

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha berdasarkan hukum. Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha melahirkan hak dan kewajiban. Hukum perburuhan telah memastikan supaya pengusaha menjalankan kewajiban dan tanggungjawabnya sebagai pengusaha dan pekerja/buruh menjalankan kewajiban dan tanggungjawabnya sebagai pekerja/buruh. Misalnya, pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja/buruhnya, pengusaha wajib menyediakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja/buruh wajib menyelesaikan hal-hal yang menjadi tugasnya, pekerja/buruh wajib mematuhi tata tertib perusahaan, dan lain-lain.¹

Lapangan pekerjaan yang dibuat oleh perusahaan juga tak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Usaha memperbaiki kehidupan buruh dilakukan terus-menerus. Metode dan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut juga beragam. Salah satu sarana yang digunakan untuk memperbaiki kehidupan buruh adalah hukum.²

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlunya perlindungan atas kesempatan kerja bagi angkatan kerja. Masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi

¹ Budi Santoso, Ratih Dheviana Puru H.T, Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja, Arena Hukum Volume 6, Nomor 3, Desember 2012, hlm 201

² Abdul R. Budiono, Hukum Perburuhan, PT Indeks, Jakarta, 2011, hlm 2

pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.³

Undang-undang Ketenagakerjaan juga telah melindungi kesempatan kerja bagi angkatan kerja.⁴ Perlindungan bagi pekerja dapat di bagi menjadi 3, yaitu sebelum bekerja (*Pre Employment*), saat bekerja (*During Employment*), dan setelah bekerja (*Past Employment*).

Pengertian tentang pekerja⁵ di atur juga dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini pekerja mendapatkan upah yang ideal yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, agar dapat mencapai keadilan bagi pekerja dan pengusaha. Sedangkan pengertian pengusaha diatur dalam pula dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶

Pengusaha yang membuka lapangan pekerjaan, selalu berinovasi agar usahanya tetap berjalan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Karena itu, perusahaan melimpahkan beberapa pekerjaannya ke perusahaan penyedia barang/jasa. Bertujuan untuk mengefisiensi biaya pengeluaran

³ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cetakan ke-4 edisi revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 12

⁴ Lihat pada Pasal 5 Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

⁵ Lihat pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk lain”.

⁶ Lihat pada Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ 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”

perusahaan, karena dalam perusahaan banyak melakukan kegiatan di dalamnya seperti produksi, pemasaran, pembuatan produk baru, dan lain-lain.

Kegiatan yang dianggap sebagai kegiatan penunjang atau pendukung di perusahaan akan dilimpahkan ke perusahaan penyedia barang/jasa, karena undang-undang telah mengatur tentang syarat dan jenis pekerjaan yang akan dilimpahkan ke perusahaan penyedia barang/jasa.

Pelimpahan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 64, 65, dan 66. Yang kemudian dimintakan *judicial review*, dan keluarlah Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011.

Putusan MK ini menyatakan bahwa pasal 64, 65, dan 66 sudah tidak berlaku lagi, karena makna kata “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dianggap bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walau terjadi pergantian perusahaan.

Lalu, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 mengenai Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Peraturan Menteri ini bertujuan agar pekerja *outsourcing* memiliki kepastian hukum. Peraturan Menteri ini juga mengatur tentang pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja, yang biasa disebut dengan *outsourcing*.

Dalam melakukan kegiatan *outsourcing* perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja wajib melindungi hak-hak pekerjanya, hal ini yang disebut sebagai TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) dimana adanya peralihan perlindungan dari perusahaan penyedia jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja.

Begitu pula pada perjanjian pemborongan pekerjaan⁷, perusahaan penerima pemborongan⁸ harus melindungi hak-hak pekerjanya seperti yang tercantum dalam Pasal 9 ayat (2) yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Hak dan kewajiban masing-masing pihak
- b. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan
- c. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Pada huruf b terdapat kata “menjamin” yang dalam kaitan hukumnya memiliki makna yang kabur. Bentuk menjamin perlindungan serta syarat kerja seperti apakah yang harus tercantum dan dilaksanakan dalam perjanjian pemborongan. Dalam perburuhan perlindungan bagi pekerja meliputi beberapa hal, mulai dari upah, waktu kerja, jaminan sosial atau asuransi, pesangon, tunjangan hari raya, dan lain sebagainya.

⁷ Lihat pada pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain menjelaskan bahwa “perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak”

⁸ Lihat pada pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain menjelaskan bahwa “Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja”.

Demikian pula yang dilakukan PT Pertamina (Persero) selaku BUMN dalam perjalanan bisnisnya untuk melaksanakan pembangunan bisnis, serta melakukan efisiensi dalam memproduksi PT Pertamina (Persero) melakukan pelimpahan beberapa jenis pekerjaan kepada perusahaan penyedia barang/jasa.

PT Pertamina (Persero) adalah badan usaha yang bergerak dibidang eksplorasi, pengolahan, serta pemasaran hasil tambang minyak bumi dan gas di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 2001 tentang Minyak Bumi dan Gas, PT Pertamina (Persero) selaku BUMN memiliki kedudukan yang sama dengan perusahaan minyak lainnya.

Maka, selaku perusahaan minyak dan gas yang memiliki kewenangan tunggal untuk menjual atau memasarkan produk minyak dan gas, PT Pertamina (Persero) dalam menjalankan bisnisnya haruslah berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Kepada Perusahaan Lain untuk melindungi pekerjanya.

Di Indonesia terdapat 7 Unit Pengolahan atau saat ini disebut sebagai *Refinery Unit* yang kemudian disingkat menjadi RU yang tersebar di wilayah Indonesia, yaitu:

Tabel 1.1
Refinery Unit yang Tersebar di Indonesia

Refinery Unit	Lokasi	Kapasitas
---------------	--------	-----------

I	Pangkalan Brandan, Sumatera Utara (tidak aktif sejak Januari 2007)	5 MBSD
II	Dumai, Riau	179 MBSD
III	Plaju, Sumatera Selatan	125 MBSD
IV	Cilacap, Jawa Tengah	348 MBSD
V	Balikpapan, Kalimantan Timur	260 MBSD
VI	Indramayu, Jawa Barat	125 MBSD
VII	Kasim, Papua Barat	10 MBSD

Sumber: Bahan Hukum Sekunder

Berdasarkan tabel tersebut, penulis akan melakukan studi kasus di PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan. Karena PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dalam seharinya memproduksi pada kapasitas 260.000 barel/hari yang dibagi pada Kilang I dan Kilang II. Dengan begitu besar dan luas cakupan PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan, penulis akan meneliti tentang perjanjian pemborongan yang dilakukan PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Jenis-jenis perjanjian pemborongan yang akan penulis teliti diantaranya adalah Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang Pekerjaan *Material Handling Area Meter, OC & Tank Farm Di Oil Movement Dan Maintenance Helper*, Perjanjian *Cleaning Tangki A-17*, dan Perjanjian Jasa Inspeksi dan Sertifikasi Peralatan Operasi Produksi PT Pertamina (Persero). Dalam kontrak

tersebut penulis akan menganalisis tentang perlindungan pekerja terkait pasal 9 ayat (2) huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Perjanjian pemborongan yang dibuat oleh PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan apakah telah memuat perlindungan terhadap pekerja, dan perlindungan terhadap pekerja yang seperti apakah yang tercantum di dalam perjanjian pemborongan. Serta bagaimana PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan mengartikan dan mengaplikasikan makna “menjamin” tersebut ke dalam perjanjian pemborongan.

Hal ini dimaksudkan untuk meminimalkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan perusahaan akibat adanya perbedaan penafsiran mengenai isi perjanjian kerja.⁹

Maka, berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Makna “Menjamin” Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Terkait Perlindungan Pekerja (Kajian Yuridis Pasal 9 Ayat (2) Huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain)”**

B. Rumusan Masalah

⁹ Budi Santoso, Ratih Dheviana Puru H. T, *op.cit*, hlm 202

Bagaimana makna menjamin dalam perjanjian pemborongan pekerjaan terkait perlindungan pekerja berdasarkan pasal 9 ayat (2) huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk menganalisis makna menjamin dalam perjanjian pemborongan pekerjaan terkait perlindungan pekerja berdasarkan Pasal 9 ayat (2) huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pemanfaatan bagi pembangunan ilmu hukum perdata pada umumnya dan khususnya terhadap hukum perburuhan terkait dengan perlindungan pekerja dalam perjanjian pemborongan agar terpenuhi hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

2. Manfaat Praktisa

a. Bagi Pekerja

Untuk memberikam informasi dan pemahaman kepada pekerja untuk mengetahui hak dan kewajiban berdasarkan perjanjian pemborongan

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

b. Bagi PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan

Memberikan saran dan masukan kepada PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan agar lebih meningkatkan perlindungan terhadap pekerja dalam perjanjian pemborongan berdasarkan Peraturan Menteri dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

c. Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi calon pekerja dalam perjanjian pemborongan, agar mengetahui hak dan kewajibannya yang tercantum dalam Peraturan Menteri dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisikan uraian latar belakang penulis membahas permasalahan yang kemudian dilanjutkan dengan

merumuskan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini penulis menguraikan teori-teori yang menjadi landasan penulisan dan pembahsan yang berkaitan dengan Makna “Menjamin” Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Terkait Perlindungan Pekerja (Kajian yuridis Pasal 9 ayat (2) huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain). Tinjauan pustaka meliputi tinjauan umum tentang perlindungan hukum, tinjauan umum tentang hubungan kerja, dan tinjauan umum tentang perjanjian pemborongan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini penulis menjelaskan bagaimana penelitian ini dilakukan. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian, metode pendekatan, jenis dan sumber bahan hukum, teknik penelusuran bahan hukum, teknik analisis bahan hukum, definisi konseptual, dan sistematika penulisan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan dari penelitian dengan cara mendeskripsikan mengenai efektivitas penerapan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain terhadap Makna “Menjamin” Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Terkait Perlindungan Pekerja dalam mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan penyedia tenaga kerja jasa penunjang yang dilakukan oleh PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan.

BAB V

PENUTUP

Bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dan saran dari penulis. Kesimpulan berisi tentang garis besar dari pembahasan yang akan menjawab permasalahan sesuai dengan tujuan penelitian. Saran merupakan rekomendasi dari penulis tentang penelitian yang telah dilakukan.