

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Tentang Urusan-Urusan Pemerintah

Pengertian pemerintahan dalam rangka hukum administrasi dalam arti “Pemerintahan Umum” atau “Pemerintahan Negara”. Pemerintahan dapat dipahami melalui dua pengertian: di satu pihak dalam arti “fungsi pemerintahan: (kegiatan memerintah), di lain pihak dalam “organisasi pemerintahan” (kumpulan dari kesatuan-kesatuan pemerintahan).¹

Kaitan pada *trias politika*, yang sebenarnya pada saat ini masih berlaku hanya secara terbatas. Memungkinkan menunjuk pada suatu aspek penting dari pemerintahan.² Politik itu menjalankan pemerintahan dan menetapkan undang-undang, secara singkat mengeluarkan perintah-perintah dan mengatur arah. Sedangkan pemerintahan mengurus pelaksanaan, mengurus dari perintah/tugas-tugas.³

Menurut Donner,⁴ penguasa dibagi menjadi 4 macam, yaitu:

a. Pemelihara Ketertiban:

Pemelihara ketertiban pada tingkat pertama ialah pengawasan agar terciptanya kehidupan masyarakat yang teratur. Hal ini dilakukan dengan cara dibentuknya Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah dibentuk bukan bertujuan untuk mengekang setiap masyarakat,

¹Philipus M. Hadjon. 2002. *Pengantar Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press. Hlm 6

² Ibid, hlm 7

³ Phillipus M. Hadjon. Op.cit., hlm 7

⁴ A.M. Donner. 1987. *Nederlands Bestuursrecht*. Jilid umum. Alphen aan den Rijn, Nederland. Cetakan ulang kelima. Hlm 15-17

melainkan memberikan batasan atau aturan kepada masyarakat. Dapat terdiri dari penetapan peraturan bagi komunikasi timbal balik, yaitu diserahkan pada masyarakat untuk mengadukan sendiri pelanggaran atas hukum tadi dan membuatnya berlaku melalui suatu proses, kemudian lagi untuk menuntut pelanggaran merupakan tugas dari pemerintahan. Suatu teknik lain pemeliharaan ketertiban ialah terikatnya beberapa kegiatan atau keadaan pada suatu perizinan, pengesahan, persetujuan atau suatu bentuk pemberian kuasa yang lain oleh karena dan memperoleh izin. Maka pengawasan atau kontrol itu dilaksanakan pada saat dilaporkan dan kemudian penyelidikan apakah tidak ada orang yang bertindak tanpa memperoleh izin dan apakah mereka yang memperoleh izin memang berpegang pada aturan.

b. Pengelola Keuangan

Melalui pajak, pungutan-pungutan lain, pendapatan sendiri umpamannya dari sumber bantuan kekayaan alam dan kredit luar negeri, pihak penguasa menjadi yang terkaya dan yang paling boleh dipercaya dalam negara. Dalam hal ini pemasukan uang pajak yang terutang, pihak pemerintah memainkan peranan yang penting.

Pendapatan pihak penguasa bertujuan untuk menutup keebutuhan-kebutuhan sendiri, namun juga mempunyai fungsi dalam hal pengaturan kembali pendapatan negara dan dalam usaha mengadakan koreksi terhadap situasi dalam masyarakat yang dialami secara tidak diinginkan. Dengan demikian, penguasa memberi bantuan, menyediakan subsidi, memberi kredit dan jaminan atau memberi harta

mili yang diinvestasikan oleh kelompok-kelompok tertentu atau masyarakat umum.

c. Tuan Tanah

Sejak dahulu pihak penguasa merupakan tuan tanah. Banyak jalan dan sungai, pantai, bendungan dan tentu saja bahan-bahan mineral adalah milik penguasa. Penguasa juga memiliki kesempatan-kesempatan yuridis untuk merampas tanah ataupun menggunakan tanah itu dengan tujuan membatasi kepentingan umum dan pungutan pajak.

d. Pengusaha

Beberapa kegiatan yang hanya dapat dilakukan oleh pihak pemerintah mengingat sifatnya atau karena diwajibkan menurut Undang-Undang yang berlaku. Maka dapat disebutkan bahwa jasa-jasa dari pihak pemerintah: seperti pada bagian pertahanan, pekerjaan umum, polisi, pemadam kebakaran, peredaran mata uang dalam negeri, pendidikan, penyediaan air minum bagi masyarakat, energi dan saluran air, pos, telegraf dan telepon, angkutan umum dan pengadilan. Adapun bentuk ditawarkannya dalam jasa-jasa ini berbeda bentuknya.

Disamping keempat jasa yang diarahkan diluar itu, masih ada yang diarahkan fungsinya kedalam, yakni pemerintahan sebagai organisasi *ekstern*. Pihak penguasa (pemerintah) bertanggungjawab atas pengeluaran biaya yang sangat besar, bagi pengaturan yang baik beribu-ribu pegawai negeri dan harta milik yang banyak jumlahnya dan untuk pembentukan dan pemeliharaan hukum pada bidang-bidang yang sangat banyak yang menjadi urusan pemerintah. Oleh

karena itu organisasi intern ini merupakan suatu masalah tersendiri bagi politik dan pemerintahan umum.

Pemerintahan intern berbentuk segala macam aturan-aturan organisasi, keputusan-keputusan pengangkatan dan pemberhentian, aturan-aturan dan keputusan-keputusan mengenai kedudukan hukum pegawai negeri, keputusan-keputusan tentang bidang pengawasan para pegawai yang kedudukannya lebih tinggi terhadap yang lebih rendah dan peraturan mengenai penyelesaian sengketa diantara pegawai negeri.⁵

B. Kajian Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Ketenagakerjaan

adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁶

2. Tenaga kerja

adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷

3. Pekerja/buruh

adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

⁵ Phillipus M. Hadjon, op.cit. hlm 10

⁶ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Ibid, Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸ Ibid, Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Kajian Umum Tentang Aparatur Sipil Negara

1. Pegawai Negeri Sipil

Salah satu yang termasuk dalam aparatur sipil negara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.⁹ Peranan dari Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi “*not the gun, the man behind the gun*”, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.¹⁰

Menurut Kranenburg, pengertian dari Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.¹¹

Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan negeri berarti Negara atau Pemerintah. Jadi, Pegawai Negeri Sipil

⁹ Ibid, hlm 10

¹⁰ Muchsan. 1982. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta. Bina Aksara. Hlm 12

¹¹ Ibid. Hlm 13

adalah orang yang bekerja pada lembaga yang berada dibawah perintah atau aturan langsung dari pemerintah atau negara.¹²

Menurut C.S.T. Kansil, rumusan kedudukan Pegawai Negeri didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan saja, melainkan juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tugas pemerintahan saja, melainkan juga harus bisa menjalankan, menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat Negara Indonesia seluruhnya.¹³

Pegawai Negeri mempunyai peranan amat penting, sebab Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan Pegawai Negeri (sebagian dari aparatur negara).

Menurut Satra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam tiga golongan. Kewajiban Pegawai Negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kewajiban dari Pegawai Negeri yaitu:

- a. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan;

¹² W. J. S. Poerwadarminta. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka. Hlm 478

¹³ C.S.T. Kansil. 1979. *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*. Jakarta. Pradnya Paramitha. Hlmm 38.

- b. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai Pegawai Negeri pada umumnya;
- c. Kewajiban-kewajiban lain.¹⁴

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Selain Pegawai Negeri Sipil, dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang termasuk dalam Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Yang dimaksud Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan oleh pemerintah, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dengan tujuan melaksanakan tugas dari pemerintahan.¹⁵

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini kedudukannya lebih tinggi Pegawai Honorer. Selain itu dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, status dari PPPK diatur lebih spesifik dan lebih khusus lagi. Berbeda dengan status dari Pegawai Honorer, yang masih belum adanya Peraturan Pemerintah yang spesifik mengatur tentang Pegawai Honorer.¹⁶

Perbedaan lain dari tenaga honorer dengan PPPK atau tenaga outsourcing adalah jika pegawai honorer dalam kenaikan jabatannya bisa diusulkan kepada pemerintah agar statusnya menjadi pegawai negeri sipil. Jika tenaga kerja outsourcing, dalam pengangkatannya tidak bisa hanya melalui usulan saja,

¹⁴ Sastra Djatmika dan Marsono. 1995. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta. Djambatan. hlm 103.

¹⁵ www.Pendis.Kemenag.go.id. Diakses pada tanggal 24 September 2017 pukul 12.10 WIB.

¹⁶ www.infoppk.com. diakses pada tanggal 24 September 2017 pukul 11.35 WIB.

melainkan harus melalui mekanisme untuk mendaftar menjadi pegawai definitif di perusahaan tersebut. Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik yang sudah diperintahkan, tugas pemerintahan dan juga tugas pembangunan tertentu, PPPK harus memiliki profesi dan manajemen PPPK yang berdasarkan pada sistem *Merit* atau perbandingan antar kualifikasi tertentu, kompetensi dan juga kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.¹⁷ Sehingga dengan dasar tersebut bisa mendapatkan tenaga kerja PPPK yang memiliki kualifikasi yang baik dalam menjalankan sebagian tugas dari sistem pemerintahan.

Manajemen PPPK perlu diatur secara total dengan menerapkan seluruh norma, standar dan prosedur yang benar. Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan barang, penilaian kerja, hak dan kewajiban, gaji dan tunjangan, pengembangann kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja dan perlindungan.¹⁸ Yang termasuk dalam kategori PPPK diantaranya adalah pegawai yang bekerja dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Karena BUMN merupakan perusahaan yang permodalannya dibawah naungan pemerintah, bukan milik swasta. Serta peruntukan dari perusahaan BUMN tersebut juga demi berlangsungnya pembangunan Negara. PT atau Perseroan Terbatas juga termasuk dalam lembaga BUMN. Karena meski dipimpin oleh Direktur/Direksi, sebuah PT. Sahamnya sebagian atau seluruhnya dimiliki oleh pemerintah pusat.

¹⁷ www.tautan.pena.blogspot.com. diakses pada tanggal 25 September 2017 pukul 09.15 WIB.

¹⁸ www.Ditjenpp.Kemenkumham.go.id. diakses pada tanggal 25 September 2017 pukul 19.25 WIB.

Tenaga kerja outsourcing yang bekerja dalam sebuah BUMN atau Persero juga termasuk dalam PPPK. Karena tenaga kerja outsourcing memiliki jangka waktu dalam pekerjaannya atau biasa disebut dengan Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, masa kerja PPPK minimal adalah 1 Tahun, dan dapat diperpanjang atau dihentikan dengan pertimbangan kebutuhan instansi atau perusahaan serta penilaian kinerja dari PPPK tersebut.

Jika oleh instansi dianggap kinerja dari PPPK tersebut tidak maksimal, maka pihak instansi memiliki wewenang untuk tidak melanjutkan kontrak dari PPPK tersebut.

D. Kajian Umum Tentang Outsourcing

1. Pengertian Outsourcing

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Pengertian *outsourcing* secara khusus didefinisikan Maurice F. Greaver II yaitu, berupa tindakan mengalihkan sebagian aktivitas dalam perusahaan dan hak pengambilan keputusannya diserahkan kepada pihak lainnya (*outside provider*), dimana tindakan pengalihan tindakan ke pihak lainnya ini terikat pada kontrak kerjasama.¹⁹ kontrak kerjasama dalam pengalihan tindakan ini wajib dipenuhi oleh seluruh pihak. Karena kontrak kerjasama ini disahkan oleh petugas yang berwenang, dan kontrak kerjasama ini memiliki kekuatan hukum.

Selain itu makna dari outsourcing adalah istilah masyarakat untuk menyebut jenis hubungan kerja seperti yang sudah dijelaskan dalam Undang-

¹⁹ Maurice F. Greaver II. 2000. *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decision and Initiatives*. Jakarta, hlm 25.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diistilahkan dengan penyerahan sebagian pelaksanaan kerja pada perusahaan lain, yaitu hubungan kerja yang bersifat hanya untuk waktu tertentu dan hanya untuk jenis dan pekerjaan yang bersifat penunjang saja (*non-core activities*) yaitu yang tidak bersentuhan langsung dengan pekerjaan utama atau pekerjaan inti.²⁰ Melalui pemberian wewenang tersebut, maka pengelolaan tenaga kerja tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan pada perusahaan jasa outsourcing yang bekerja sama dengan perusahaan tersebut.²¹ Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian outsourcing merupakan memborongkan satu bagian pekerjaan atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang pada awalnya di kelola sendiri oleh perusahaan utama yang kemudian diberikan tugas kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.²² Dari beberapa definisi diatas, terdapat persamaan pandangan mengenai outsourcing, yaitu adanya sebagian pemberian tugas atau kegiatan perusahaan kepada perusahaan lain. Jadi, pihak perusahaan memberikan wewenang kepada lembaga yang ditunjuk atau disebut dengan vendor untuk melakukan rekrutmen dengan tujuan mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan utama.

²⁰ Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor, Ghalia Indonesia, hlm 52.

²¹ Sehat Damanik. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jakarta. DSS Publishing. hlm 2.

²² Muzni Tambusai. *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*. <http://www.nakertrans.go.id/arsipberita/naker/outsourcing.php>. diakses 20 september 2017 pukul 22.50 WIB.

Dalam melakukan penunjukan yang dilakukan perusahaan utama kepada pihak vendor dikuatkan dengan adanya Surat Perjanjian Kerja (SPK). Dalam Surat Perjanjian tersebut secara garis besar berisi tentang posisi yang dibutuhkan, lama waktu rekrutmen, jumlah calon pekerja, dan syarat-syarat khusus mengenai calon pekerja. Selain itu dalam Surat Perjanjian Kerja juga tercantum beberapa hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban antara pihak perusahaan (PT. PLN) dengan pihak vendor (PT. APP). Hak dan kewajiban ini bersifat harus dipatuhi dan dipenuhi. Jadi, setiap ada permintaan dari perusahaan kepada pihak vendor untuk melakukan rekrutmen tenaga kerja outsourcing, pasti selalu terdapat Surat Perjanjian Kerja (SPK).

Terminologi tentang outsourcing juga terdapat dalam pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu dimana pihak yang kesatu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

2. Dasar-dasar hukum outsourcing di indonesia

a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

KUH Perdata merupakan tonggak awal peraturan tentang pemborongan pekerjaan yang secara khusus difokuskan pada obyek tertentu. Ketentuan dalam KUH Perdata tersebut diatur dalam pasal 1601 b KUH Perdata yang secara luas mengatur tentang perburuhan dan pemborongan pekerjaan.

Terminologi outsourcing terdapat pada pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian

dimana pihak kesatu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sementara dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan outsourcing diatur dalam beberapa pasal, yaitu pasal 64, pasal 65, dan pasal 66.

Pasal 64 yang berbunyi:

“perusahaan dapat mengalih tugaskan sebagian pelaksanaan daripada pekerjaan yang tersedia kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”²³

Berdasarkan ketentuan diatas, pemborongan pekerjaan dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

a. Pemborongan Pekerjaan.

Yaitu tindakan mengalihkan suatu pekerjaan kepada Vendor Outsourcing, dimana vendor sepenuhnya yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dialihkan tersebut beserta hal-hal yang bersifat teknis maupun hal-hal yang bersifat non-teknis (administrasi kepegawaian). Pekerjaan yang dialihkan adalah pekerjaan yang bisa diukur total volumenya, dan fee yang dikenakan oleh vendor adalah rupiah yang dihitung per satuan kerja.

b. Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.

²³ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 64
“perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”

Yaitu tindakan mengalihkan suatu posisi kerja kepada Vendor Outsourcing, dimana vendor yang bertugas dalam menempatkan karyawannya untuk mengisi posisi pekerjaan tersebut. Vendor hanya bertanggung jawab terhadap manajemen karyawan tersebut serta hal-hal yang bersifat non-teknis lainnya, sedangkan hal-hal teknis menjadi tanggung jawab perusahaan selaku pengguna dari karyawan vendor

Pasal 65, berbunyi:

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (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 pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada 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 pada 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 pada ayat (8), maka hubungan kerja antara

pekerja/buruh pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).²⁴

Pasal 66 berbunyi:

1. “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang ditugaskan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang bersinggungan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan, kecuali jika untuk ditugaskan dalam kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dari perusahaan pemberi pekerjaan.”
2. “Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak bersangkutan langsung dengan proses produksi dari perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Adanya hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda tangani 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 harus memiliki izin dari lembaga yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.
4. “Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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 dengan perusahaan pemberi kerja.”²⁵

c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

²⁴ Ibid, pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁵ Ibid, pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal-hal yang diatur dalam Kepmenker ini menyangkut persyaratan yang harus dipenuhi ketika perusahaan menyerahkan pekerjaannya kepada perusahaan lain.

Diantara beberapa syarat tersebut adalah bahwa penyerahan pekerjaan harus dibuat dan ditandatangani kedua belah pihak secara tertulis melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Penerima pekerjaan yang menandatangani perjanjian pemborongan tersebut harus merupakan perusahaan yang berbadan hukum dan mempunyai izin usaha dari ketenagakerjaan.²⁶ Apabila perusahaan pemborongan pekerjaan tersebut akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.²⁷ Apabila perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum tersebut tidak dapat melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak para pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum tersebut bertanggungjawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

Dalam hal suatu daerah tidak adanya perusahaan pemborong pekerjaan (outsourcing) yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong

²⁶ Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor: Kep.220/MEN/X/2004 pasal 3 ayat (1) “Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum”

²⁷ Ibid, pasal 3 ayat (3) “Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum”.

pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi standar untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan utama, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan (outsourcing) yang tidak berbadan hukum. Perusahaan tersebut harus tetap bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja antar perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerja/buruhnya.²⁸

Kepmenaker ini juga mengharuskan adanya jaminan atas pemenuhan seluruh hak-hak pekerja/buruh.²⁹ Syarat lainnya adalah penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan yang hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan utama dari perusahaan tersebut, melainkan hanya berupa pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan produksi perusahaan.³⁰

3. Syarat perjanjian outsourcing

Perjanjian dalam outsourcing (Alih Daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan ataupun dapat berbentuk perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam perjanjian

²⁸ Ibid, pasal 4 ayat (1)

“Dalam hal di suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum”.

²⁹ Ibid, pasal 5

“Setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan”.

³⁰ Sehat Damanik. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jakarta. DSS Publishing. hlm 18.

tersebut harus sudah memenuhi syarat sah dari perjanjian, seperti yang sudah diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata.³¹

Perjanjian dalam outsourcing (Alih Daya) juga tidak semata-mata hanya berdasar pada azas kebebasan berkontrak saja sesuai dengan pasal 1338 KUH Perdata,³² namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan. Dalam penyedia jasa pekerja ada 2 tahapan perjanjian yang harus dilalui, yaitu:

- a. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh
- b. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan melalui perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. Tidak boleh menghambat proses produksi dari perusahaan secara langsung.

Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam outsourcing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja ini dianggap

³¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1320.

³² Ibid, pasal 1338 KUHPerdata

“semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

cukup *fleksibel* bagi perusahaan pengguna jasa outsourcing tersebut, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan pemberi pekerjaan. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing telah berakhir, maka dianggap berakhir juga perjanjian kerja yang sudah disepakati antara perusahaan outsourcing dengan karyawannya.³³

³³ Produk-hukum-kemenag.go.id. diakses pada tanggal 25 September 2017 pukul 21.46 WIB