menjadi 3 kategori, yaitu:
 1. Pekerja Penerima Upah, terdiri dari:
 - Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 - Anggota TNI
 - Anggota POLRI
 - Pejabat Negara
 - Pegawai Pemerintah Non-Pegawai Negeri
 - Pegawai Swasta
 - Pegawai yang tidak termasuk kategori diatas yang menerima upah
 2. Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU), terdiri dari:
 - Pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri
 - Pekerja lain yang memenuhi kriteria bukan pekerja penerima upah

³¹ Loc.cit.

³² Ibid, hlm 4

3. Bukan Pekerja (BP), terdiri dari:

- Investor
- Pemberi Kerja
- Penerima Pensiun
- Veteran
- Perintis Kemerdekaan
- Bukan pekerja yang tidak termasuk diantaranya yang mampu membayar iuran.

2. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang memiliki tanggungjawab dari Presiden untuk memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia, baik sektor formal maupun informal, dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. Perlindungan yang diberikan antara lain adalah JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JK (Jaminan Kematian), JHT (Jaminan Hari Tua), dan JP (Jaminan Pensiun). Bagi yang sebelumnya telah terdaftar dalam Jamsostek, untuk JKK, JK dan JHT, keanggotaannya tidak mengalami perubahan dan tidak perlu melakukan registrasi ulang. Sementara itu, untuk perusahaan dan pekerja mandiri yang menjadi peserta program JP, perlu melakukan pendaftaran ulang ke BPJS Kesehatan. BPJS sendiri menggantikan PT.Askes. Sehubungan dengan kartu anggotanya sejauh ini belum perlu ada penggantian kartu secara massal. Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan akan tetap melaksanakan program JKK

(Jaminan Kecelakaan Kerja), JK (Jaminan Kematian), JHT (Jaminan Hari Tua), dan JP (Jaminan Pensiun). Peraturan tersebut berlaku sebelum ada peraturan baru yang mengatur tentang prosedur dan persyaratan menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan. Sementara itu, sebelum BPJS beroperasi secara penuh pada tanggal 1 Juli 2015, prosedur dan manfaat tersebut masih sama dengan yang berlaku di PT.Jamsostek.

BPJS Ketenagakerjaan dilandasi dengan filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi risiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung dengan orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua, maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hal dan bukan dari belas kasih orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal maka, pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.³³ Dari berbagai program BPJS Ketenagakerjaan yang ada, diperlukan berbagai persyaratan dan dokumen untuk dapat mendaftar. Berikut ini rangkuman dari tata cara dan alur pendaftaran disertai dengan deskripsi dari masing-masing program yang ada.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

³³www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan, tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 tahun sekali. Perincian besaran iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran sebagai berikut: ³⁴

1. Biaya Transportasi (Maksimum)

- Darat/Sungai/ Danau Rp. 1.000.000
- Laut Rp. 1.500.000
- Udara Rp. 2.500.000

2. Sementara Tidak Mampu Bekerja

- 6 bulan pertama, 100% x Upah Sebulan
- 6 bulan kedua, 75% x Upah Sebulan
- Seterusnya, 50% x Upah Sebulan

3. Biaya Pengobatan

- Perawatan Rp. 20.000.000 (maksimum)
- Penggantian Gigi Tiruan Rp.2.000.000 (maksimum)

4. Santunan Cacat

- Cacat sebagian anatomis: % sesuai tabel x 80 bulan upah

³⁴ Tim Pustaka Yustisia. Op.cit. halaman 8

- Cacat sebagian fungsi: % berkurangnya fungsi x sesuai tabel x 80 bulan upah
 - Cacat total tetap: 70% x 80 x upah sebulan
5. Santunan Kematian
- Sekaligus 60% x 80 bulan upah
 - Berkala (24 bulan) Rp. 200.000 per bulan
 - Biaya Pemakaman Rp. 3.000.000
6. Biaya rehabilitasi diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah dan ditambah 40% dari harga tersebut, serta biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp. 2.000.000
- Prothese/ alat pengganti anggota badan
 - Alat bantu/ orthose (kursi roda)
7. Penyakit akibat kerja, besarnya santunan dan biaya pengobatan atau biaya perawatan sama dengan poin ke-2 dan ke-3.

Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran, yaitu:

- a. Kelompok I= Premi sebesar 0,24% x upah kerja sebulan
- b. Kelompok II= Premi sebesar 0,54% upah kerja sebulan
- c. Kelompok III= Premi sebesar 0,89% x upah kerja sebulan
- d. Kelompok IV= Premi sebesar 1,27% x upah kerja sebulan
- e. Kelompok V= Premi sebesar 1,74% x upah kerja sebulan

b. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan kematian diperuntukan bagi ahli waris dari peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Iuran bagi peserta penerima gaji sebesar 0,3% dari gaji sebulan dan Iuran bagi peserta bukan penerima upah sebesar Rp. 6.800 setiap bulan.

Program ini memberikan manfaat kepada keluarga tenaga kerja seperti:³⁵

1. Santunan Kematian: Rp. 16.200.000
2. Biaya Pemakaman: Rp. 3.000.000
3. Santunan Berkala: Rp. 200.000/bulan (selama 24 bulan)
4. Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 tahun yang diberikan sebanyak Rp. 12.000.000

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program jaminan hari tua diajukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 56 tahun atau telah memenuhi persyaratan

³⁵ Ibid, hlm 12

tertentu. Jaminan hari tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang telah terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja.³⁶

1. Mencapai usia 56 tahun atau meninggal dunia/cacat total tetap
2. Berhenti bekerja yang telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dan masa tunggu 1 bulan
3. Pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/POLRI/ABRI

Besaran iuran program jaminan hari tua ditanggung perusahaan sebesar 3,7% dan oleh tenaga kerja sebesar 2%.

d. Jaminan Pensiun (JP)

BPJS Ketenagakerjaan selain memiliki ketiga program yang ada di atas juga akan memberikan perlindungan di hari tua dengan adanya Jaminan Pensiun (JP). Dana tersebut keluar ketika tenaga kerja telah memasuki usia pensiun, meninggal dunia, mengalami cacat tetap, atau pindah secara permanen ke luar negeri.³⁷ Berdasarkan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) jaminan pensiun, masa iuran untuk mendapatkan manfaat atas program ini minimal 15 tahun. Dana pensiun akan diberikan saat usia pekerja 56 tahun. Selain itu, aturan ini hanya berlaku bagi peserta jaminan pensiun yang bekerja di perusahaan swasta,

³⁶ Ibid, hlm 6

³⁷ Ibid, hlm 13

bukan di lembaga negara. Besaran iuran yang ditanggung oleh pekerja/buruh adalah sebesar 1% dan perusahaan sebesar 2%.

