

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perjanjian Pemborongan

Pengaturan mengenai perjanjian pemborongan terdapat dalam KUHPerdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/Men/VI/2004, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

a. Pengaturan Perjanjian Pemborongan dalam KUHPerdata

Sebelum adanya undang-undang mengenai ketenagakerjaan, KUHPerdata mengatur mengenai *outsourcing* sebagai pemborongan pekerjaan, menurut pasal 1601b KUHPerdata pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.¹

Meskipun penggunaan istilah *outsourcing* tidak terdapat dalam Undang-Undang, tetapi perusahaan telah menggunakan istilah *outsourcing* dalam penyebutan nama sistem pekerjaannya. Karena, sistem *outsourcing* telah ada sejak jaman penjajahan di Indonesia. Kata *outsourcing* dalam

¹ Ike Farida, **Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan *Outsourcing***, Badan Penerbit FHUI, Jakarta, 2014, hlm 93

bahasa Indonesia diartikan sebagai alih daya, dan dikenal sebagai penyedia jasa tenaga kerja bagi perusahaan.

Apa yang sekarang dinamakan “perjanjian kerja/perburuhan” dulu diatur dalam pasal 1601 sampai 1603 lama dari BW, yang sudah sejak tahun 1879 dinyatakan berlaku untuk golongan penduduk Indonesia.² Bentuk perjanjian melakukan pekerjaan termasuk dalam KUHPerduta Buku III Bab VII A pasal 1601, 1601b, dan 1601c ayat (2). Dan pasal 1601 yang berbunyi:

“Selain perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak lainnya dengan menerima upah; pekerjaan perburuhan dan pemborongan pekerjaan”.

Pasal 1601b, berbunyi:

“Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk meyenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”

Pasal 1601c ayat (2), berbunyi:

“Jika suatu pemborongan pekerjaan diikuti oleh beberapa perjanjian yang semacam, meskipun tiap kali dengan suatu selang, atau jika sewaktu di buatnya perjanjian pemborongan, ternyata maksud kedua belah pihak untuk membuat beberapa perjanjian lagi yang semacam, sedemikian bahwa pemborongan-pemborongan itu kesemuanya dapat dianggap sebagai suatu perjanjian perburuhan, maka ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan akan berlaku terhadap baik perjanjian-perjanjian tersebut kesemuanya, maupun masing-masing perjanjian tersendiri, dengan pengecualian ketentuan-ketentuan bagian ke enam dalam bab ini. Tetapi jika dalam hal yang demikian itu perjanjian yang pertama dibuat sebagai suatu percobaan, maka perjanjian ini dianggap tetap memiliki sifat-sifanta sebagai pemborongan pekerjaan, dan ketentuan-ketentuan dari bagian ke enam akan berlaku baginya.”

² Subekti, **Aneka Perjanjian**, Citra Aditya, Jakarta, 1995, hlm 65

b. Perjanjian Pemborongan Menurut Ahli

Menurut Iman Soepomo, perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan oleh satu atau beberapa serikat buruh yang terdaftar pada Departemen Perburuhan dengan seorang atau beberapa majikan, satu atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Dalam perumusan ini jelaslah hendaknya bahwa perjanjian perburuhan itu justru diadakan untuk menetapkan hak dan kewajiban buruh dan majikan secara musyawarah antara kedua belah pihak, serikat buruh dan majikan.³

Kata “per-buruh-an”, yaitu kejadian atau kenyataan dimana seseorang biasanya disebut sebagai buruh, bekerja pada orang lain, biasanya disebut majikan, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengeyampingkan persoalan antara pekerja bebas (diluar hubungan kerja) dan pekerja yang dilakukan dibawah pimpinan (=bekerja pada) prang lain, mengeyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbeid*) dan pekerja (*arbeider*).⁴

Perlindungan terhadap pekerja telah ada sejak diberlakukannya ketentuan dalam KUHPerdata, terkhusus terhadap perjanjian pemborongan. KUHPerdata yang dibuat oleh Belanda yang masih digunakan hingga saat ini, walaupun saat ini banyak peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Menurut Subekti, Undang-Undang telah membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu:

³ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1999, hlm 75

⁴ *Ibid*, hlm 3

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, yaitu suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya dilakukan suatu pekerjaan untuk mencapai sesuatu tujuan, untuk mana ia bersedia membayar upah sedangkan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak lawan itu. Contohnya pada seorang pasien dengan seorang dokter yang diminta jasanya untuk menyembuhkan penyakit.
- b. Perjanjian kerja/perburuhan, perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian tersebut ditandai dengan adanya upah, dan adanya hubungan diperatas (dienstverhouding) yaitu hubungan berdasarkan pihak yang satu disebut sebagai majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh yang lain.
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan, suatu perjanjian antara pihak yang memborongkan dan pihak yang menerima pemborongan pekerjaan, dimana pihak yang pertama menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak penerima pemborongan untuk membayar suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan.

Perjanjian pemborongan pekerjaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu dimana pihak pemborong diwajibkan memberikan bahannya untuk pekerjaan tersebut, dan dimana si pemborong hanya akan melakukan

pekerjaannya saja. Satu dan lain membawa perbedaan dalam hal tanggung jawabnya si pemborong atas hasil pekerjaan yang diperjanjikan.⁵

Outsourcing didasarkan atas perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan. Sebenarnya pengaturan mengenai *outsourcing* di Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada satu sisi telah membuka peluang munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa penyedia tenaga kerja, dan pada sisi lain telah melahirkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan ketepatan waktu melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing* memproduksi barang atau jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan serta efisiensi kinerja pekerjaan tertentu.⁶

c. Perjanjian Pemborongan dalam Peraturan Perundang-Undangan

Sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagkerjaan yang tidak banyak mengatur tentang *outsourcing*. Hanya terdapat sub bab tentang hubungan kerja yang dijelaskan dari Pasal 10 hingga Pasal 23, yang akhirnya diperjelas dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

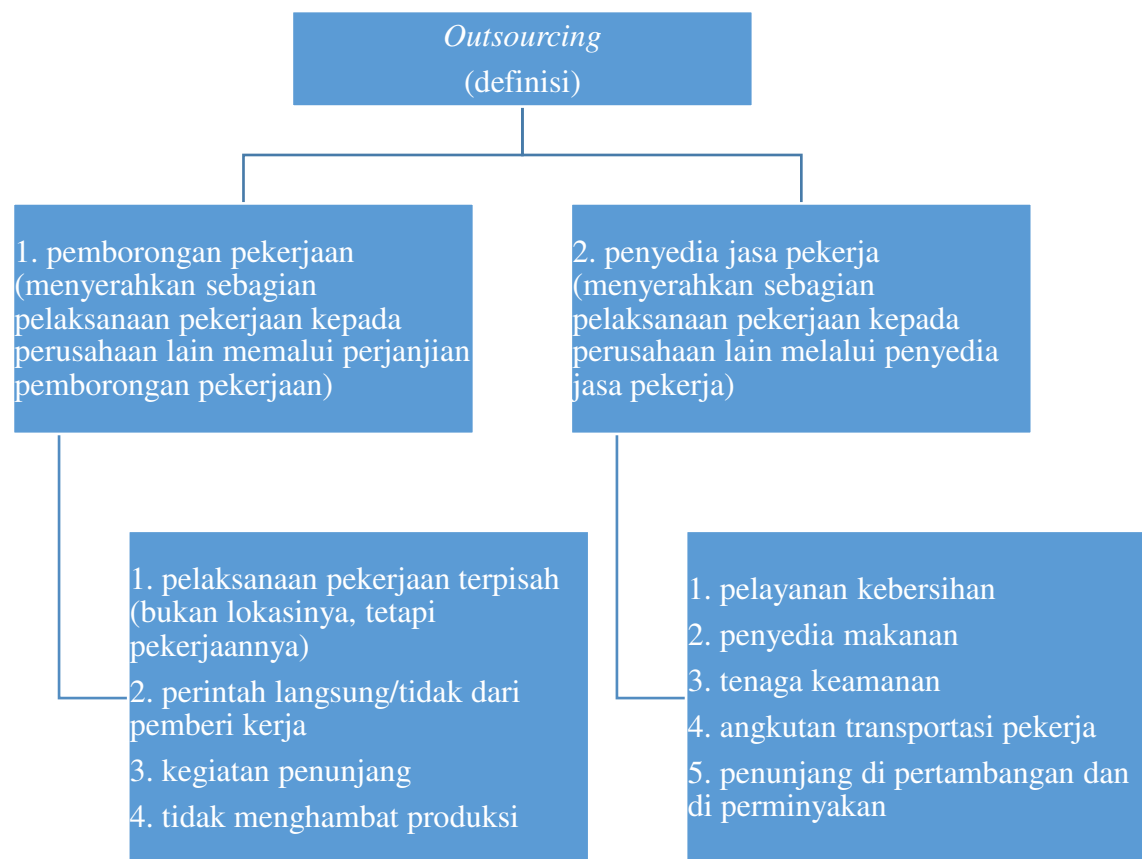
Pada akhirnya *outsourcing* terdapat dalam pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁷ Penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain telah ada

⁵ Ibid.,

⁶ Ike Farida, *op.cit*

⁷ Lihat pada pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada

sejak masa revolusi industri, hal ini dilakukan untuk mengefisiensi pengeluaran ada perusahaan. Karena dalam suatu perusahaan terdapat berbagai macam kegiatan, mulai dari produksi hingga pemasaran. Maka, pekerjaan yang dianggap sebagai penunjang dialihkan kepada perusahaan penyedia barang/jasa.



Sumber: Bahan Hukum Sekunder⁸

Berdasarkan bagan di atas, dalam praktek *outsourcing* dikenal dalam dua macam, yakni pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh.⁹

perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

⁸ Ike Farida, *opcit*, hlm 94

⁹ Adrian Sutedi, *opcit*, hlm 220

Pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja yang diatur dalam pasal 64, pasal 65, dan pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tetapi, penulis akan membahas permasalahan yang terkait dengan perjanjian pemborongan pekerjaan atau yang disebut dengan perjanjian penyediaan tenaga kerja jasa penunjang.

Perjanjian pemborongan pekerjaan terdapat 3 (tiga) pihak yang terkait di dalamnya, yakni; (1) perusahaan penerima pekerjaan, (2) perusahaan pemberi pekerjaan, dan (3) pekerja/buruh. Sebagai ilustrasinya yang dikutip dalam buku hukum perburuhan karangan Abdul Rachmad Budiono sebagai berikut, A adalah pengusaha, B adalah perusahaan penyedia jasa buruh berbentuk badan hukum, yaitu perseroan terbatas. Z adalah buruh pada perusahaan B. A adalah pengusaha di bidang jual-beli komputer dengan segala suku cadangnya, A mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan B. Isi perjanjian pemborongan ini adalah bahwa B harus membersihkan seluruh ruang perusahaan A. hubungan kerja yang ada adalah antara Z dan B. Hubungan hukum antara A dan B bukan merupakan hubungan kerja.¹⁰

Hal tersebut diatur dalam pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam perjanjian pemborongan pekerjaan khususnya. Syarat-syarat tersebut adalah:

- (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 pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

¹⁰ Abdul R. Budiono., *opcit*, hlm 43

- a. Dilakukan secara terpisah
 - 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 dipekerjakan.
 - (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 pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Dalam pasal 65 tersebut menyatakan bahwa perjanjian harus dibuat dalam bentuk tertulis, bila tidak maka yang sebelumnya bentuk perjanjiannya adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Selain itu perusahaan yang dimaksud dalam ayat (1) juga harus berbentuk badan hukum, yaitu perseroan terbatas.

Serta dalam ayat (2) menjelaskan tentang syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan ke perusahaan lain. Dalam penjelasannya pekerjaan yang

berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan memperkerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹¹

Yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan diluar usaha pokok (*core business*) dalam suatu perusahaan. Kegiatan tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, diantaranya adalah usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan usaha penyedia angkutan bagi pekerja.

Sedangkan pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang:

- (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 peker/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 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

¹¹ Lihat pada penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 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 badan usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak dipenuhi, 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.

Pasal 66 lebih banyak mengatur tentang larangan bagi perusahaan seperti contohnya jenis pekerjaan tersebut tidak boleh untuk kegiatan pokok yang terdapat dalam perusahaan tersebut, lalu harus adanya unsur pekerjaan, dan tercantum perlindungan upah dalam perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja yang dibuat harus dibuat secara tertulis, dan perusahaan yang ikut dalam perjanjian pemborongan harus memiliki izin dari instansi dari ketenagakerjaan yang berada di kabupaten/kota tempat perusahaan tersebut berdiri.

Selain diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, *outsourcing* juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagai pelaksana dari pasal 65 ayat (5). Serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/Men/VI/2004 yang mengatur tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh sebagai pelaksana dari pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain lebih banyak menjelaskan tentang pelaksanaan dari Pasal 65 ayat (5), yaitu:

Pasal 2

- (1) Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Menteri dapat menetapkan ketentuan PKWT khususnya untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu.

Pasal 3

- (1) Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.
- (2) Ketentuan mengenai berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikecualikan bagi:
 - a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang
 - b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut memperkerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang
- (3) Apabila perusahaan pemborongan 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.
- (4) Dalam perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajiban memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan yang berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

Pasal 4

- (1) Dalam hal di satu 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.
- (2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjaan/buruhnya
 - (3) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam pasal (2) harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan.

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.

Pasal 6

- (1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.
- (2) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
- (3) Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1) serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 7

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan yang telah menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebelum ditetapkan Keputusan Menteri ini tetap melaksanakan perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana telah diperjanjikan sampai berakhirnya perjanjian pemborong pekerjaan tersebut.
- (2) Dalam hal perjanjian pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakhir, maka selanjutnya wajib menyesuaikan dengan Keputusan Menteri ini.

Pasal 2 menyatakan bahwa syarat yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang telah ada dalam peraturan perundang-undangan dan yang dapat menentukan ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) salah satunya adalah menteri untuk sektor usaha dan jenis-jenis pekerjaan tertentu. Maka, perjanjian yang dibuat pemberi kerja harus lebih baik dari undang-undang.

Pasal 3 menerangkan bahwa bentuk perusahaan pemborong harus berbadan hukum yang artinya perusahaan tersebut berbentuk perseroan terbatas (PT) atau koperasi. Tetapi terdapat pengecualin bagi perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang, jasa pemeliharaan, jasa perbaikan, dan jasa konsultasi yang pekerjanya kurang dari 10 (sepuluh) orang. Jika perusahaan pemborong memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan lain, maka diperbolehkan diberikan kepada perusahaan yang bukan berbadan hukum (*contractor* dan *sub-contractor*). Apabila perusahaan (*sub-contractor*) tidak memenuhi hak-hak serta kewajiban bagi pekerja, maka perusahaan pertama (*contractor*) yang menjamin adanya pemenuhan hak-hak tersebut.

Pasal 4 lebih menjelaskan yang berhubungan dengan Pasal 3 dimana perusahaan penerima pekerjaan yang berbadan hukum tidak memenuhi kualifikasi, maka dapat dialihkan kepada perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum. Tetapi, perusahaan tersebut harus menjamin adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja yang dituangkan dalam perjanjian pemborongan.

Pasal 5 menerangkan bahwa dalam perjanjian pemborongan harus menjamin adanya hak-hak bagi pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Seperti upah, tunjangan, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan kesejahteraan bagi pekerjanya.

Pasal 6 lebih banyak menjelaskan tentang syarat-syarat pekerjaan yang tercantum dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena Undang-Undang tidak menjelaskan maksud dari dilakukan secara terpisah, dilakukan dengan perintah langsung, merupakan kegiatan penunjang perusahaan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Maka, dalam keputusan menteri Pasal 6 ini lah dijelaskan maksud dari syarat-syarat tersebut. Perusahaan pemberi pekerjaan juga diwajibkan untuk membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan seperti jenis-jenis pekerjaan utama dan penunjang, dan memberikan laporan kepada instansi yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan.

Pasal 7 menjelaskan kepada perusahaan pemberi kerja dan perusahaan pemborong pekerjaan yang telah melakukan perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebelum adanya keputusan

menteri tersebut dapat melanjutkan perjanjian hingga perjanjian telah berakhir. Apabila telah berakhir, maka perusahaan harus mengikuti peraturan yang disesuaikan dengan keputusan menteri tersebut.

Kep.220/Men/X/2004 lebih banyak menjelaskan tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lain yang ditinjau dari bentuk badan hukum dan jenis-jenis pekerjaannya. Serta, menjelaskan tentang arti yang dilakukan secara terpisah, dilakukan dengan perintah langsung, merupakan kegiatan penunjang, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung yang dimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara detail makna tersebut.

Sedangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang merupakan penjelas dari pasal 66 ayat (3) menyebutkan:

Pasal 2

- (1) Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Untuk menamatkan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:
 - a. Copy pengesahan sebagai badan hukum yang berbentuk Perseroan terbatas atau Koperasi
 - b. Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh
 - c. Copu SIUP
 - d. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku
- (3) Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2)

dalam waktu paling lama 30 (tigapuluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

Pasal 3

Ijin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu yang sama.

Pasal 4

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan jeda belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam 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.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa/buruh bersedia menerima pekerjaan/buruh di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadinya penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pasal 5

- (1) Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan.
- (2) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerjaan/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (3) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial.
- (4) Pendaftaran perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) harus melampirkan draft perjanjian kerja.

Pasal 6

- (1) Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan perjanjian tersebut
- (2) Dalam hal perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran.
- (3) Dalam hal terdaftar ketentuan yang tidak sesuai dengan ketentuan pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan membuat catatan pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian dimaksud tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 4.

Pasal 7

- (1) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 mencabut ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5
- (2) Dalam hal ijin operasional dicabut, hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 2 Kep.101/Men/VI/2004 menjelaskan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dengan melampirkan copy pengesahan sebagai badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas (PT) atau koperasi, copy anggaran dasar yang di dalamnya harus memuat kegiatan-kegiatan dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, melampirkan copy SIUP (surat ijin usaha perdagangan), dan copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat mengeluarkan ijin operasional jika pemohon sudah melampirkan syarat-syarat tersebut dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menyerahkan syarat-syarat tersebut.

Pasal 3 menerangkan bahwa ijin operasional yang diterbitkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dapat berlaku di seluruh Indonesia dan memiliki jangka waktu yang sama.

Pasal 4 menjelaskan bahwa perusahaan penyedia jasa yang mendapatkan pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja, keduanya harus membuat perjanjian tertulis yang harusnya memuat jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dari perusahaan jasa, penegasan adanya penjaminan perlindungan terhadap pekerja dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Perlindungan tersebut meliputi upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab dari perusahaan penyedia jasa pekerja, dan apabila jenis pekerjaan tersebut dilakukan secara terus-menerus maka perusahaan penyedia jasa harus menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa sebelumnya.

Pasal 5 menerangkan bahwa perjanjian yang dilakukan harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, dan jika perusahaan peneydia jasa pekerja/buruh mendapatkan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan maka pendaftaran dilakukan di instansi bidang ketenagakerjaan yang berada di provinsi. Pendaftaran perjanjian harus melampirkan draft perjanjian kerja.

Pasal 6 menjelaskan tugas dari pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan adalah pejabat yang melakukan perjanjian, yang menerbitkan bukti pendaftaran, dan pejabat mambuat bukti catatan pendaftaran perjanjian yang dibuat oleh perusahaan penyedia jasa yang memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 7 menjelaskan tentang sanksi bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat mencabut ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh setelah mendapat rekomendasi dari Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial. Walaupun ijin operasional dicabut, hak-hak bagi pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam Kep.101/Men/VI/2004 lebih banyak menjelaskan tentang tata cara pendaftaran bagi perusahaan yang akan menjadi perusahaan pemborong, contohnya seperti untuk menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang berada di wilayah kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Syaratnya yang dijelaskan dalam Kep.101/Men/VI/2004 perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menyediakan atau melampirkan contoh pengesahan sebagai badan hukum perseroan terbatas atau koperasi, SIUP, copy anggaran dasar yang memuat kegiatan usaha, dan copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 28/PUU-IX/2013 yang menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan dinyatakan sudah tidak berlaku lagi, maka Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian berlaku

sementara selama belum ada Undang-Undang yang baru mengatur tentang koperasi.

Undang-undang Perkoperasian sebelum adanya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian merumuskan bahwa koperasi adalah badan usaha. Rumusan tersebut sangatlah berbeda dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 yang menyatakan bahwa koperasi adalah badan hukum. Rumusan bahwa koperasi adalah badan hukum tidak mengandung pengertian substantif mengenai koperasi sebagaimana dimaksud Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Penjelasannya yang merujuk pada pengertian sebagai bangun perusahaan yang khs. Dengan demikian, menurut Mahkamah bahwa pengertian koperasi dalam pasal tersebut mengandung individualisme.¹²

Seiring berjalannya waktu, pada kenyataannya *outsourcing* tidak sebaik seperti yang diharapkan. Sehingga adanya permohonan pengujian atas Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana serikat pekerja menganggap bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menempatkan pekerja sebagai faktor produksi, mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan kemudian dapat di PHK ketika tidak dibutuhkan lagi yang di anggap sebagai penindasan buruh (*labour repression*). Hal ini dianggap seperti bentuk perbudakan zaman modern atau *modern slavery*.

Outsourcing dalam pasal 64 memiliki 2 macam jenis *outsourcing*, yaitu *outsourcing* mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh pemborong, dan

¹² Pendapat Mahkamah Putusan Nomor 28/PUU-XI/2013

outsourcing mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa/pekerja. Akhirnya, serikat pekerja mengajukan *judicial review* untuk Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pasal 64, 65, dan 66 termasuk pasal yang diuji yang membahas tentang *outsourcing*. Dalam Putusan No.12/PUU-I/2003 Mahkamah Konstitusi menolak atas ketiga tuntutan tersebut, karena pada ketiga pasal tersebut telah mengatur tentang syarat-syarat perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan dimana perlindungan hak-hak pekerja telah sesuai dengan aturan hukum yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Serta, tidak terbuktinya dalam sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam melakukan proses produksi.

Upaya melakukan *judicial review* terhadap ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang *outsourcing* tidak berakhir sampai disitu, hingga akhirnya Didik Supriadi mewakili Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indoensia (AP2MLI) mengajukan *judicial review* terhadap Pasal 59, 64, 65, 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada akhirnya dalam Putusan No.27/PUU-IX/2011 Mahkamah Konstitusi menngabulkan permohonan pemohon sebagian.

Bahwa dalam dalilnya pemohon pengajuan *judicial review* karena pekerja/buruh kontrak yang dipekerjakan atas ketentuan Pasal 59, 64, 65, dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada kenyataannya mereka kehilangan hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan kerja dan sosial sehingga menurunkan kualitas hidup serta kesejahteraan pekerja/buruh. Hak itu dikarenakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang

Ketenagakerjaan dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana diatur dalam Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh ditempatkan pada faktor produksi, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungan kerjanya ketika tidak dibutuhkan lagi. Bagi perusahaan pemberi kerja komponen upah sebagai salah satu dari biaya (*cost*) dapat tetap ditekan seminimal mungkin, tetapi pada sisi lain pekerja/buruh kehilangan jaminan kerja, termasuk jaminan kesehatan, masa kerja yang dikaitkan dengan upah serta jaminan pensiun dan hari tua.¹³

Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadinya pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi penggantian perusahaan yang melaksanakan pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.¹⁴

¹³ Pokok Permohonan Putusan No.27/PUU-IX/2011, hlm 29

¹⁴ Amar Putusan No. 27/PUU-IX/2011

Dalam penggantian perusahaan, pekerja yang akhirnya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemborongan yang baru dengan jangka waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun. Yang artinya jika di jumlah masa kerja dengan perusahaan pemborongan adalah 3 tahun, selebihnya akan dialihkan kepada perusahaan lain. Jika melebihi batas waktu 3 tahun maka, demi hukum pekerja akan memiliki hubungan kerja dengan perjanjian waktu kerja tidak tertentu.

Hakim Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan pemohon, yaitu permohonan dari Didik Supriadi yang mewakili Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2MLI). Dengan keluarnya putusan MK No.27/PUU-IX/2011 maka perjanjian kerja *outsourcing* dalam pasal 65 dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan dianggap inkonstitusional (*conditionally unconstitutional*) khususnya pasal 66 ayat (2) huruf b. Amar putusan MK menghendaki perlunya menetapkan klausula perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* yaitu dengan menetapkan perlunya perjanjian kerja *outsourcing* diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan melalui *Transfer of Under Protection of Employment (TUPE)* jika pekerja *outsourcing* diikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹⁵

Berdasarkan pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 27/PUU-IX/2011 dan penjelasan Pasal 66 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

¹⁵ Khairani, **Kedudukan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011**, Fakultas Hukum Andalas Padang, 2014, hlm 4

perjanjian kerja bersama, memperoleh hak (yang sama) atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul, dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja (*fair benefits and welfare*). Dengan demikian, pekerja yang bekerja di perusahaan pemberi kerja melalui perusahaan *outsourcing*, baik dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), berhak mendapatkan upah kesejahteraan yang sama seperti pekerja yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja yang tidak melalui perusahaan *outsourcing*. Perlindungan upah dan kesejahteraan tersebut harus dimasukkan atau dimuat dalam klausul perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing*. Apabila tidak dimuat dalam perjanjian kerja, maka perlindungan tersebut merujuk pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Apabila dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama juga tidak diatur, maka perlindungan upah dan kesejahteraan merujuk pada ketentuan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁶

Berdasarkan amar Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut pemerintah mengeluarkan Surat Edaran No.B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Yang lebih banyak mengatur akibat perubahan karena adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

¹⁶ Syarifah Mahila, SH, MH., **Perlindungan Hukum Hak Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi**, Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Batanghari, Jambi

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ditemukan pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja sehingga masyarakat bebas menerjemahkan dalam praktik sehari-hari menjadi *outsourcing* yang kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi alih daya. Istilah yang dipakai oleh perundang-undangan dimaksud diantaranya adalah “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan” atau “Perjanjian Penyedia Jasa Buruh/Pekerja” sebagaimana dimaksud oleh pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Istilah lainnya adalah “Perjanjian Kerja Borongan” yang juga dipergunakan didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-150/MEN/1999 tentang Penyeleggaran Perogram Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Meskipun istilah *outsourcing* tidak ditemukan dalam perundang-undangan ketenagakerjaan, bukanlah berarti penggunaan nomenklatur *outsourcing* tidak absah secara yuridis. Istilah *outsourcing* sudah resmi dipergunakan di dalam putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.¹⁷

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut membuat pasal yang mengatur tentang *outsourcing* tidak berlaku lagi, tetapi penggunaan *outsourcing* tetap diperbolehkan sepanjang aturan dan syarat-syarat yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dituangkan dalam perjanjian kerja tersebut.

Berdasarkan pengujian pasal 59, pasal 64, pasal 65, dan pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap

¹⁷ *Ibid*, hlm 6

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di Mahkamah Konstitusi, maka berdasarkan pertimbangan hukum dan Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, maka perlu dibuat surat edaran yang pada intinya sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku.
- b. Dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka:
 - 1) Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh **tidak memuat** syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerja lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerja borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh **harus** didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
 - 2) Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa

pekerja/buruh dengan pekerja/buruh **memuat** syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya **dapat** didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

- c. Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 tersebut, serta dengan mempertimbangkan keberadaan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum diterbitkannya putusan Mahkamah Konstitusi ini, maka PKWT yang saat ini masih berlangsung pada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.¹⁸

Kehadiran Surat Edaran bukan menjawab suatu persoalan terhadap Putusan MK tetapi disisi lain, tetapi menimbulkan persoalan baru. Karena bentuk peraturannya yang tidak relevan dengan ketentuan hirarki dalam peraturan perundang-undangan untuk mmeberikan kepastian hukum. Dalam ketentuan ketiga dalam Surat Edaran tersebut, yang seperti peraturan yang mengatur (regeling) yang menjadi masalah. Karena pada dasarnya Surat Edaran tidak termasuk dalam bentuk hierarki perundang-undangan, dan Surat

¹⁸ Surat Edaran Ditektur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

Edaran sebagai aturan dari kebijakan pemerintah (*policy rules* atau *beleidsregls*).

Terjadi demo serentak di seluruh Indonesia yang berkeinginan untuk merubah status hubungan kerja *outsourcing* menjadi status pekerja/buruh menjadi berstatus tetap. Hal ini dilakukan bagi pekerja yang bekerja bukan dibidang *security, catering, cleaning service*, transportasi, dan penunjang pekerjaan pertambangan dan perminyakan.¹⁹

Hal yang serupa juga dirasakan bagi pemberi kerja, yang menganggap hal ini tidak adil. Karena bagi pemberi kerja, pemerintah harus menjamin atas kebebasan berusaha untuk menentukan bagian mana dari rangkaian pekerjaan yang penting, kurang penting, dan tidak penting. Hal ini hanya perusahaan yang mengetahui bagian-bagian tersebut.²⁰

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan peneydia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha.²¹

Sejalan dengan pemborongan pekerjaan, penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan peneydia jasa pekerja/buruh juga mencantumkan sanksi berupa perubahan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan peneydaia jasa pekerja/buruh menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi kerja. Tujuan

¹⁹<http://nasional.kompas.com/read/2012/01/21/22270675/Inilah.Putusan.MK.Soal.Penghapusan.Outsourcing>, diakses pada tanggal 27 Januari 2018, pukul 17.00 WIB

²⁰ Ibid,

²¹ Khairani, *op.cit*, hlm 17

diberlakukannya sanksi perubahan status hubungan kerja tentu bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal terjadi penyimpangan peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.²²

Untuk melakukan penyempurnaan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Kepada Perusahaan Lain sebagai pengaturan lebih lanjut terhadap Kep 101/Men/VI/2004, Kep 220/Men/X/2004, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dapat dipahami bahwa jika Peraturan Menteri Tenagakerja dan Trasn migrasi tersebut dibuat untuk melindungi pekerja *outsourcing*. Dalam pasal 9 Peraturan Menteri tersebut berbunyi, yaitu:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana 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 peraturan perundang-undangan, dan
 - c. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

²² Miftakhul Huda, Perubahan Status Hubungan Kerja Pekerja Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan, e-Jurnal The Spirit of Law, Vol.1 No. 1 Maret 2015, hlm 8

Pasal 9 ayat (1) menyebutkan bahwa penyerahan sebagian pekerjaan yang dijelaskan dalam Pasal 3 ayat 1 yaitu dimana perusahaan diperbolehkan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan, dan perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut haruslah dibuat dalam bentuk tertulis.

Sedangkan Pasal 9 ayat (2) mensyaratkan perjanjian pemborongan berisikan beberapa syarat dan pada huruf b menyebutkan bahwa dalam perjanjian pemborongan pekerjaan pemberi kerja harus “menjamin” perlindungan kerja serta syarat-syarat kerja bagi pekerja dan harus disesuaikan dengan perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan tidak melakukan diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dengan tetap mengikuti perkembangan bisnis di dalamnya.

Setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 pekerja yang bekerja dari perusahaan penerima pemborongan mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja yang langsung bekerja terhadap perusahaan pemberi kerja, hal ini juga termasuk keinginan pekerja atas tidak adanya tindakan diskriminasi dari perusahaan pemberi kerja.

Dalam kata menjamin pada huruf b, makna menjamin seperti apakah yang di inginkan pemerintah, pengusaha, dan pekerja tentunya dalam mewujudkan kesejahteraan. Agar tidak ada interpretasi yang berbeda-beda di dalam perjalanannya.

Dengan begitu banyak penjelasan dengan kata menjamin yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, dan adanya peraturan serta surat

edaran yang memperjelas makna menjamin yang harusnya diberikan kepada pekerja dari perusahaan penerima pemborongan dan atau perusahaan. Berikut ini adalah tabel pengaturan perjanjian pemborongan yang pernah berlaku di Indonesia:

Tabel 4.1
Pengaturan Perjanjian Pemborongan

Komponen Pembeda	KUHPerdata	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh	Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
Aturan Pelaksanaan	Dalam KUHPerdata terdapat aturan pelaksanaan dari perjanjian pemborongan yang tercantum dalam Pasal 1601, Pasal 1601b, dan Pasal 1601c ayat (2).	Perjanjian pemborongan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 64, 65, dan 66	Keputusan Menteri ini dibuat atas pelaksanaan dari Pasal 65 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan.	Keputusan Menteri ini dibuat atas pelaksanaan dari Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.	Didik Supriadi yang mewakili Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2MLI) mengajukan judicial review terhadap Pasal 59, 64, 65, dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam permohonannya Didik menyatakan bahwa kehilangan atas hak-hak, tunjangan kerja, jaminan kerja yang berdampak pada kesejahteraan sosial serta kualitas hidup pekerja dan menjadikan pekerja outsourcing sebagai faktor produksi yang dapat di pekerjakan bila dibutuhkan dan	Peraturan Menteri ini dibuat karena ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 sudah tidak relevan lagi dengan perkembangan saat ini, sehingga perlu adanya penyempurnaan. Karena adanya harapan untuk mencitakan hubungan harmonis dalam hubungan industrial, dan memberikan rasa keadilan baik bagi perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima pemborongan, dan pekerjanya. Selain itu karena adanya

					diberhentikan jika tidak kembali dibutuhkan.	Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011, yang memberikan perubahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Karena dalam amar putusannya menyatakan bahwa Pasal 64, 65, dan 66 sudah tidak memiliki kekuatan hukum lagi selama dalam perjanjian perusahaan tidak melakukan pengalihan perlindungan hukum kepada pekerja dari perusahaan pemborongan kepada perusahaan pemberi kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Sehingga, perusahaan pemberi pekerjaan turut melindungi pekerja, yang dimaknai dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b yang menyatakan bahwa adanya penjamnan terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
Terkait Perjanjian Pemborongan	Pasal 1601 Mengatur tentang bentuk perjanjian pemborongan yang	Pasal 64 Menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan	Pasal 2 Menyebutkan bahwa syarat yang diperjanjikan dalam perjanjian PKWT	Pasal 2 Menjelaskan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib	Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan MK No.27/PUU-IX/2011 dan mengabulkan	Pasal 1 angka 2 Menerangkan pengertian perusahaan penerima pemborongan yaitu

<p>harus memperjanjikan syarat-syarat dan apabila tidak diatur maka sesuai dengan kebiasaan yang berlaku.</p> <p>Pasal 1601b Menjelaskan tentang arti dari perjanjian pemborongan menurut KUHPerdata, dimana perjanjian pemborongan terdiri dari pemborong yang mengikatkan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan harga yang telah ditentukan dalam perjanjian pemborongan.</p> <p>Pasal 1601c ayat (2) Perjanjian pemborongan dapat dilakukan melakukan perjanjian yang sama dalam satu selang waktu dengan maksud untuk</p>	<p>sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja/buruh dan harus dibuat dalam bentuk tertulis.</p> <p>Pasal 65 Menyebutkan tentang syarat tentang pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain, serta wajib berbentuk badan hukum. Kewajiban perusahaan pemborongan harus memberikan perlindungan minimal sama dengan perlindungan pada perusahaan pemberi pekerjaan, perjanjian dibuat secara tertulis jika tidak maka batal demi hukum dan akab beralih dari</p>	<p>tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, yang dapat menentukan ketentuan apa saja yang terdapat dalam PKWT salah satunya adalah menteri untuk sektor usaha dan jenis pekerjaan tertentu. Maka, perjanjian yang dibuat pemberi kerja harus lebih baik dari undang-undang.</p> <p>Pasal 3 Menerangkan tentang bentuk perusahaan penerima pemborongan, yaitu harus berbadan hukum yang artinya harus berbentuk perseroan terbatas (PT) dan koperasi. Tetapi, ada pengecualian kepada perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang, jasa pemeliharaan, jasa perbaikan, dan jasa konsultasi yang pekerjajnya kurang dari 10 (sepuluh) orang. Apabila</p>	<p>memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan melampirkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Copy pengesahan badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas (PT) atau koperasi 2. Copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan dari perusahaan penyedia jasa pekerja 3. Copy SIUP (surat ijin usaha perdagangan) 4. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku <p>Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat mengeluarkan ijin operasional jika pemohon sudah melampirkan syarat-syarat dengan jangka waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menyerahkan syarat-syarat kerja tersebut.</p> <p>Pasal 3</p>	<p>permohonan pemohon sebagian. Amar putusannya menyebutkan bahwa:</p> <p>Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian tidak mensyaratkan adanya pegalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau penyedia jasa pekerja/buruh.</p>	<p>perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>Pasal 9 ayat (2) huruf b Perusahaan pemberi pekerjaan harus menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja sesuai yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang tertuang dalam perjanjian pemborongan.</p>
--	--	--	--	--	--

<p>membuat perjanjian sama.</p>	<p>jenis yang</p>	<p>perusahaan penerima pemborongan kepada perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>Pasal 66 Pekerja tidak diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan pokok, kecuali kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Jenis perjanjiannya adalah PKWT dengan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan dalam perjanjian tersebut harus tertuang tentang perlindungan upah serta perlindungan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bila tidak terpenuhi maka demi hukum hubungan kerja</p>	<p>perusahaan penerima pemborongan memberikan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka diperbolehkan diberikan kepada perusahaan yang bukan berbadan hukum (<i>contractor</i> dan <i>sub contractor</i>). Jika perusahaan (<i>sub contractor</i>) tidak memenuhi hak-hak serta kewajiban bagi pekerja, maka perusahaan pertama (<i>contractor</i>) yang menjamin atas pemenuhan hak-hak tersebut.</p> <p>Pasal 4 Lebih menjelaskan tentang perusahaan penerima pekerjaan yang berbadan hukum dan tidak memenuhi kualifikasi, maka dapat dialihkan ke perusahaan yang tidak berbadan hukum. Tetapi perusahaan harus tetap menjamin atas pemenuhan hak-hak pekerjaanya, yang</p>	<p>Ijin operasional yang diterbitkan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, dapat berlaku di seluruh wilayah Indonesia dan memiliki jangkwa waktu yang sama.</p> <p>Pasal 4 Perusahaan peneydia jasa pekerja berkesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja, dan keduanya harus membuat perjanjian dalam bentuk tertulis. Perjanjian harus memuat tentang jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dari perusahaan jasa, penegasan adanya penjaminan atas perlindungan terhadap pekerja yang akan dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Perlindungan tersebut harus mencakup tentang perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-</p>	<p>Dan frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum meningat sepanjang dalam perjanjian tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan pemborongan dari perusahaan lain atau perusahaan peneydia jasa pekerja/buruh.</p>	
---------------------------------	-------------------	---	--	--	--	--

		<p>pekerja akan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan dari perusahaan penerima penyedia jasa pekerja/buruh.</p>	<p>dituangkan dalam perjanjian pemborongan. (Penjelasan lebih lanjut dari Pasal 3)</p> <p>Pasal 5 Dalam perjanjian pemborongan harus tercantum klausul tentang penjaminan atas hak-hak pekerja sesuai dengan perjanjian perundang-undangan. Seperti upah, tunjangan, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, yang segala sesuatunya berhubungan dengan kesejahteraan bagi pekerjanya.</p> <p>Pasal 6 Menjelaskan tentang syarat-syarat yang tercantum dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena undang-undnag tidak menjelaskan tentang kegiatan yang dilakukan secara terpisah, dilakukan dengan perintah langsung, merupakan kegiatan</p>	<p>syarat kerja serta perselisihan yang timbul dan menjadi tanggung jawab dari perusahaan penyedia jasa pekerja, dan apabila jenis pekerjaan tersebut dilakukan secara terus-menerus maka perusahaan penyedia jasa harus menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa sebelumnya.</p> <p>Pasal 5 Perjanjian yang dilakukan harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, dan jika perusahaan penyedia jasa pekerja mendapatkan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan maka dilakukan pendaftaran juga di instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan yang berada di provinsi. Pendaftaran perjanjian harus melampirkan draft perjanjian kerja.</p> <p>Pasal 6</p>	
--	--	---	--	---	--

			<p>penunjang perusahaan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Maka, dalam pasal ini menjelaskan arti dari syarat-syarat tersebut. Serta adanya kewajiban bagi perusahaan pemberi pekerjaan untuk membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan seperti jenis pekerjaan utama, pekerjaan penunjang, dan memberikan laporan kepada instansi yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan.</p> <p>Pasal 7 Menerangkan bahwa perjanjian yang dibuat sebelum adanya Keputusan Menteri ini, tetap dapat melanjutkan perjanjian hingga berakhir. Jika perjanjian tersebut telah berakhir, maka perusahaan harus mengikuti peraturan yang disesuaikan dengan Keputusan Menteri tersebut.</p>	<p>Menjelaskan tugas dari pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, yaitu pejabat yang melakukan perjanjian, yang menerbitkan bukti pendaftaran, dan pejabat yang membuat bukti catatan pendaftaran perjanjian yang dibuat oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>Pasal 7 Menerangkan sanksi jika perusahaan penyedia jasa pekerja yang tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat mencabut ijin operasional dari perusahaan penyedia jasa pekerja setelah mendapatkan rekomendasi dari Direktorat Jendral</p>	
--	--	--	--	---	--

				Pembinaan Hubungan Industrial. Walaupun ijin operasional dicabut, hak-hak bagi pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan.		
Syarat Bentuk Perjanjian	Pasal 1601 hanya mengatur bentuk perjanjian pemborongan harus memperjanjikan syarat dan bila tidak tercantum maka menurut kebiasaan yang berlaku.	Pasal 64 menyebutkan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis. Pasal 65 menyatakan bahwa perjanjian dibuat secara tertulis, antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja. Bila tidak maka demi hukum perjanjian tersebut akan beralih dari perusahaan penerima pemborongan menjadi kepada perusahaan pemberi pekerjaan.	Tidak mengatur tentang syarat dari bentuk perjanjian pemborongan.	Pasal 4 menjelaskan tentang perjanjian dibuat secara tertulis, yang sekurang-kurangnya membuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, penegasan tentang hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja yang dipekerjakan sehingga harus memuat tentang perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, dan perselisihan yang akan timbul. Terakhir adalah perjanjian tersebut harus menyatakan bahwa perusahaan penyedia jasa telah bersedia untuk menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama,	Tidak mengatur tentang bentuk dari perjanjian pemborongan.	Pasal 9 ayat (1) menyebutkan bahwa perjanjian pemborongan untuk melaksanakan pekerjaan dibuat secara tertulis.

				dengan jenis pekerjaan yang terus menerus ada.		
Syarat Bentuk Badan Hukum	Tidak mengatur tentang bentuk badan hukum.	Pasal 65 ayat (3) menyatakan bahwa perusahaan harus berbentuk badan hukum, tetapi tidak menyebutkan apakah bentuk badan hukum tersebut perseroan terbatas (PT) saja atau koperasi juga.	Pasal 3 tidak menyatakan tentang jenis badan hukum yang dapat melaksanakan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan hanyalah berbentuk badan hukum. Tidak menerangkan lebih lanjut tentang bentuk badan hukumnya, apakah hanya perseroan terbatas (PT) atau juga koperasi.	Pasal 2 ayat (2) huruf a menyebutkan bahwa untuk mendapatkan ijin operasional maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus melampirkan copy pengesahan badan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau Koperasi.	Tidak mengatur tentang bentuk badan hukum.	Pasal 12 huruf a hanya menyebutkan bahwa perusahaan penerima pemborongan harus berbentuk badan hukum, tetapi tidak disebutkan secara jelas tentang bentuk badan hukumnya.
Kewajiban	Tidak mengatur tentang kewajiban perusahaan penerima pemborongan	Pasal 65 ayat (4) menyebutkan bahwa perusahaan penerima pemborongan harus mencantumkan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja, yang sekurang-kurangnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta isi dari perjanjian tersebut haruslah lebih baik dari peraturan perundang-undangan.	Pasal 5 mewajibkan setiap perjanjian pemborongan harus menjamin terpenuhinya hak pekerja dalam hubungan kerja yang telah diatur di dalam perundang-undangan Pasal 7 mewajibkan bagi perusahaan yang membuat perjanjian pemborongan setelah adanya keputusan ini, maka wajib menyesuaikan dengan Keputusan Menteri.	Pasal 2 ayat (1) menjelaskan kewajiban dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pasal 2 ayat (2) menyebutkan persyaratan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dengan melampirkan copy pengesahan badan hukum, copy anggaran dasar, copy SIUP, dan copy wajib lapor	Kewajiban dari perusahaan penerima pemborongan adalah mencantumkan dalam perjanjian tentang adanya pengalihan perlindungan hak-hak pekerja yang objek kerjanya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan.	Pasal 9 menyebutkan dalam ayat (2) huruf b bahwa perusahaan penerima pemborongan harus menjamin adanya pemenuhan hak-hak dengan melindungi pekerjaannya juga syarat kerja bagi pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

				<p>ketenagakerjaan yang masih berlaku.</p> <p>Pasal 4 adalah kewajiban dari kedua belah pihak untuk membuat perjanjian secara tertulis, yang sekurang-kurangnya menyebutkan tentang jenis pekerjaan, kewajiban penyedia jasa pekerja/buruh, dan pernyataan bahwa perusahaan penyedia jasa bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa sebelumnya.</p>		
Sanksi	Tidak mengatur tentang sanksi.	Sanksi tertuang dalam Pasal 65 ayat (8) dimana jika perusahaan tidak memenuhi persyaratan dari Pasal 65 ayat (2) yang menyatakan bahwa pekerjaan harus dilakukan secara terpisah, dilakukan dengan perintah langsung, merupakan kegiatan penunjang, dan tidak	Tidak mengatur tentang sanksi	Pasal 7 jika perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mendaftarkan perjanjiannya maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dapat mencabut ijin operasional perusahaan yang bersangkutan .	Apabila dalam perjanjian tersebut tidak mencantumkan adanya pengalihan perlindungan hak bagi pekerja atau buruh maka perjanjian tersebut tidak memiliki kekuatan hukum.	Tidak mengatur tentang sanksi.

		<p>menghambat proses produksi. Juga jika tidak memenuhi syarat dari Pasal 65 ayat (3) yang menyebutkan bahwa perusahaan tersebut haruslah berbadan hukum, maka jika tidak terpenuhi dari kedua pasal tersebut demi hukum status hubungan kerjanya akan beralih dari perusahaan penerima pemborongan menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

B. Makna “Menjamin” dalam 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

Dalam 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, mengamanatkan bahwa:

- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagian 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 peraturan perundang-undang; dan
 - c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Pada pasal tersebut terdapat kata “menjamin” yang menurut penulis merupakan kekaburan makna, walaupun dalam hal ini sudah jelas bahwa yang menjadi maksud dari menjamin adalah memenuhi hak-hak dari pekerja. Namun, penulis akan meneliti bagaimana makna dari kata “menjamin” jika dihubungkan dengan penerapan pada perjanjian kerja.

Jika melihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan “menjamin” /men-ja-min/ adalah 1. Menanggung; 2. Berjanji akan memenuhi kewajiban; 3. Menyediakan kebutuhan hidup. Jika dikaitkan dengan pasal 9 ayat (2) huruf b Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, kata “menjamin” tersebut bila diuraikan maknanya dengan pasal yang dimaksud penulis dalam konteks ini adalah “berjanji akan memenuhi kewajiban”. Yang artinya

perusahaan pemberi pekerjaan harus memenuhi kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dengan memberikan semua hak-hak pekerja yang sudah di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Terkait bahwa kata “**menjamin**” itu dimaknai sebagai “**berjanji akan memenuhi kewajiban**”, maka dalam perjanjian pemborongan yang memuat perlindungan terhadap pekerja perusahaan pemberi pekerjaan harus mewujudkan perlindungan yang berhubungan dengan kesejahteraan dan kehidupan yang layak bagi pekerja. Baik dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis serta pelaksanaannya secara nyata, bahwa perusahaan melakukan perlindungan terhadap pekerja atau terdapat pengalihan perlindungan hukum yang telah disyaratkan dalam perundang-undangan.

Sedangkan makna “menjamin” juga tertuang dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yaitu hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja, dan penggunaan tenaga kerja *outsourcing* tidak disalahgunakan dengan perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan atau mengorbankan hak-hak dari pekerja.

Hal tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi eksploitasi hanya untuk kepentingan bisnis, tanpa memperhatikan jaminan serta perlindungan atas hak-hak dari pekerja untuk mendapatkan upah dan kehidupan yang layak. Menurut Hakim Mahkamah Kosntitusi, perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah jenis perjanjian kerja yang dibuat untuk

pekerjaan yang hanya untuk waktu tertentu saja. Tidak berlangsung selamanya, yang membuat hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha akan berakhir ketika jangka waktunya telah berakhir atau ketika pekerjaan itu telah selesai dikerjakan.

Oleh karena itu Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang dapat diterapkan untuk 4 (empat) jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara, pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun, jenis pekerjaannya musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau penelitian atas jenis produk tambahan baru yang masih dalam bentuk percobaan dan bersifat tidak tetap.

Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.²³

Model yang pertama tersebut, hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “perjanjian waktu tidak tertentu” secara tertulis. Sedangkan model yang kedua diterapkan, dalam hubungan kerja antara pekerja

²³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.²⁴

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sangat penting dalam suatu perusahaan karena perjanjian kerja merupakan bukti adanya hubungan kerja antara keduanya. Oleh karena itu, pihak pengusaha harus menentukan secara jelas mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja kepada pekerja/buruhnya dan tidak bertentangan dengan Peraturan Peundang-undangan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat adanya perbedaan penafsiran mengenai isi perjanjian kerja. Terjadinya perselisihan hubungan kerja bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak.²⁵

Pada prakteknya, prinsip tersebut sudahlah diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan saat dimana perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. Pengalihan perlindungan pekerja diterapkan dengan tujuan melindungi pekerja *outsourcing* dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja/pengusaha.

Bila perusahaan penerima pemborongan sudah tidak melindungi lagi, maka akan dialihkan kepada perusahaan penerima pemborongan yang baru. Biasanya

²⁴ *Ibid*,

²⁵ Budi Santoso, Ratih Dheviana Puru H. T, *op.cit*, hlm 202

dalam hal ini, perjanjian tersebut dibuat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Perlindungan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dimulai dari waktu kerja yang tertuang dalam Pasal 77, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tertuang dalam Pasal 86, perlindungan upah tertuang dalam Pasal 88, dan perlindungan jaminan sosial tertuang dalam Pasal 6 Undang-Undang BPJS.

Dalam *outsourcing* yang pertama mengenai pekerjaan, makna hukumnya yaitu ada *main contractor* yang mensubkan pekerjaan pada sub kontraktor. Sub kontraktor untuk melakukan beberapa pekerjaan yang disubkan oleh *main contractor* yang membutuhkan pekerjaan. Di saat itulah sub kontraktor akan mencari pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor, sehingga ada hubungan kerja antara sub kontraktor dengan pekerjaannya.

Sama halnya seperti yang dilakukan PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan, dalam perjalannya untuk memenuhi kebutuhan produksi pekerjaan yang di anggap sebagai penunjang akan di *outsourcingkan*. PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan merupakan perusahaan minyak dan gas milik negara maka seharusnya PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Seperti yang terdapat dalam perjanjian pemborongan di PT Pertamina (Persero) Balikpapan juga mencantumkan adanya penjaminan atas pekerja di dalam perjanjian kerjanya, dimana perjanjian tersebut berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak. Dijelaskan pula yang dimaksud sebagai **pihak pertama** adalah PT

Pertamina (Persero) sebagai perusahaan pemberi pekerjaan, **pihak kedua** adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari pihak pertama, dan **pihak ketiga** adalah mereka yang bukan pihak pertama, personil pihak pertama, pihak kedua, atau personil pihak kedua.

Sedangkan pengertian **personil pihak pertama** adalah mereka yang dipekerjakan atau dibantu oleh pihak pertama, baik langsung ataupun tidak langsung, dan pihak ketiga yang oleh pihak pertama diundang untuk berada di lokasi pekerjaan, dan **personil pihak kedua** adalah mereka yang dipekerjakan atau dilibatkan oleh pihak kedua untuk melaksanakan kontrak, baik langsung maupun tidak langsung termasuk dalam pengertian personil pihak kedua adalah mereka termasuk vendor yang oleh pihak kedua diundang atau dibiarkan untuk berada di lokasi pekerjaan.

Dijelaskan bahwa pihak kedua adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum, mengingat setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 28/PUU-IX/2013 badan usaha yang dapat menerima perjanjian pemborongan dalam Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain tidak menyebutkan jenis badan hukum nya. Hanya menyebutkan bahwa perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum saja, tetapi untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yaitu Perseroan Terbatas.

Dalam lampiran A perjanjian PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan perusahaan penerima pemborongan menyebutkan dalam pasal 4 sub bab tentang pernyataan dan jaminan pihak kedua yaitu:

- 4.1. pihak kedua dengan ini menyatakan dan menjamin kepada pihak pertama bahwa pihak kedua:
 - a) adalah suatu perusahaan berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kontrak ini ditandatangani oleh pejabat pihak kedua yang berwenang;
 - b) cakap secara hukum untuk mengikatkan diri dalam dan melaksanakan kontrak ini;
 - c) memiliki kualifikasi, izin-izin dan memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan selama jangka waktu kontrak sesuai dengan ketentuan dan standar yang berlaku; dan
 - d) telah mengetahui dan memahami ruang lingkup pekerjaan serta keadaan dan informasi yang akan mempengaruhi pelaksanaan kontrak.

Jenis badan hukum diatur lebih lanjut dalam klausul yang terdapat dalam perjanjian, dan jenis badan hukum yang dapat mengikuti pelelangan dan mendapat pekerjaan pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yaitu Perseroan Terbatas (PT) dan tidak menyebutkan jenis badan hukum Koperasi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi PT Pertamina dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan dianggap sama seperti perusahaan migas lainnya yang dapat melakukan kontrak kerja sama.

Pengertian pihak pertama, pihak kedua, personil pihak pertama dan personil pihak kedua adalah pengertian yang terdapat dalam perjanjian yang memuat tentang syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan umum yang terdapat dalam Pasal 1 sub bab

Definisi. Lalu, Pasal 5 menerangkan tentang Kewajiban Pihak Kedua Berkaitan

Dengan Pelaksanaan Pekerjaan, yaitu:

- 5.1. Pihak kedua wajib menyediakan seluruh peralatan, perlengkapan, sarana dan fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan (“peralatan”).
- 5.2. Pihak kedua wajib menyediakan seluruh bahan-bahan seperti yang disebutkan dalam lampiran B, yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan (“material”)
- 5.3. Pihak kedua wajib memperbaiki dan/atau mengganti peralatan dan/atau material yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam lampiran B, meskipun peralatan dan/atau material tersebut telah ditempatkan dan/atau dipasang dan/atau dipakai oleh pihak kedua. Perbaikan dan/atau penggantian tersebut wajib dilakukan oleh pihak kedua tanpa membebankan biaya apapun kepada pihak pertama dan wajib dilaksanakan dalam waktu yang ditentukan oleh pihak pertama. Jika pihak kedua melalaikan kewajiban dalam pasal ini, pihak pertama dapat melakukan sendiri perbaikan dan/atau penggantian tersebut atau menunjuk pihak ketiga untuk melakukan dan biaya yang timbul akan dibebankan kepada dan menjadi tanggung jawab pihak kedua dan/atau akan dipotong dari pembayaran harga kontrak.
- 5.4. Pihak kedua wajib menyediakan personil pihak kedua sesuai yang diatur dalam lampiran B, atau jika tidak diatur secara spesifik dalam lampiran B, dalam jumlah dan dengan kualifikasi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.
- 5.5. Pihak pertama berhak meminta dan pihak kedua wajib segera mengganti personil pihak kedua yang oleh pihak pertama dinilai tidak cakap atau tidak disiplin dalam melakukan tugasnya. Pihak kedua wajib menyediakan pengganti personil pihak kedua dan pengganti itu wajib berada di lokasi dalam waktu paling lambat 2 x 24 jam setelah pihak kedua menerima perintah dari pihak pertama.
- 5.6. Pihak kedua wajib bekerja sama dengan pihak ketiga lainnya yang dipekerjakan oleh pihak pertama untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan lain yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 5.7. Pihak kedua wajib mengirimkan laporan pelaksanaan pekerjaan seperti yang diatur dalam lampiran B dan memberikan informasi yang setiap saat dapat diminta oleh pihak pertama berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.
- 5.8. Pihak kedua wajib sepenuhnya tunduk kepada dan mematuhi perintah pihak pertama, kecuali secara hukum tidak memungkinkan atau pelaksanaannya akan menimbulkan bahaya terhadap orang atau barang. Jika pekerjaan tersebut akan berakibat pada pekerjaan dan para pihak setuju untuk melakukan perubahan atas ruang lingkup pekerjaan, harga kontrak, atau masa penyelesaian pekerjaan, maka perintah tersebut akan dituangkan dalam suatu addendum.
- 5.9. Pihak kedua wajib sepenuhnya berusaha menghindari terjadinya gangguan dalam bentuk apapun pada kegiatan operasi pihak pertama dan/atau kegiatan

pihak ketiga lainnya yang dipekerjakan oleh pihak pertama lainnya dilokasi pekerjaan.

- 5.10. Selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari kalender sejak tanggal selesainya pekerjaan atau tanggal putusnya kontrak seperti diatur dalam pasal 18, pihak kedua atas biaya sendiri, wajib segera membersihkan dan merapikan lokasi pekerjaan dari sisa-sisa pekerjaan dan peralatan. Jika pihak kedua melalaikan kewajibannya tersebut di atas, pihak pertama berhak melakukan sendiri atau menyuruh pihak ketiga untuk melakukan pembersihan dan perapihak seperti yang disebut di atas atas biaya dan risiko pihak kedua.
- 5.11. Pihak kedua wajib membuat perjanjian kerja tertulis dengan setiap personil pihak kedua. Apabila hubungan kerja antara pihak kedua dan personil pihak kedua didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka PKWT tersebut wajib memuat persyaratan sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undnagan ketenagakerjaan.
- 5.12. Pihak kedua wajib menyerahkan kepada pihak pertama salinan perjanjian kerja antara pihak kedua dan masing-masing personil pihak kedua yang digunakan pihak pertama dalam kontrak ini.
- 5.13. Pihak kedua wajib menerima dan melanjutkan pengalihan perlindungan hak-hak personil pihak kedua dari perusahaan peneydia jasa sebelumnya yang hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT dan objek kerjanya tetap ada (sama) sehingga pemenuhan hak-hak personil pihak kedua tidak berkurang dan dijamin perlindungannya sesuai dengan peraturan/ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.
- 5.14. Pihak kedua wajib menjamin pemenuhan seluruh hak personil pihak kedua dengan hubungan kerja dan hak-hak dalam berakhirnya hubungan kerja antara personil pihak kedua dan pihak kedua yang diatur dalam lampiran B.
- 5.15. Paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatanganinya kontrak ini, pihak kedua wajib mendaftarkan kontrak ini kepada instansi ketenagakerjaan dimana pekerja akan dilaksanakan.
- 5.16. Pihak kedua wajib menyerahkan salinan bukti pendaftaran pihak perta ma, yanh dikeluarkan instansi ketenagakerjaan dimana pekerjaan akan dilaksanakan dalam jangka waktu 7 hari kerja sejak diterimanya bukti pendaftaran tersebut.

Dalam kontrak tersebut dijelaskan bahwa pihak kedua wajib untuk menjamin pemenuhan seluruh hak personil pihak kedua dalam hubungan kerja dan hak-hak dalam berakhirnya hubungan kerja antara personil pihak kedua dan pihak kedua, juga mewajibkan untuk membuat perjanjian dalam bentuk tertulis dengan setiap personil pihak kedua bila hubungan kerja pihak kedua dan personil pihak kedua

didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka PKWT tersebut wajib memuat syarat sebagaimana yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dan bagi pihak kedua wajib menerima dan melanjutkan pengalihan perlindungan hak-hak personil pihak kedua dari perusahaan penyedia jasa sebelumnya yang hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT dan objek kerjanya tetap ada (sama) sehingga pemenuhan hak-hak personil pihak kedua tidak berkurang dan dijamin perlindungannya sesuai dengan peraturan/ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam perjanjian tersebut jelas menyebutkan bahwa harus adanya pengalihan perlindungan hak-hak yang dimana dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 disebut sebagai TUPE (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*). Pemenuhan hak pesonil pihak kedua dalam hubungan kerja dan hak-hak dalam berakhirnya hubungan kerja yang terdapat dalam perjanjian pada lampiran B yang menjelaskan tentang kerangka acuan kerja yang lebih *detail*, dimulai dari ketentuan tentang hak dan kewajiban pihak pertama yaitu:

- a. Hak dan Kewajiban Pihak Pertama
 1. Pihak pertama berhak untuk mendapatkan atau mengetahui semua informasi mengenai pelaksanaan pekerjaan, termasuk material, peralatan kerja, perlengkapan kerja, kondisi atau data personil pihak kedua, tenaga ahli (jika ada), prosedur, tahapan pelaksanaan pekerjaan, fasilitas/sarana pendukung untuk melaksanakan pekerjaan, atau informasi lain dalam bentuk apapun dari pihak kedua sehubungan untuk pelaksanaan pekerjaan ini.
 2. Pihak pertama berhak menolak atau meminta pengganti personil pihak kedua, peralatan kerja, perlengkapan kerja, sarana atau fasilitas pendukung untuk pelaksanaan pekerjaan kepada pihak kedua, apabila pihak pertama menganggap personil pihak kedua, peralatan kerja, perlegakapan kerja, sarana atau fasilitas pendukung untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut tidak memenuhi spesifikasi, mutu/kualifikasi,

persyaratan teknis atau persyaratan lain untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang ditentukan.

3. Pihak pertama berhak untuk memberikan pengarahannya, intruksi atau peringatan dan petunjuk lain kepada pihak kedua/personil pihak kedua yang dianggap penting dan perlu oleh pihak pertama dalam rangka tercapainya penyelesaian pekerjaan atau berkaitan dengan kesehatan, keamanan serta keselamatan kerja.
4. Pihak pertama akan memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi prosedur keamanan dan keselamatan kerja berkaitan dengan lokasi tempat pekerjaan kepada pihak kedua/personil pihak kedua, jika ada dan dianggap perlu serta penting dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Pihak pertama akan membantu atau memberikan rekomendasi kepada pihak kedua dalam rangka mendapatkan perizinan dan formalitas lain berdasarkan ketentuan yang berlaku dari instansi yang berwenang atau memberikan izin bagi personil pihak kedua untuk memasuki lokasi pekerjaan atau lokasi pihak pertama yang diperlukan sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Pasal ini lebih menjelaskan tentang hak dan kewajiban pihak pertama, yaitu hak dan kewajiban bagi PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan. Mulai dari hak untuk mendapatkan segala informasi dari pihak kedua, baik itu tentang bahan material yang sudah ditentukan pada saat pelelangan, data pekerja yang akan melakukan pekerjaan di PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan, dan segala informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Jika dalam pelaksanaan pekerjaan, PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan menginginkan penggantian material, pekerja, peralatan yang dianggap tidak mendukung maka perusahaan penerima pemborongan wajib mengganti. Tetapi, PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan berkewajiban untuk memberikan arahan kepada pekerja sebelum melakukan pekerjaan atau disebut dengan *Safety Induction*.

Sebelum melakukan pekerjaan, PT Pertamina (Persero) RU V berkewajiban untuk membantu perusahaan dalam memperoleh perizinan, baik dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Balikpapan jika berhubungan perjanjian kerja yang harus didaftarkan serta perizinan lainnya seperti izin dari *security* yang berada dalam lingkungan pekerjaan atau pihak manapun yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan hak dan kewajiban bagi pihak kedua diatur pula dalam perjanjian tersebut, yang menjelaskan hak dan kewajiban pihak kedua yaitu:

b. Hak dan Kewajiban Pihak Kedua

Dalam melaksanakan pekerjaan pihak kedua berhak dan berkewajiban untuk:

1. Pihak kedua yang berhak untuk meminta informasi dan penjelasan dari pihak pertama mengenai hal-hal yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan sepanjang informasi tersebut berkaitan atau diperlukan demi kelancaran dan tercapainya hasil pekerjaan serta tidak melanggar atau kewajiban/kepentingan pihak pertama.
2. Pihak kedua wajib melaksanakan pekerjaan berdasarkan:
 - 1) Semua ketentuan dan peraturan yang berlaku, termasuk Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan dan Persyaratan teknis dari Dewan Normalisasi dan Standarisasi Indonesia atau Peraturan Daerah setempat, jika ada, baik administrasi maupun teknis, yang berkaitan dengan pekerjaan.
 - 2) Peraturan dan ketentuan mengenai keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja, lingkungan hidup dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
 - 3) Peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan pihak pertama yang berlaku sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan.
3. Pihak kedua wajib menjada dan mencegah terjadinya bahaya, kerusakan atau pencemaran terhadap lingkungan yang mungkin timbul dalam rangka pelaksanaan pekerjaan.
4. Pihak kedua wajib menjaga dan melaksanakan kegiatan operasional pihak pertama dalam rangka implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) yang meliputi transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajiban, berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku.
5. Pihak kedua wajib menjaga dan mencegah terjadi bahaya, kerusakan atau kerugian yang mungkin timbul terhadap orang atau barang-barang, baik

milik pihak pertama atau pihak ketiga. Pihak kedua tidak diperkenankan untuk mengubah, memodifikasi atau memindahkan peralatan atau abrang milik pihak pertama di tempat/lokasi pekerjaan (jika ada), tanpa persetujuan tertulis dari pihak pertama.

6. Pihak kedua atas permintaan pihak pertama wajib memberikan setiap informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan atau hal-hal lain yang berkaitan dengan kontrak serta memberikan atau menyampaikan laporan kepada pihak pertama.
7. Pihak kedua wajib dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pengadaan, pembinaan dan pengelolaan personil pihak kedua yang ditempatkan di lokasi kerja pihak pertama.
8. Pihak kedua wajib membuat perjanjian kerja dengan personil pihak kedua secara tertulis dalam bahasa Indonesia dengan huruf latin dan syarat-syarat lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003.
9. Pihak kedua wajib menyerahkan copy Perjanjian Kerja antara Pihak Kedua dengan Personil Pihak Kedua yang sudah di daftarkan ke Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja setempat kepada Pihak Pertama c.q. **Contract Office** paling lambat 7 hari kalender setelah didaftarkan.
10. Pihak kedua **wajib menjamin hak-hak personil pihak kedua** dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
11. Dalam hal pekerjaan masih tetap di pihak pertama, pihak kedua wajib mengalihkan hubungan kerja dengan personil pihak kedua dan syarat-syarat kerja kepada Perusahaan Jasa Penunjang (PJP) lainnya yang ditunjuk, jika pada periode kontrak selanjutnya pihak kedua tidak lagi menjadi Perusahaan Jasa Penunjang (PJP) yang ditunjuk.
12. Pihak kedua yang ditunjuk wajib menerima pengalihan hubungan kerja dengan personil pihak kedua dan syarat-syarat kerja dari Perusahaan Jasa Penunjang (PJP) sebelumnya serta menjamin kelangsungan masa kerja dari personil pihak kedua.
13. Pihak kedua berkewajiban untuk mendaftarkan perjanjian/kontrak antara pihak pertama dengan pihak kedua kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak surat perjanjian ditandatangani. Copy bukti pendaftaran dimaksud agar diserahkan kepada pihak pertama c.q. Contract Office paling lambat 7 (tujuh) hari kalender setelah didaftarkan.
14. Dalam hal mengadakan kontrak kerja sama dengan pihak pertama, pihak kedua wajib melampirkan:
 - 1) Copy SK badan hukum (ditunjukkan aslinya)
 - 2) Izin operasional yang masih berlaku
 - 3) Izin usaha

- 4) Copy peraturan perusahaan (PP) dan perjanjian kerja bersama (PKB) yang disahkan/didaftarkan di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
15. Pihak kedua wajib menyerahkan daftar personil pihak kedua kepada pihak pertama c.q. **Contract Office**.
16. Pihak kedua wajib menerbitkan surat penugasan bagi personil pihak kedua yang akan ditempatkan di lokasi kerja yang ditetapkan oleh pihak pertama.
17. Pihak kedua wajib memiliki sertifikat CSMS dan menyerahkan HSE Plan sesuai dengan kriteria pekerjaan yang ditetapkan oleh pihak pertama.
18. Personil pihak kedua yang melaksanakan pekerjaan di area kerja tertentu sesuai rekomendasi dari HSE dan Medical, dapat diberikan pemeriksaan kesehatan khusus (terpapar hazard) kepada personil pihak kedua sebanyak 1 (satu) kali setahun.
19. Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan khusus terhadap personil pihak kedua dikoordinasikan dengan medical pihak pertama.
20. Beban biaya pemeriksaan kesehatan khusus tersebut menjadi tanggung jawab pihak kedua dan selanjutnya dapat ditagihkan kepada pihak pertama c.q. **Direksi Pekerjaan** secara *real cost*, dengan melampirkan dokumen dan perhitungan pemeriksaan.

Kewajiban bagi pihak kedua, yaitu bagi perusahaan penerima pemborongan yang disebut sebagai perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari pihak pertama dan telah terdaftar dalam sistem untuk bisa mengikuti proses lelang. Setelah mendapatkan pekerjaan, pihak kedua berkewajiban untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Pihak kedua yang menerima pekerjaan harus menerangkan bahwa adanya pengalihan hubungan kerja dengan pekerja jika untuk tahun berikutnya pihak kedua tidak lagi menjadi perusahaan jasa penunjang yang di tunjuk, dan selama pekerjaan tersebut masi ada di PT Pertamina (Persro) RU V Balikpapan. Bagi pihak kedua yang mendapatkan pekerjaan di tahun berikutnya juga wajib menerima pengalihan

hubungan kerja dengan pekerja, dengan syarat-syarat kerja dari perusahaan jasa penunjang sebelumnya.

Setelah mendapatkan pekerjaan, perusahaan jasa penunjang juga harus melampirkan copy SK badan hukum, izin operasional, izin usaha, dan copy Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Diserahkan kepada Contract Office berserta copy bukti pendaftaran perjanjian pihak pertama dengan pihak kedua dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Balikpapan. Dalam melakukan pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan telah di seleksi dan melakukan pekerjaan sesuai dengan kriteria CSMS dan HSE Plan.

Dalam melakukan pekerjaan, pekerjanya harus mendapatkan haknya berupa upah dan tunjangan kerja, yaitu:

- c. Upah dan Tunjangan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP)
 1. Upah
 - 1) Upah adalah upah yang dibayarkan pihak kedua kepada personil pihak kedua.
 - 2) Upah dijadikan dasar perhitungan upah Lembur, BPJS, Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK), Premi Shift dan santunan personil pihak kedua serta sebagai dasar dalam perhitungan harga pemborongan pekerjaan.
 - 3) Masa kerja TKJP diperhitungkan dalam penentuan tarif biaya Upah Pokok yang ditetapkan setiap tahun dengan kenaikan per tahun 1% (satu persen) dari Upah Pokok terakhir. Ketentuan perhitungan masa kerja TKJP diberlakukan terhitung mulai Januari 2013 sebagai masa kerja 0 (nol) tahun.
 2. Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK)
 - 1) THRK diberikan kepada personil pihak kedua untuk kontrak dengan jangka waktu minimal 1 (satu) bulan secara terus menerus dan melewati Hari Raya Keagamaan, pembayaran diperhitungkan secara proporsional dan dilakukan paling lambat 2 (dua) minggu menjelang hari Raya Keagamaan.
 - 2) THRK yang digunakan adalah mengacu kepada ketentuan Pemerintah yaitu sebesar 1 (satu) kali upah.

- 3) THRK merupakan beban pihak kedua dan diperhitungkan pada harga pokok kontrak pekerjaan dengan pembebanan/perhitungan sebagai berikut:

Jumlah masa kerja dalam bulan x Upah

12

3. Premi Shift

- 1) Adalah premi yang diberikan kepada personil pihak kedua yang melaksanakan kerja shift karena sifat dan waktu kerjanya yang berubah-ubah.
- 2) Premi shift ini menjadi beban pihak kedua dan diperhitungkan di nilai pekerjaan.
- 3) Besarannya premi shift yang diberikan kepada personil pihak kedua adalah:
15% x Upah x Jam kerja nyata sebulan sesuai dengan time sheet x 1/173

4. Tunjangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS)

- 1) Pihak kedua wajib menyertakan personil pihak kedua pada Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS) yang menjadi beban pihak kedua dan diperhitungkan pada nilai kontrak pekerjaan.
- 2) Komponen dan komposisi tarif:

No	Jenis Jaminan	Lembaga Penjamin	Beban		Berlaku Kepada TKJP
			PJP	TKJP	
1	Jaminan Hari Tua (JHT)	BPJS Ketenagakerjaan	3,7%	2,0%	TKJP Rutin (Bulanan & Shift)
2	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JKK)	BPJS Kesehatan	4%	1,0%	
3	Jaminan Keselamatan Kerja (JKK)	BPJS Ketenagakerjaan	1,74%	-	
4	Jaminan Kematian (JK)	BPJS Ketenagakerjaan	0,3%	-	
5	Pensiun	BPJS Ketenagakerjaan	2%	1,0%	
Jumlah			11,74%	4%	

Besarnya tarif sebagaimana tercantum pada tabel diatas dapat berubah menyesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan sosial kesehatan yang berlaku.

- 3) Prosentase tersebut diatas diperhitungkan dari upah sebulan kecuali dasar perhitungan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan paling tinggi 2 (dua) kali PTKP –K1 (Pendapatan Tidak Kena Pajak –

Tenaga Kerja Kawin dengan Anak 1 (satu) perbulan yaitu sejumlah Rp 4.725.000,- (Ref.PP No. 53 Tahun 2012 jo Peraturan Menteri Keuangan No.162/PMK.001/2012)).

- 4) Kepada personil pihak kedua yang melakukan pekerjaan secara terus menerus selama 3 (tiga) bulan atau lebih dan setiap bulannya tidak kurang dari 20 (dua puluh) hari, berhak diikutkan pada seluruh program BPJS sebagaimana tercantum pada tabel diatas.

5. Upah Kerja Lembur

- 1) Upah kerja lembur adalah pembayaran yang diberikan kepada personil pihak kedua yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja biasa hari kerja atau melakukan pekerjaan pada hari-hari istirahat/libur resmi dengan ketentuan:

- (1) Pekerja lembur dilakukan karena keadaan mendesak (*urgent*) atau darurat (*emergency*) sebagai akibat kebutuhan operasional pihak pertama dan bukan merupakan suatu keharusan.
- (2) Maksimum jam kerja lembur perbulan adalah 60 (enam puluh) jam tarif.
- (3) Pelaksanaan lembur pada kondisi *emergency, turnaround, plant shut sown* atau *task force* pekerjaan kilang non rutin yang menyebabkan jam kerja lembur perbulan lebih dari 60 (enam puluh) jam tarif, maka uang lembur agar dibayarkan melalui addendum nilai kontrak.
- (4) Kerja lembur dibatasi maksimal 3 (tiga) jam kerja nyata dalam 1 (satu) hari dibatasi 60 (enam puluh) jam konversi dalam 1 (satu) bulan.
- (5) Apabila kerja lembur telah melebihi batas sebagaimana diatur dalam butir (4), maka harus melewati prosedur sebagai berikut:
 - (a) PJP mengeluarkan laporan kerja lembur yang menjadi syarat pembayaran tagihan bulanan dan menyampaikan pada fungsi OSM.
 - (b) Fungsi OSM menyampaikan memorandum laporan pelaksanaan kerja bagi TKJP yang jam kerja lemburnya pada bulan berjalan telah melampaui 60 (enam puluh) jam kerja setelah dikonversi lembur ke *Fungsi User/fungsi* pengguna.
 - (c) Untuk selanjutnya bagi fungsi user/fungsi pengguna yang akan meminta TKJP melalui PJP untuk kerja lembur namun telah melampaui 40 (empat puluh) jam kerja nyata / 60 (enam puluh) jam setelah konversi pada bulan berjalan, maka permintaan surat kerja lembur harus mendapatkan persetujuan pejabat sesuai matriks sebagai dasar pembayaran sebagai berikut:

Jumlah Jam Lembur	Pejabat
40 (empat puluh) jam nyata / 60	

(enam puluh) jam setelah dikonversi sampai dengan 56 (lima puluh enam) jam nyata / 100 (seratus) jam setelah konversi.	Manager
Lebih dari 56 (lima puluh enam) jam nyata / 100 (seratus) jam setelah konversi.	General Manager

- (6) Surat permintaan pekerjaan lembur (SPPL) dibuat tertulis dan ditandatangani minimal setingkat Asistant Manager/Section Head kepada pihak kedua.
 - (7) Surat perintah kerja lembur (SPKL) diterbitkan oleh pihak kedua
 - (8) SPKL harus diketahui oleh petugas *security* setempat.
 - (9) Pelaksanaan kerja lembur kurang dari 1 (satu) jam tidak dibayar.
 - (10) Setiap pekerjaan lembur diselesaikan, maka pihak kedua wajib membuat laporan kerja lembur kepada **Direksi Pekerjaan/Pengawas Pekerjaan** pihak pertama.
 - (11) Penagihan upah lembur disertakan dengan SPPL, SPKL, laporan kerja lembur, dan *print out e-attendance* atau daftar hadir yang telah ditandatangani oleh Direksi Pekerjaan/Pengawas Pekerjaan pihak pertama dan pihak kedua.
 - (12) Laporan kerja lembur menjadi syarat pembayaran tagihan bulanan.
- 2) Tarif upah lembur per jam untuk personil pihak kedua bulanan atau regu bergilir adalah:

1/173 x Upah sebulan

- 3) Tarif (konversi) lembur berdasarkan status hari kerja lembur:

- (1) Tarif kerja lembur pada hari biasa:

Jam Ke	Bulanan atau Regu Bergilir
1	1,5 x tariff
2 dst	2,0 x tariff

- (2) Tarif kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi:

Jam Ke	Bulanan atau Regu Bergilir
1 s/d 8	2,0 x tariff
9	3,0 x tariff
10 s/d 11 dst	4,0 x tariff

6. Tunjangan Kelebihan Jam Kerja

Tunjangan kelebihan jam kerja diberikan kepada personil pihak kedua shift apabila dalam satu minggu bekerja melebihi 40 (empat puluh) jam kerja, maka kelebihan jam kerjanya diperhitungkan sebagai upah lembur dengan perhitungan upah lembur per jam mengacu pada tarif upag lembur di atas.

7. Tunjangan Dinas Luar (TDL)

- 1) Apabila diperlukan dalam rangka menunjang kelancaran operasional pihak pertama, personil pihak kedua dapat ditugaskan untuk melakukan perjalanan dinas keluar lokasi kerja pihak pertama dengan jarak radius minmum 60 km (enam puluh kilo meter).
- 2) Dinas luar dilaksanakan atas permintaan tertulis oelh pihak pertama minimal setingkat **Manager** kepada pihak kedua.
- 3) Sehubungan dengan hal tersebut kepada setiap personil pihak kedua yang melaksanakan pekerjaan (dinas) diluar lokasi kerja pihak pertama, pihak kedua harus memberikan tunjangan dinas luar yang akan diperhitungkan dalam harga nilai pekerjaan dan ditagihkan sesuai pengeluaran.
- 4) Komponen tunjangan dinas luar terdiri dari:
 - (1) Uang akomodasi (apabila personil pihak kedua bermalam).
 - (2) Uang makan & harian (pagi, siang, malam).
 - (3) Uang tranSPORTasi dari dan ke bandara
 - (4) Uang tranSPORTasi lokal
- 5) Pemberian uang bermalam, uang makan (pagi, siang, malam) dan uang harian bagi personil pihak kedua yang melaksanakan tugas dinas luar diatur sebagai berikut:

Uang Akomodasi (bila bermalam) (Rp)	Uang Makan & Harian (Rp)	Uang Transportasi (Rp)		
		Lokal (Rp)	Transportasi sekali jalan dari atau ke Bandara/ Stasiun / Terminal/ Pelabuhan	
			Ibu Kota Provinsi	Non Ibu Kota
250.000,-	100.000,-	50.000,-	100.000,-	75.000,-

- 6) Tarif akomodasi dan transportasi tidak dibayarkan apabila disediakan oleh pihak pertama.
- 7) Untuk keperluan transportasi dalam perjalanan dinas luar kota, pihak kedua menyediakan tiket transportasi yang ditagihkan kepada pihak pertama dengan ketentuan sebagai berikut:
 - (1) Pesawat Udara : Kelas Ekonomi
 - (2) Kereta/Bis/Kapal Laut : Kelas Ekonomi

- 8) Pekerjaan yang memperoleh tunjangan dinas luar, diberikan lagi upah kerja lembur.
 - 9) Penugasan ke SPM/STS/CBM (*Single Poin Monitoring/Ship to Ship/Conventional Buoy Mooring*)
 - (1) Apabila personil pihak kedua ditugaskan ke SPM/STS/CMB, maka harus mendapatkan surat penugasan dari pihak kedua atas permintaan tertulis oleh pejabat minimal setingkat *Section Head* kepada pihak kedua.
 - (2) Bagi personil pihak kedua yang ditugaskan ke SPM/STS/CMB, diberikan bantuan, sebagai berikut:

Uang makan	: Rp 75.000,- / hari
Kompensasi SPM/STS/CMB	: Rp. 125.000,- / hari
 - (3) Pemberian kompensasi SPM/STS/CMB apabila TKJP berada di lokasi selama minimal 8 (delapan) jam atau melewati jam 00.00 yang dibuktikan dengan surat penugasan (SP).
 - (4) Surat perintah penugasan SPM/STS/CBM harus diketahui petugas jaga (*security*) setempat. Bila di lokasi setempat tidak ada petugas jaganya, maka yang berwenang mengetahui adalah fungsi pengguna personil pihak kedua yang bersangkutan.
8. Program Santunan Personil Pihak Kedua
- 1) Santunan personil pihak kedua adalah sejumlah uang yang besarnya mengacu kepada peraturan pemerintah atau kebijakan pihak pertama yang merupakan iuran diberikan oleh pihak pertama kepada pihak kedua setiap bulannya untuk dikelola pihak kedua atau lembaga keuangan/ dana pensiun lembaga keuangan tugu mandiri (selanjutnya disebut DPLK Tugu Mandiri) yang ditunjuk pihak pertama sebagai santunan dan atau bagian dari sumber dana pesangon bagi personil pihak kedua akibat adanya pemutusan hubungan kerja dengan pihak kedua.
 - 2) Santunan personil pihak kedua menjadi beban pihak kedua serta diperhitungkan dalam harga nilai kontrak pekerjaan dengan perhitungan : **$2 \times 8,33\% \times \text{Upah}$**
 - 3) Santunan personil pihak kedua setiap bulan akan dibayarkan oleh pihak pertama langsung ke Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) / Asuransi Tugu Mandiri didasarkan pada Surat Kuasa Khusus dari pihak kedua.
9. Insentif Kehadiran
- 1) Merupakan sejumlah uang yang diberikan untuk memotivasi kinerja personil pihak kedua dan dibayarkan sejumlah nominal tertentu yang pemberian dikaitkan/diperhitungkan dengan jumlah hari kehadiran personil pihak kedua.
 - 2) Personil pihak kedua yang tidak hadir karena alasan apapun pada hari-hari kerjanya, maka tunjangan kehadiran perbulan akan dipotong dan diperhitungkan secara proporsional sebesar:

jumlah hari kehadiran x intensif kehadiran perbulan

22

Dalam klausul ini menjelaskan semua yang berhubungan dengan upah pekerja, tunjangan dan intensif. Pertama tentang upah, dari kontrak kerja yang penulis terima upah yang diberikan PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan telah melebihi upah minimum regional (UMR) dan per tahun upah pekerja mengalami kenaikan sebesar 1% dari upah pokok terakhir. Upah dalam perjanjian tersebut juga mencakup upah lembur, BPJS, Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK), premi *shift*, dan santunan kepada pekerja yang telah di perhitungkan dalam harga pemborongan pekerjaan.

Tunjangan Hari Raya Keagamaan diberikan hanya kepada pekerja dengan jangka waktu minimal 1 (satu) bulan secara terus menerus dan melewati Hari Raya Keagamaan, pembayaran diberikan paling lambat 2 (dua) minggu menjelang Hari Raya Keagamaan dan sebesar 1 (satu) kali upah. Tunjangan Hari Raya Keagamaan merupakan tanggungan perusahaan penerima pemborongan, yang telah diperhitungkan dalam harga kontrak.

Tunjangan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS) juga diberikan kepada pekerja, karena adanya perintah dari peraturan perundang-undangan. Tunjangan BPJS meliputi Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Keselamatan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP) yang presentasenya ditentukan oleh peraturan perundang-

undang. Tunjangan BPJS juga telah diperhitungkan dalam harga kontrak awal saat pelelangan.

Perhitungan upah kerja lembur dalam perjanjian tersebut juga telah mengikuti aturan dalam perundang-undangan, baik dari batasan jam lembur dalam sebulan atau seminggu. Peraturan tersebut juga mengatur tentang jam kerja lembur yang melebihi 40 (empat puluh) jam kerja nyata / 60 (enam puluh) jam setelah dikonversi, dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan seperti keadaan darurat (*urgent*).

Perjanjian tersebut juga mengatur tentang tunjangan dinas luar bagi pekerja yang diperlukan dalam rangka untuk memperlancar atau menunjang operasional PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan, selain itu ada pula program santunan bagi pekerja, dan diberikan intensif kehadiran yang perhitungannya menggunakan *e-attancance*.

Syarat-syarat tentang upah meliputi banyak hal, tetapi tak lupa PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan juga mengatur tentang perjanjian kerja antara pihak kedua dengan personil pihak kedua, yang berbunyi:

- d. Perjanjian Kerja Antara Pihak Kedua dengan Personil Pihak Kedua
 1. Perjanjian kerja antara pihak kedua dengan personil pihak kedua harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dengan huruf latin dan memenuhi syarat-syarat lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang ditandatangani oleh pihak kedua dan personil pihak kedua, serta didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
 2. Perjanjian kerja yang dibuat antara pihak kedua dengan personil pihak kedua sekurang-kurangnya memuat:
 - 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
 - 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.

- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
 - 4) Tempat pekerjaan.
 - 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
 - 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
 - 7) Syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama) kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain.
 - 8) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
 - 9) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
 - 10) Tanda tangan para pihak
3. Perjanjian kerja yang dibuat antara pihak kedua dengan personil pihak kedua harus dibuat dalam rangkap dua untuk masing-masing pihak dan dilengkapi matri.
 4. Copy surat bukti laporan perjanjian kerja tersebut disampaikan ke bagian IR-HR pihak pertama selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah perjanjian penyediaan tenaga kerja jasa penunjang terbit dan menyampaikan bukti lapor perjanjian ikatan kerja tersebut sebagai lampiran pada saat melakukan penagihan pertama.

Dalam klausul perjanjian kerja antara pihak kedua dengan personil pihak ketiga telah mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan tentang perjanjian yang akan dibuat oleh perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja yang akan bekerja di PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan.

e. Perlengkapan Kerja

1. Daftar dan jumlah perlengkapan kerja yang diterima pihak kedua dalam waktu 12 (dua belas) bulan:

No	Perlengkapan Kerja	Jumlah Diberikan Berdasarkan Tempat Pekerjaan	
		Kilang	Kantor
1	Coverall (warna biru)	2 stell	-
2	Jas Hujan	1 buah	-
3	Jaket Penahan Dingin	1 stell	-

2. Perlengkapan kerja yang diberikan kepada setiap personil pihak kedua harus sesuai dengan standard keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di pihak pertama.

3. Perlengkapan kerja diberikan kepada setiap personil pihak kedua pada bulan pertama dan bulan kelima belas.
4. Pakaian kerja lengan panjang dipergunakan pada hari Senin dan Kamis.
5. Warna pakaian kerja lengan panjang sama dengan pakaian kerja coverall dan diberi nama pihak kedua pada dada sebelah kiri serta mencantumkan nama personil pihak kedua pada dada sebelah kanan serta tidak boleh memakai logo pihak pertama.
6. Sepatu keselamatan kerja yang diberikan kepada setiap personil pihak kedua minimal harus memenuhi standard ANSI.
7. Sarung tangan diberikan kepada personil pihak kedua yang karena sifat pekerjaannya mengharuskan personil pihak kedua tersebut menggunakan sarung tangan.
8. Topi keselamatan kerja warna biru diberikan kepada personil pihak kedua yang karena sifat pekerjaannya mengharuskan menggunakan topi keselamatan kerja dan minimal harus memenuhi standard ANSI, dengan tahun Production paling lama 1 (satu) tahun terakhir sebelum diserahkan kepada personil pihak kedua.
9. Jas hujan diberikan kepada personil pihak kedua yang karena sifat pekerjaannya mengharuskan menggunakan jas hujan.
10. Jas penahan dingin diberikan kepada personil pihak kedua perkeja shift.
11. Masker diberikan kepada personil pihak kedua yang karena sifatnya pekerjaannya mengharuskan menggunakan masker.
12. Ear plug diberikan kepada personil pihak kedua yang karena sifatnya pekerjaannya mengharuskan menggunakan ear plug.
13. Perlindungan mata diberikan kepada personil pihak kedua yang karena sifatnya pekerjaannya mengharuskan menggunakan perlindungan mata.
14. Perlengkapan kerja safety dapat dipergunakan setelah diverifikasi dan dinyatakan sesuai oleh fungsi HSE pihak pertama.
15. Perlengkapan kerja ini menjadi beban pihak kedua dan diperhitungkan pada nilai kontrak pekerjaan.

Perlengkapan kerja yang harus disediakan perusahaan penerima pemborongan haruslah sesuai dengan kriteria jenis pekerjaan yang diterima, demi keselamatan dan kenyamanan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan juga meminta jenis seragam apa saja yang digunakan pekerja, dan seragam antara pekerja dari perusahaan pemborongan

berbeda dengan pekerja dari PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan kekhususan tertentu.

Seragam *coverall* digunakan pekerja saat melakukan kunjungan ke kilang minyak, tetapi apabila pekerja tersebut akan melaksanakan pekerjaan di kilang minyak maka setiap harinya akan menggunakan *coverall* berwarna biru dengan tanda-tanda khusus yang sudah ditentukan dalam perjanjian pemborongan. Tidak semua pekerja dapat melakukan kunjungan ke kilang, karena *ID Card* setiap pekerja berbeda-beda. Semua perlengkapan pekerja harus sesuai dengan *standard ANSI*.

Dalam perjanjian tersebut juga diatur tentang keuntungan dan risiko, yaitu sebesar:

f. Keuntungan dan Risiko

Besarnya keuntungan dan resiko ditetapkan sebesar maximum 8% x nilai pekerjaan (material, upah, perlengkapan kerja, termasuk tunjangan-tunjangan).

Bersaran resiko 8% tersebut juga telah diperhitungkan dalam harga kontrak awal, karena adanya kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi saat pelaksanaan pekerjaan. Maksud dari klausul ini adalah perusahaan penerima pemborongan menentukan harga keuntungan bagi dirinya sebesar 8% dan dicantumkan dalam harga kontrak, serta itu yang akan menjadi dasar perhitungan untuk ikut lelang. Selanjutnya pasal yang menerangkan tentang jangka waktu pelaksanaan pekerjaan, yaitu:

g. Jangka Waktu Pelaksanaan

Jangka waktu pelaksanaan pekerjaan sebagaimana terlampir dalam lampiran D.

Jangka waktu diatur lebih tersendiri dalam lampiran lain, yang berisikan jangka waktu kontrak yang dimulai dari tanggal berapa hingga berakhirnya. Adanya pasal yang menyatakan bahwa setiap pihak wajib memulai pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, hingga selesainya tanggal pekerjaan. Jika ada perubahan maka akan tuangkan dalam addendum, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Karena adanya perubahan jangka waktu akan berimbas pada harga kontrak pekerjaan.

Jangka waktu harus tertera dalam perjanjian, karena dalam peraturan perundang-undangan jangka waktu untuk pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun, maka maksimal hanya selama 3 (tiga) tahun. Selanjutnya klausul yang menjelaskan tentang persyaratan umum bagi pekerja, yaitu:

- h. Persyaratan Umum Tenaga Kerja
 1. Semua personil pihak kedua yang ditempatkan di lokasi kerja pihak pertama minimal berpendidikan SLTA atau yang berpengalaman dan ahli pada bidangnya, sehingga akan dapat menghasilkan pekerjaan yang bermutu sesuai, dengan kualifikasi yang telah ditentukan dalam kontrak, yang ditunjukkan secara tertulis di dalam *curriculum vitae*.
 2. Semua personil pihak kedua yang akan ditempatkan di lokasi kerja pihak pertama harus berbadan sehat dengan dibuktikan melalui Surat Keterangan Berbadan sehat dari Dokter.
 3. Semua personil pihak kedua yang akan ditempatkan di lokasi kerja pihak pertama harus berkelakuan baik dan tidak tersangkut dalam organisasi terlarang yang dinyatakan dalam Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dari Kepolisian Republik Indonesia.
 4. Batas maksimum usia personil pihak kedua untuk melaksanakan tugas pekerjaan di lokasi kerja pihak pertama dalam masa pelaksanaan pekerjaan adalah 55 (lima puluh lima) tahun dan batas minimal usia personil pihak kedua adalah 18 (delapan belas) tahun. Apabila usia personil pihak kedua telah memasuki usia 55 tahun pada saat bulan

berjalan maka perhitungan pembayaran upah akan diberikan sampai tanggal akhir bulan berjalan usia 55 tersebut.

Dalam klausul ini lebih menjelaskan tentang batasan umur dan pendidikan minimal bagi pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan, serta PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan juga mensyaratkan pekerja untuk melampirkan SKCK. Karena, pekerja yang akan bekerja di PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan tidak memiliki catatan dari kepolisian atau tindak kriminal.

Persyaratan umum ini harus terlampir juga saat penyerahan perjanjian kerja dalam bentuk *curriculum vitae* (CV), agar PT Pertamina (Persro) RU V Balikpapan mengetahui segala hal yang berkaitan dengan pekerja melalui perusahaan penerima pemborongan. Selain itu ada pula persyaratan khusus bagi pekerja, yaitu:

- i. Persyaratan Khusus Tenaga Kerja
 1. Personil pihak kedua mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di pihak pertama baik menyangkut jam kerja maupun keselamatan kerja atau keamanan, diharuskan memakai pakaian kerja, sepatu keselamatan kerja, topi keselamatan dia rea tertentu serta selalu memakai tanda pengenal (*ID Card*).
 2. Personil pihak kedua berkewajiban mentaati dan melaksanakan dengan baik program kerja yang telah disusun oleh pengawas dari pihak pertama dan turut bertanggung jawab atas peralatan atau inventaris milik pihak pertama.
 3. Akibat dari kecelakaan, kerusakan dan kehilangan peralatan atau inventaris milik pihak pertama yang disebabkan kesalahan personil pihak kedua, pihak kedua wajib memperbaiki, mengganti dan/atau menanggung semua biaya yang timbul kecuali jika tersebut disebabkan oleh keadaan kahar.
 4. Setiap personil pihak kedua wajib menjaga kerahasiaan informasi, surat-surat/dokumen-dokumen dan lain-lain milik pihak pertama.
 5. Setiap personil pihak kedua harus bertingkah laku sopan, bersih, dan rapih. Setiap tindakan dan perbuatan personil pihak kedua yang merugikan pihak lain sepenuhnya menjadi tanggung jawab pihak kedua dan membebaskan pihak pertama dari segala tuntutan pihak manapun ats terjadinya tindakan-tindakan tersebut.

6. Pihak kedua bertanggung jawab sepenuhnya atas segala kebutuhan yang diperlukan personil pihak kedua seperti: gaji bulanan, uang lembur, uang cuti, tunjangan hari raya, pakaian kerja, sepatu keselamatan kerja, transportasi, natura, biaya pengobatan, BPJS, dan lain-lain.
7. Pengupahan personil pihak kedua harus sesuai dengan ketentuan Pemerintah seperti Upah Minimum Provinsi, mengikut sertakan sebagai anggota BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Persyaratan khusus ini dibuat PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan untuk dilingkungan perusahaannya sendiri, seperti kewajiban menggunakan ID Card, menggunakan pakaian yang sopan dan rapi, sepatu *safety*, dan helm keselamatan jika melakukan pekerjaan di dalam kilang. Selain itu untuk pekerja yang melakukan pekerjaan di dalam kilang harus mentaati segala peraturan yang telah dibuat oleh PT Pertamina (Persro) RU V Balikpapan, karena terdapat berbagai macam aturan tergantung pada area dimana pekerja akan melakukan pekerjaan. Contohnya seperti, seragam merah di pakai bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di lingkungan HSE.

Pekerja berkewajiban untuk menjaga dan merawat peralatan atau inventaris milik PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan, sebagai peralatan yang disediakan oleh PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan. Jika terjadi kerusakan akibat dari kelalaian pekerja maka perusahaan penerima pemborongan berhak mengganti atau pun memperbaikinya.

Disetiap perusahaan, pekerja yang melakukan pekerjaan di perusahaan pemberi pekerjaan wajib untuk menjaga rahasia dan itu tidak hanya dilakukan oleh PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan saja. Segala pembayaran pekerja sudah diperhitungkan dalam harga kontrak awal antara perusahaan penerima

pemborongan dengan PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan, maka segala pembayaran upah, BPJS, tunjangan, seragam bagi pekerja, sudah termasuk di dalam harga kontrak awal dan perusahaan penerima pemborongan yang akan melakukan pembayaran kepada pekerja yang telah melakukan pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya pengaturan tentang jam kerja, yaitu:

j. Jam Kerja

1. Jam kerja bagi personil pihak kedua harian yang dipekerjakan di lokasi kerja pihak pertama adalah:
 - (1) Senin s/d Kamis : Jam kerja 07.00 s.d 16.00 WITA
Jam Istirahat 12.00 s.d 13.00 WITA
 - (2) Jum'at : Jam kerja 07.00 s.d 16.00 WITA
Jam Istirahat 12.00 s.d 13.30 WITA
2. Jam kerja bagi personil pihak kedua regu bergilir (*shift*) yang dipekerjakan di lokasi kerja pihak pertama adalah:
 - (1) Shift pagi : Jam 08.00 s.d 16.00 WITA
 - (2) Shift sore : Jam 16.00 s.d 24.00 WITA
 - (3) Shift malam : Jam 00.00 s.d 08.00 WITA
3. Perubahan jam kerja menyesuaikan aturan yang dikeluarkan pihak pertama.

Jam kerja yang diberlakukan dalam perjanjian ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tetapi disesuaikan dengan jam kerja *shift* yang diberlakukan oleh PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan. Jam kerja di bagi menjadi 2 antara pekerja yang bekerja harian dengan pekerja dengan regu bergilir (*shift*), dengan maksimal jam kerja adalah 7 (tujuh) jam kerja.

k. Sanksi

1. Jika terdapat personil pihak kedua yang bekerja bulanan, harian atau regu bergilir (*shift*) yang tidak hadir tanpa keterangan pada hari-hari kerja yang ditetapkan, maka tagihan pihak kedua akan dipotong dan diperhitungkan secara proporsional sebesar:
2. Jika ada kehilangan barang-barang milik pihak pertama yang diduga dan terbukti dilakukan oleh personil pihak kedua, pihak kedua wajib

mengganti kerugian sebesar barang tersebut yang akan dipotong dari tagihan angsuran yang diajukan pihak kedua.

3. Jika pihak kedua tidak memenuhi kewajiban terhadap hak-hak personil pihak kedua, maka pihak pertama akan memberikan peringatan dan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku serta peraturan yang berlaku dilingkungan pihak pertama.

Sanksi diberikan kepada pekerja yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan potongan diperhitungkan oleh perusahaan penerima pemborongan. Karena PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan menggunakan *e-attendance* maka setiap harinya pekerja di absen melalui *ID Card* yang di scan melalui *e-attendance*, dan disetiap pintu ruangan diberikan *e-attendance* yang bertujuan bisa melacak pekerja berada dimana saja.

Sanksi lainnya berupa mengganti kerugian apabila perusahaan pemborongan pekerjaan merusak dan terbukti, maka akan secara langsung mendapat potongan tagihan dari pihak *purcashing*. PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan juga berhak untuk memberikan peringatan apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan dengan perusahaan penerima pemborongan.

Selanjutnya klausul tentang ketentuan lain, yang menyebutkan bahwa:

1. Ketentuan Lain

1. Apabila tenaga kerja kurang dari yang sudah direncanakan, maka diperhitungkan dengan sistem kerja kurang (*addendum*) pada waktu bulan berjalan atau pada saat tagihan terakhir kontrak.
2. Pembayaran upah kepada personil pihak kedua oleh pihak kedua dilaksanakan paling lambat pada saat akhir bulan berjalan tanpa menunggu pembayaran terlebih dahulu dari pihak pertama untuk tagihan bulan berjalan dimaksud.
3. Kepada personil pihak kedua tetap dibayarkan upah dalam hal personil pihak kedua tidak masuk kerja karena alasan:
 - (1) Personil pihak kedua menjalani cuti melahirkan dan istirahat gugur kandungan.

- (2) Personil pihak kedua meninggalkan pekerjaan pada kondisi-kondisi seperti : sakit dengan keterangan dokter, orang tua/mertua, suami/istri, anak meninggal dunia.
- (3) Kondisi lainnya yang diatur dalam perundang-undangan.
- 4. Pihak pertama berhak meminta pihak kedua untuk menyediakan personil pihak kedua pengganti sementara waktu bagi personil pihak kedua yang menjalani izin meninggalkan pekerjaan/cuti.
- 5. Personil pihak kedua pengganti sementara waktu mendapatkan upah sebesar upah personil pihak kedua yang digantikan.
- 6. Apabila terjadi perubahan kontrak pekerjaan yang disebabkan adanya penambahan jumlah personil pihak kedua dan adanya pengganti bagi personil pihak kedua yang menjalani izin meninggalkan pekerjaan/cuti, maka kontrak dapat dirubah melalui addendum.
- 7. Selama pelaksanaan kontrak ini, apabila terdapat personil pihak kedua yang mengundurkan diri/ di PHK, pensiun dan/atau meninggal dunia, maka pihak kedua tidak diperkenankan untuk menambah atau mengganti personil pihak kedua tersebut kecuali ada persetujuan dari pihak pertama.
- 8. Personil pihak kedua yang bekerja melewati waktu pergantian hari (pukul 00.00) diberikan *extra fooding* senilai 1.400 kalori, yang akan disediakan oleh pihak pertama
- 9. Pajak penghasilan (PPh Pasal 21) untuk masing-masing personil pihak kedua dibebankan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 10. Pada saat penagihan, pihak kedua harus melampirkan:
 - (1) *Progress Report*
 - (2) Berita Acara Serah Terima Pekerjaan (BASTP)
 - (3) *Invoice*
 - (4) Faktur Pajak
 - (5) *Print out* dari *e-attendance*/daftar absensi yang telah ditandatangani oleh Direksi Pekerjaan dan pihak kedua.
 - (6) SPPL, SPKL, laporan kerja lembur, dan *print out e-attendance /* daftar absensi yang telah ditandatangani oleh pengawas pekerjaan pihak pertama dan pihak kedua (jika ada lembur).
 - (7) Rekapitulasi jam lembur dan upah lembur yang sudah dibayarkan (setelah tagihan pertama).
 - (8) Slip gaji personil pihak kedua/bukti pembayaran gaji personil pihak kedua (satu contoh).
 - (9) Berita Acara Penyerahan Perlengkapan Kerja (untuk tagihan pertama dan ketiga belas).
 - (10) Copy perjanjian kerja antara pihak kedua dengan personil pihak kedua yang telah didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (untuk tagihan pertama).
 - (11) Copy bukti setoran iuran BPJS atas nama personil pihak kedua.
 - (12) Copy bukti pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang didaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di

- bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan (untuk tagihan pertama).
- (13) Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku (pada tagihan pertama).
 - (14) Bukti pembayaran upah kepada masing-masing personil pihak kedua.
 - (15) Laporan pembayaran PPh 21 dengan dilampiri bukti sektor.
 - (16) Dokumen yang diperlukan dalam penagihan upah pengganti sebagai berikut:
 - (a) Surat permintaan pengganti personil pihak kedua yang ditandatangani oleh *Manager Fungsi user/Pengguna*
 - (b) Bukti telah melaksanakan merenggantikan personil pihak kedua yang sedang cuti yang ditandatangani oleh *Section Fungsi kedua*.
 - (c) Rekap absensi personil pihak kedua yang tidak melaksanakan cuti ditandatangani oleh *Section Head Fungsi Pengguna*.
 - (d) Rekap absensi personil pihak kedua yang tidak melaksanakan cuti.
11. Apabila terjadi peralihan perusahaan penyedia personil pihak kedua maka pihak kedua wajib memastikan penerapan prinsip pengalihan tindakan perlindungan personil pihak kedua (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) bagi personil pihak kedua dapat diterapkan oleh pihak kedua kerja yang baru. Hal ini dimaksudkan agar adanya jaminan kelangsungan pekerjaan dan tidak berkurangnya hak konstitusional mendapatkan pekerjaan terhadap personil pihak kedua selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut.
 12. Pihak kedua akan menanggung dan atas biayanya semua kerugian-kerugian yang di derita oleh pihak pertama yang disebabkan oleh karena kelalaian pihak kedua yang dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya tidak mentaati semua peraturan/ketentuan/petunjuk tertulis baik sesuai peraturan perundang-undnagan yang berlaku maupun peraturan internal perusahaan pihak pertama.
 13. Pihak kedua harus melengkapi seluruh personil pihak kedua dengan tanda pengenal yang disediakan oleh pihak pertama dan pihak kedua bertanggung jawab terhadap personil pihak kedua selama jam kerja berlangsung.
 14. Personil pihak kedua yang dipekerjakan di lokasi kerja pihak pertama wajib menjaga nama baik pihak pertama.
 15. Pihak pertama berhak mengembalikan personil pihak kedua yang tidak memenuhi spesifikasi dan/atau melanggar ketentuan sebagai berikut:
 - (1) Tidak masuk kerja tanpa surat ijin tertulis yang disampaikan kepada pihak kedua (diketahui pihak pertama) selama 5 (lima) hari kerja

atau lebih berturut-turut dan tidak dilengkapi dengan bukti yang sah : surat keterangan dokter/rumah sakit.

- (2) Dengan sengaja atau karena kelalaiannya melakukan tindakan yang membahayakan kesehatan/keselamatan diri/keselamatan peralatan kerja, tidak menjaga keamanan dan tidak mematuhi aspek HSE di lingkungan kerja pihak pertama, antara lain namun tidka terbatas pada HSE 10 Golden Rules, tidak menggunakan APEDI, merokok di lingkungan kerja pihak pertama, dan pencemaran lingkungan.
- (3) Melakukan kesalahan berat secagai berikut:
 - (a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik pihak pertama dan/atau pekerja pihak pertama.
 - (b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pihak pertama.
 - (c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja pihak pertama.
 - (d) Menyerang, menganiaya, mengancam atau menginimidasi teman kerja atau pengawas pekerja/user (pekerja pihak pertama).
 - (e) Membujuk teman kerja atau pengawasan pekerjaan/user (pekerja pihak pertama) untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundnag-undangan.
 - (f) Dengan sengaja atau karena kelalaian merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pihak pertama yang menimbulkan kerugian bagi pihak pertama.
 - (g) Dengan sengaja atau akrena kelalaian membiarkan teman sekerja atau pengawas/user (pekerja pihak pertama) atau masyarakat berada dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
 - (h) Membongkar atau membocorkan rahasia pihak pertama yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau;
 - (i) Pernah melakukan pebuatan lainnya di lingkungan kerja pihak pertama yang dapat diancam pidana.
 - (j) Melakukan tindakan asusila.
 - (k) Dilarang membawa bahan peledak,s enjata api, senjata tajam, dan korek api.
16. Pihak pertama dibebaskan dari seluruh tuntutan yang berkaitan dengan permasalahan hubungan industrial antara pihak kedua dengan personil pihak kedua.
17. Pihak kedua bertanggung jawab terhadap semua pembayaran upah dan tunjangan-tunjangan kepada setiap personil pihak kedua sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah Republik Indonesia dan tanpa digantungkan dan/atau menunggu

pembayaran-pembayaran yang akan diterima pihak kedua dari pihak pertama.

Ketentuan lain merupakan peraturan yang tidak termasuk dalam sub bab tertentu dan perlunya diperjanjikan karena peraturan perundang-undangan tidak mengatur. Seperti, diperbolehkan adanya *addendum*, pengaturan tentang pembayaran upah di bayar kapan, pengaturan tentang cuti, serta berkas-berkas apa saja yang harus dipersiapkan saat perusahaan penerima pemborongan melakukan penagihan (*invoice*) kepada pihak PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan melalui bagian *purchasing*.

Dalam sub bab ini juga mengatur tentang adanya *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE), dimana peralihan itu dari perusahaan penerima pemborongan sebelumnya kepada perusahaan penerima pemborongan yang baru. Demi menjamin perlindungan hukum bagi pekerja, dan itu sudah merupakan kewajiban perusahaan akibat adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011.

Dapat disimpulkan perjanjian antara PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan pihak penerima pemborongan dalam tabel di bawah ini, yang dimana jenis perjanjian tersebut adalah perjanjian baku. Dilihat dari klasul yang sama dari jenis perlingungannya, yaitu:

Jenis Perlindungan	PT Dion Jaya Raya	PT Sucofindo (Persero) dan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)	PT Kinasih
Judul Perjanjian	Pokok-Pokok Perjanjian Cleaning Tangki A-17	Perjanjian Jasa Inspeksi dan Sertifikasi/Resertifikasi Peralatan Operasi Produksi PT Pertamina (Persero) Dengan KSO SCI-BKI, yaitu suatu kerja sama operasi yang dibentuk berdasarkan Perjanjian Kerja Sama Operasi (KSO) No. 0760.i/DRU-XII/AE.MIG/2015 dan No. B.2786/HK.503/KI-15 tanggal 7 Desember 2015 yang	Pokok-Pokok Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang Pekerjaan <i>Material Handling Area</i> <i>Mater, OC & Tank Farm Oil</i> <i>Movement dan Maintenance Helper.</i>

		terdiri dari PT Sucofindo (Persero) dan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).	
Perlindungan Waktu Kerja	Jam kerja bagi personil pihak kedua dibagi menjadi 2, yaitu bagi personil pihak kedua harian yang dipekerjakan di lokasi pekerja pihak pertama, dan jam kerja bagi personil pihak kedua regu bergilir (<i>shift</i>) dengan maksimal jam kerja selama 7 (tujuh) jam kerja.	Jam kerja bagi personil pihak kedua dibagi menjadi 2, yaitu bagi personil pihak kedua harian yang dipekerjakan di lokasi pekerja pihak pertama, dan jam kerja bagi personil pihak kedua regu bergilir (<i>shift</i>) dengan maksimal jam kerja selama 7 (tujuh) jam kerja.	Jam kerja bagi personil pihak kedua dibagi menjadi 2, yaitu bagi personil pihak kedua harian yang dipekerjakan di lokasi pekerja pihak pertama, dan jam kerja bagi personil pihak kedua regu bergilir (<i>shift</i>) dengan maksimal jam kerja selama 7 (tujuh) jam kerja.
Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tertuang dalam sub bab perjanjian tentang	Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tertuang dalam sub bab perjanjian tentang	Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tertuang dalam sub bab perjanjian tentang perlengkapan

	<p>perlengkapan kerja, dimana menjelaskan tentang kebutuhan yang diberikan untuk pekerja, mulai dari seragam kerja, coverall, jas hujan, topi keselamatan (<i>helm</i>) berwarna biru, jaket penahan dingin, sepatu <i>safety</i>, pelindung mata (kacamata), ear plug, dan masker. Segala perlengkapan <i>safety</i> telah diverifikasi dan dinyatakan sesuai dengan fungsi HSE di pihak pertama.</p>	<p>perlengkapan kerja, dimana menjelaskan tentang kebutuhan yang diberikan untuk pekerja, mulai dari seragam kerja, coverall, jas hujan, topi keselamatan (<i>helm</i>) berwarna biru, jaket penahan dingin, sepatu <i>safety</i>, pelindung mata (kacamata), ear plug, dan masker. Segala perlengkapan <i>safety</i> telah diverifikasi dan dinyatakan sesuai dengan fungsi HSE di pihak pertama.</p>	<p>kerja, dimana menjelaskan tentang kebutuhan yang diberikan untuk pekerja, mulai dari seragam kerja, coverall, jas hujan, topi keselamatan (<i>helm</i>) berwarna biru, jaket penahan dingin, sepatu <i>safety</i>, pelindung mata (kacamata), ear plug, dan masker. Segala perlengkapan <i>safety</i> telah diverifikasi dan dinyatakan sesuai dengan fungsi HSE di pihak pertama.</p>
Perlindungan Upah	Perlindungan upah mencakup upah, tunjangan hari raya	Perlindungan upah mencakup upah, tunjangan hari raya	Perlindungan upah mencakup upah, tunjangan hari raya keagamaan

	keagamaan (THRK), premi shift, tunjangan jaminan sosial tenaga kerja (BPJS), upah kerja lembur, tunjangan kelebihan jam kerja, tunjangan dinas luar, program santunan personil pihak kedua, dan intensif kehadiran.	keagamaan (THRK), premi shift, tunjangan jaminan sosial tenaga kerja (BPJS), upah kerja lembur, tunjangan kelebihan jam kerja, tunjangan dinas luar, program santunan personil pihak kedua, dan intensif kehadiran.	(THRK), premi shift, tunjangan jaminan sosial tenaga kerja (BPJS), upah kerja lembur, tunjangan kelebihan jam kerja, tunjangan dinas luar, program santunan personil pihak kedua, dan intensif kehadiran.
Perlindungan Jaminan Sosial	Perlindungan jaminan sosial tercantum dalam sub bab upah dan tunjangan tenaga kerja (TKJP), yaitu tunjangan jaminan sosial tenaga kerja (BPJS). Komponen jaminan sosial yang diterima pekerja adalah jaminan hari tua (JHT), jaminan	Perlindungan jaminan sosial tercantum dalam sub bab upah dan tunjangan tenaga kerja (TKJP), yaitu tunjangan jaminan sosial tenaga kerja (BPJS). Komponen jaminan sosial yang diterima pekerja adalah jaminan hari tua (JHT), jaminan	Perlindungan jaminan sosial tercantum dalam sub bab upah dan tunjangan tenaga kerja (TKJP), yaitu tunjangan jaminan sosial tenaga kerja (BPJS). Komponen jaminan sosial yang diterima pekerja adalah jaminan hari tua (JHT), jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK), jaminan keselamatan

	<p>pemeliharaan kesehatan (JPK), jaminan keselamatan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), dan jaminan pensiun (JP). Program jaminan sosial tenaga kerja (BPJS) dibayarkan oleh perusahaan penerima pemborongan dan diperhitungkan pada nilai kontrak pekerjaan.</p>	<p>pemeliharaan kesehatan (JPK), jaminan keselamatan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), dan jaminan pensiun (JP). Program jaminan sosial tenaga kerja (BPJS) dibayarkan oleh perusahaan penerima pemborongan dan diperhitungkan pada nilai kontrak pekerjaan.</p>	<p>kerja (JKK), jaminan kematian (JK), dan jaminan pensiun (JP). Program jaminan sosial tenaga kerja (BPJS) dibayarkan oleh perusahaan penerima pemborongan dan diperhitungkan pada nilai kontrak pekerjaan.</p>
--	--	--	--

Perjanjian kerja yang dibuat antara PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan perusahaan penerima pemborongan merupakan perjanjian kontrak baku, dimana isi dari perjanjian kontraknya sama hanya ada beberapa kalsul yang ebrbeda dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Dalam perjanjian kerja antara PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan perusahaan pemborongan telah memenuhi segala perlindungan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, untuk melindungi pekerjaanya. Karena, perjanjian yang dibuat harus memberikan kehidupan yang layak dan kesejahteraan bagi pekerjaanya. Baik itu bagi pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan atau dari pekerja dari perusahaan penerima pemborongan, harus diberikan hak dan kewajiban yang sama dan tidak ada diskriminasi.

Perjanjian antara PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan perusahaan penerima pemborongan meliputi banyak hal, dengan pembagian yang pertama tentang syarat-syarat dan ketentuan umum, kedua lingkup pekerjaan yang disebut sebagai Kerangka Acuan Kerja (KAK), ketiga harga kontrak dan ketentuan pembayaran yang telah disepakati dengan adanya pemenang lelang pekerjaan, keempat jangka waktu pelaksanaan dan jadwal pelaksanaan pekerjaan, kelima *Health, Safety, Environment* (HSE) dan *Contractor Safety Management System* (CSMS) sebagai syarat khusus dari PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan terhadap perusahaan penerima pemborongan saat awal pendaftaran menjadi rekanan dengan PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan, keenam asuransi yang telah ditentukan PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan bekerja sama

dengan perusahaan anak Pertamina, dan yang terakhir adalah lampiran yang mengatur lain-lain yang tidak termasuk dari kelima lampiran tersebut.

Makna “menjamin” dalam 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 dapat dimaknai juga seperti siapa yang harus menjamin dari terpenuhinya perlindungan kerja dan objek apa yang dijamin dari perlindungan tersebut. Penulis akan menganalisis hal tersebut dan dihubungkan dengan perjanjian antara PT Pertamina dengan perusahaan penerima pemborongan.

Siapa yang harusnya menjamin dari perlindungan tersebut adalah perusahaan pemberi pekerjaan dimana dalam hal ini adalah PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan. Jika dihubungkan dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 maka pihak yang dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b adalah PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan yang harus menjamin terpenuhinya perlindungan kerja juga syarat kerja bagi pekerjanya.

PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan pada dasarnya harus memenuhi segala bentuk perlindungan yang akan diterima oleh pekerjanya. PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan melindungi pekerja pemborongannya dengan melimpahkan kepada perusahaan penerima pemborongan yang tertuang di dalam perjanjian antara PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan perusahaan penerima pekerjaan. Karena, subjek yang menjamin pekerja akibat adanya perjanjian pemborongan adalah PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan.

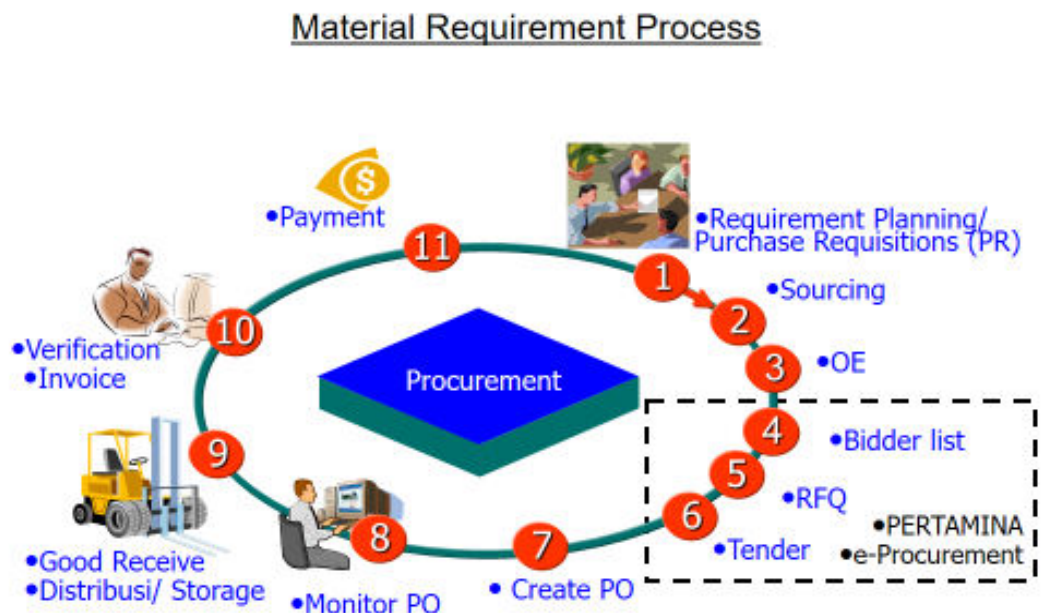
Seharusnya PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan tidak boleh melimpahkan perlindungan tersebut kepada perusahaan penerima pemborongan, walaupun PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan mencantumkan segala perlindungannya dalam perjanjian seperti pembayaran upah, BPJS, tunjangan, dan segala macam halnya yang telah diperhitungkan dalam harga lelang. Pada kenyataannya perlindungan yang pekerja butuhkan tidak hanya berupa materi, tapi juga rasa ketentraman dan rasa nyaman agar tidak takut kehilangan pekerjaannya.

Sedangkan, objek yang dijaminakan adalah keberlanjutan dari pekerjaan yang seharusnya sama seperti pekerja tetap. Tidak boleh dianggap layaknya jika PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan membutuhkan dapat dipekerjakan, dan jika tidak dibutuhkan akan putus hubungan kerjanya. Tetapi, dalam perjanjian pemborongan ini jenis pekerjaan yang dilelangkan adalah pekerjaan yang jenisnya sekali selesai.

Perbedaan dari perjanjian pemborongan dengan perjanjian penyediaan tenaga kerja yang membuat objeknya menjadi berbeda pula. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dalam amarnya menyatakan bahwa objek dari perlindungan tersebut adalah keberlangsungan pekerjaannya, karena perjanjian ini adalah perjanjian pemborongan maka perlindungannya dapat dimaknai seperti perlindungan upah, tunjangan, BPJS, dan segala sesuatu yang telah diperjanjikan oleh PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan perusahaan penerima pemborongan.

Dalam perjanjian antara PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan tidak mengatur jika perusahaan penerima pemborongan tidak menyampaikan segala perlindungan tersebut kepada pekerja, padahal dalam perjanjiannya PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan telah menyebutkan segala perlindungan. Namun, tidak mengatur jika perusahaan penerima pemborongan tidak membayarkan kepada pekerjanya.

Gambar 4.1
Proses Pengadaan Barang/Jasa



Sumber: Bahan Sekunder

Bagan ini merupakan alur dari proses pengadaan barang/jasa, dimana dimulai dari adanya rencana pekerjaan (*requirement planning*) dari setiap bagian yang

membutuhkan barang/jasa. Setelah adanya persetujuan maka yang akan melakukan pelelangan adalah bagian Contract Office yang didampingi oleh bagian yang membutuhkan barang/jasa tersebut, dengan pembuatan OE (*Owner Estimate*) atau harga perhitungan sendiri yang dibuat oleh PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan yang akan menjadi patokan pemenang lelang. Dalam OE (*Owner Estimate*) tersebut sudah mencakup biaya personil, tunjangan selisih pendapatan, biaya langsung non personil, tunjangan dinas luar, tunjangan BPJS, santunan, THRK, material, dan keuntungan & risiko juga diperhitungkan dalam OE (*Owner Estimate*). Setelah pelelangan, dan perusahaan yang nilai lelangnya mendekati OE (*Owner Estimate*) maka itu pemenangnya. Setelah ada pemenang maka adakan ada pembuatan kontrak antara PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan perusahaan penerima pemborongan, yang dalam pekerjaannya di monitor oleh PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan. Ketika, pekerjaannya selesai maka perusahaan penerima pemborongan dapat melakukan *invoice* dan melakukan pembayaran kepada pekerja.

Dalam melakukan *invoice* PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan tidak melakukan pengawasan, apakah hak dan kewajibannya telah diberikan kepada pekerjanya. Maka, seharusnya dalam perjanjian yang dibuat antara PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan harus menambahkan klausul tentang perlindungan pekerja bila perusahaan penerima pemborongan tidak melaksanakan kewajibannya. Karena pembayaran yang dilakukan PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan langsung kepada perusahaan penerima pemborongan bukan kepada pekerjanya

atau dalam perjanjian disebut sebagai personil pihak kedua, harusnya PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya.

Maka, perlindungan bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan berdasarkan makna “menjamin” yang tercantum dalam 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 dapat dimaknai sebagai perusahaan pemberi pekerjaan yang menjamin segala perlindungan yang berhubungan dengan pekerja, melalui perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan dan objek yang dijamin dalam perjanjian pemborongan berbeda dengan perjanjian penyedia tenaga kerja yaitu perlindungan terhadap upah, tunjangan kelebihan jam kerja, biaya non personil, tunjangan BPJS, santunan, THRK, keselamatan dan kesehatan kerja yang harusnya diterima oleh pekerja. Maka, disimpulkan bahwa PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan yang menjamin perlindungan tenaga kerja jasa penunjang (TKJP) yang dimana perlindungan tersebut tertuang dalam perjanjian kontrak antara PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan.