

**PRAKTIK *OUTSOURCING* DALAM PRESPEKTIF UU  
KETENAGAKERJAAN  
(Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)**

**T E S I S**



**OLEH :**

**NAMA MHS. : AHMAD FATHIR DEAN ARIANDI, S.Sy**  
**NIM : 15912004**  
**BKU : HUKUM BISNIS**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
2018**



**PRAKTIK *OUTSOURCING* DALAM PRESPEKTIF UU  
KETENAGAKERJAAN  
(Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)**

. Oleh :

Nama Mhs. : Ahmad Fathir Dean Ariandi, S.Sy  
No. Pokok Mhs. : 15912004  
BKU : Hukum Bisnis

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan  
kepada Tim Penguji dalam Ujian Akhir/Tesis  
Program Magister (S-2) Ilmu Hukum

Pembimbing

Dr. M. Syamsudin, S.H., M.Hum.

Yogyakarta, 16 Juli 2018

Mengetahui  
Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia



Drs. Agus Triyanta, M.A., M.H., Ph.D.



**PRAKTIK *OUTSOURCING* DALAM PRESPEKTIF UU  
KETENAGAKERJAAN  
(Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)**

Oleh :

Nama Mhs. : Ahmad Fathir Dean Ariandi, S.Sy  
No. Pokok Mhs. : 15912004  
BKU : Hukum Bisnis

Telah diujikan dan dinyatakan telah LULUS pada hari Kamis, tanggal 16  
Agustus 2018

Pembimbing

Dr. M. Syamsudin, S.H., M.Hum.  
Anggota Penguji

Yogyakarta, 29 Agustus 2018

Dr. Ridwan, S.H., M.Hum.  
Anggota Penguji

Yogyakarta, 29 Agustus 2018

Dr. Zairin Harahap, S.H., M.Si.

Yogyakarta, 30 Agustus 2018

Mengetahui  
Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia



Drs. Agus Triyanta, M.A., M.H., Ph.D.

## SURAT PERNYATAAN

### ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Mhs. : Ahmad Fathir Dean Ariandi, S.Sy  
No. Pokok Mhs. : 15912004  
BKU : Hukum Bisnis

Adalah benar-benar mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Tesis dengan judul:

#### PRAKTIK *OUTSOURCING* DALAM PRESPEKTIF UU KETENAGAKERJAAN (Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)

Karya tulis ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan '*penjiplakan karya ilmiah (plagiat)*';
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya tulis ilmiah ini ada pada saya, namun demi kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan Perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya tulis ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan pada butir 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi baik sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menanda-tangani Berita Acara terkait hak dan kewajiban saya, di depan Majelis atau Tim Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan Fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada/terjadi pada karya tulis ilmiah saya ini oleh pihak Program Pascasarjana-Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 16 Juli 2018  
Yang Membuat Pernyataan



Ahmad Fathir Dean Ariandi, S.Sy



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

خير الناس أنفعهم للناس

*"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain"*

(HR Ahmad danThabrani)

*Aku mengamati semua sahabat, dan tidak menemukan sahabat yang lebih baik daripada menjaga lidah. Saya memikirkan tentang semua pakaian, tetapi tidak menemukan pakaian yang lebih baik dari pada takwa. Aku merenungkan tentang segala jenis amal baik, namun tidak mendapatkan yang lebih baik dari pada memberi nasihat baik. Aku mencari segala bentuk rezki, tapi tidak menemukan rezki yang lebih baik dari pada sabar.*

(Sayidina Umar bin Khattab )

Tesis ini ku persembahkan kepada:

Kedua orang tuaku, Muhammad Riyadi dan Marsiah, orang yang tanpa henti berdoa untuk kesuksesan anak-anaknya dunia dan akhirat, memberikan kasih sayangnya yang tak mungkin bisa dibalas dengan apa pun, semoga kalian selalu berada dalam naungan dan kasih-sayang Allah SWT hingga kelak kita bisa bersama di surga-Nya yang abadi.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga kita dapat merasakan kasih dan sayang-Nya. Shalawat dan salam kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun umat manusia dari alam jahiliyah menuju dunia yang menjamin hak merasakan pendidikan seperti yang kita rasakan saat ini. Dalam penulisan tesis ini, penulis tidak dapat menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan dari orang-orang disekitar. Bantuan mereka sangat berarti bagi penulis, baik dalam bentuk bantuan materil, maupun moril. Dengan penuh kerendahan hati, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Indonesia, bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. beserta para jajarannya yang berada di rektorat
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, bapak Dr. Aunur Rohim Faqih, S.H., M.Hum. Wakil Dekan, bapak Dr. Drs. Rohidin, S.H., M.Ag.
3. Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, bapak Drs. Agus Triyanta, MA., MH., Ph.D.
4. Pembimbing Tesis Dr. M. Syamsudin, S.H., M.Hum. yang selalu memberikan waktu, tenaga dan ilmu yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian tesis ini.
5. Orang tuaku, M. Riyadi dan Marsiah, yang selalu mendoakan, membimbing dengan sabar, dan menuntun ke jalan yang diridhoi oleh Allah SWT. Dukungan materil dan moril yang kalian berikan merupakan hal yang selalu penulis ingat dalam setiap nafas. Doaku selalu untuk kalian berdua.
6. Fifi Nailirahmah Sanaky, S.Psi, yang memberikan dorongan, kritik, dan saran dalam penyelesaian tesis ini.
7. Teman-teman seperjuangan sejak S1 Hukum Islam, Gusti Fadhil, Marizal, Ahmad Arif, Reza Aditya, dan Subekti.
8. Teman-teman Magister Ilmu Hukum UII angkatan 34, dan khusus kepada BKU Hukum Bisnis yang telah menjadi partner belajar selama 2 tahun menempuh jenjang S2.

9. Seluruh civitas akademika UII yaitu para dosen, karyawan, dan teman-teman mahasiswa sebagai bagian yang tak terpisahkan dari almamater Universitas Islam Indonesia.

Semoga apa yang kalian berikan selama ini kepada penulis menjadi sebuah amalan baik menjadi nilai ibadah di sisi Allah SWT. Penulis sadar akan banyak salah dan khilaf selama dalam penulisan tesis ini, namun bukan manusia jika tak luput dari kesalahan, namun bukan manusia yang bijak jika tak memperbaiki kesalahannya. Untuk itu, besar harapan penulis kepada pembaca untuk memberikan saran dan kritik yang membangun demi kebaikan dunia pendidikan. Mudah-mudahan karya tulis sederhana ini bisa memberikan manfaat bagi orang disekitar dan untuk dunia pendidikan. Amin.

Yogyakarta, 16 Juli 2018

Penulis,



Ahmad Fathir Dean Ariandi, S.Sy

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>E. Kerangka Teori.....</b>	<b>8</b>
<b>F. Metode Penelitian .....</b>	<b>21</b>
<b>1. Tipe, Pendekatan, dan Objek Penelitian.....</b>	<b>21</b>
<b>2. Sumber Data Penelitian .....</b>	<b>22</b>
<b>3. Instrumen Pengumpulan Data Penelitian.....</b>	<b>22</b>
<b>4. Analisis Data .....</b>	<b>23</b>
<b>5. Validasi Data.....</b>	<b>24</b>
<b>G. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>25</b>

## **BAB II KAJIAN TEORETIK DAN NORMATIF *OUTSOURCING* DI INDONESIA**

<b>A. Pengertian <i>Outsourcing</i></b> .....	27
<b>B. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Praktik <i>Outsourcing</i></b> .....	31
<b>1. Perjanjian Kerja menurut KUHPerdara</b> .....	33
<b>2. Perjanjian Kerja menurut UU Ketenagakerjaan</b> .....	45
<b>3. Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i> menurut UU Ketenagakerjaan..</b>	47
<b>C. Syarat-Syarat Praktik <i>Outsourcing</i></b> .....	52
<b>1. <i>Outsourcing</i> Pekerjaan</b> .....	52
<b>2. <i>Outsourcing</i> Pekerja</b> .....	60
<b>D. Tujuan dan Faktor-Faktor Perusahaan melakukan <i>Outsourcing</i></b> .....	67
<b>1. Tujuan Strategis <i>Outsourcing</i></b> .....	67
<b>2. Tujuan Berjangka Panjang</b> .....	69
<b>E. Norma Hukum <i>Outsourcing</i> Pasca Pasca Putusan MK No. 27 /PUU-IX/2011</b> .....	73

## **BAB III ANALISIS PRAKTIK *OUTSOURCING* DI BEBERAPA PERUSAHAAN DI KOTA BALIKPAPAN**

<b>A. Hasil Penelitian</b> .....	77
<b>1. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Balikpapan.</b> .....	77
<b>2. Gambaran Umum Perusahaan di Kota Balikpapan</b> .....	80
<b>3. Pelanggaran Praktik <i>Outsourcing</i> di Kota Balikpapan</b> .....	83
<b>B. Praktik <i>Outsourcing</i> di Beberapa Perusahaan Prespektif UU Ketenagakerjaan</b> .....	84
<b>1. Perjanjian Borongan Pekerjaan PT. Sucofindo dengan CV. Andilla Riqullah</b> .....	84

2. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja PT. Pertamina Bina Medika dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.....	99
3. Inkonsistensi Norma Hukum Praktik <i>Outsourcing</i> dalam UU Ketenagakerjaan.....	117
C. Praktik <i>Outsourcing</i> Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi.....	118
1. Praktik TUPE dalam Perjanjian Borongan Pekerjaan.....	121
2. Praktik TUPE dalam Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja.....	123
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Praktik <i>Outsourcing</i> oleh Perusahaan-Perusahaan di Kota Balikpapan.....	124
1. Faktor Strategis.....	124
2. Faktor Jangka Panjang.....	125
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Simpulan.....	128
B. Saran .....	129
DAFTAR PUSTAKA.....	133
LAMPIRAN.....	139



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data deskriptif dalam praktik *outsourcing* menurut UU Ketenagakerjaan di sisi lain menemukan faktor utama perusahaan menerapkan praktik *outsourcing*. Pasca dilegalkan praktik *outsourcing* dianggap merugikan pekerja/buruh terutama masalah jaminan pekerjaan. Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 sebagai bentuk putusan atas judicial review terhadap pasal-pasal *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan memberikan solusi dalam permasalahan jaminan pekerjaan yakni diharuskan adanya klausul TUPE (*Transfer Undertaking Protection Employment*) tetapi pemerintah dalam hal justru mengakomodir putusan MK dengan SE (Surat Edaran) Menteri Nomor B.31/PHIJSK/2012 tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang justru bermasalah secara hierarki peraturan perundang-undangan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan sosiolegal karena menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dengan lembaga sosial terkait. Penelitian ini berusaha menggambarkan secara cermat fakta-fakta individu, kelompok, atau keadaan untuk menentukan fenomena yang terjadi dalam konteks ini sehingga disebut juga sebagai penelitian deskriptif. Objek yang diteliti adalah beberapa perusahaan yang melakukan praktik *outsourcing* di kota Balikpapan. Hasil penelitian menemukan bahwa praktik *outsourcing* di kota Balikpapan menemukan beberapa pelanggaran yakni adanya *vendor* yang belum berbadan hukum atau masih dalam bentuk CV sehingga melanggar UU Ketenagakerjaan pasal 65 ayat (3) di sisi lain klausul TUPE yang menjadi hasil putusan judicial review atas pasal-pasal *outsourcing* oleh MK tidak tertuang dalam perjanjian *outsourcing* padahal status pekerja masih dalam bentuk PKWT. Maraknya praktik *outsourcing* didominasi oleh faktor strategis karena perusahaan-perusahaan ingin fokus terhadap bisnis inti mereka sehingga pekerjaan maupun pekerja yang berada di luar fokus bisnis menggunakan sistem *outsourcing* yang serta merta bertujuan efisiensi dan pengoptimalan kegiatan bisnis inti dari suatu perusahaan.

Kata kunci : ***Outsourcing*; Putusan MK.; Ketenagakerjaan**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang notabene menjadi acuan utama dalam dunia ketenagakerjaan tidak ditemukan istilah *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* secara tidak langsung terdapat dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni : “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Hal ini sejalan dengan pemikiran Damanik Sehat yang menurutnya perjanjian pemborongan sama halnya dengan *outsourcing*.<sup>1</sup>

Jika dilihat dari akar sejarah praktik *outsourcing*, maka buruh merupakan wujud dari *Labour Market Flexibility* yang diterapkan untuk menekan biaya tenaga kerja, mengurangi pekerja tetap, memaksimalkan fleksibilitas, menggeser risiko berusaha kepada buruh serta mematahkan kekuatan serikat buruh. Fenomena ini perlu dipahami karena tidak hanya membawa dampak bagi buruh dan serikatnya, tetapi juga membawa implikasi lebih luas terhadap permasalahan-

---

<sup>1</sup> Damanik Sehat, 2006, “*Outsourcing dan Perjanjian Kerja*”, DSS-Publishing, Jakarta, hlm. 3.

permasalahan ketenagakerjaan dan sosial.<sup>2</sup> Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel yang dimintakan kepada pemerintah Indonesia oleh *International Monetary Fund* (IMF) dan *World Bank* sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi 1997. Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel merupakan salah satu konsep kunci dari kebijakan perbaikan iklim investasi yang juga disyaratkan oleh IMF dan dicantumkan dalam *Letter of Intent*<sup>3</sup> atau nota kesepakatan ke-21 (dua puluh satu) antara Indonesia dan IMF butir 37 (tiga puluh tujuh) dan 42 (empat puluh dua). Kesepakatan dengan IMF tersebut menjadi acuan bagi penyusunan kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenaga kerja.

Pasca dilegalkan sistem *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan banyak menuai kontroversi, karena menurut Indrasari Tjandraningsih, selaku peneliti AKATIGA Pusat Analisis Sosial mengungkapkan bahwa sistem *outsourcing* menimbulkan tiga bentuk diskriminasi yang diterima oleh pekerja yakni perbedaan upah, status pernikahan yang membatasi akses mendapatkan pekerjaan, dan hak dalam berorganisasi terutama dalam serikat buruh.<sup>4</sup> Pemerintah justru mereduksi kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja ataupun buruh. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik kepada tingkat lokal maupun nasional dianggap tidak mengarah pada upaya-upaya proteksi (*social protection*) bagi pekerja ataupun buruh. *Employment policy* justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja ataupun buruh sebagai bagian

---

<sup>2</sup> Indra Tjandrasariningsih dkk, 2010, "*Diskriminatif dan Eksploitatif (Praktek Kerja Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal Di Indonesia)*", Akatiga-FSPMI-FES, Bandung, hlm. 3.

<sup>3</sup> <http://www.imf.org/External/NP/LOI/2003/idn/01/index.htm>

<sup>4</sup>

<http://lipi.go.id/berita/10-tahun-uu-ketenagakerjaan-outsourcing-masih-kontroversi/8725>, diakses pada tanggal 19 Desember 2017.

dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki celah-celah eksploitatif (upah murah, *non job security*, dan lain-lain) untuk para investor.<sup>5</sup> Dalam praktiknya *outsourcing* dianggap merugikan pihak buruh dikarenakan 4 hal yakni:

1. Hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap;
2. Upah yang lebih rendah dibanding buruh atau pekerja tetap;
3. Jaminan sosial yang dalam kategori minimal;
4. Tidak ada jaminan perkembangan karir.

Keempat hal di atas menyebabkan praktik *outsourcing* justru menyengsarakan pekerja ataupun buruh.<sup>6</sup>

Praktik *outsourcing* yang secara tidak langsung termuat di dalam Pasal 59, 64, 65 dan 66 UUK sempat diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi (MK) di tahun 2011 dikarenakan tidak sesuai bahkan bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1). Hal ini terjadi dikarenakan dalam praktiknya ketenagakerjaan cenderung mengarah kepada efisiensi secara berlebihan yang semata-mata meningkatkan investasi guna mendukung pembangunan ekonomi melalui kebijakan *outsourcing* ini berakibat pada hilangnya keamanan kerja (*job security*) bagi pekerja Indonesia, karena sebagian besar pekerja tidak akan lagi menjadi pekerja tetap, tetapi menjadi

---

<sup>5</sup> Manuels Martins, 2013, *Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Outsourcing di Kota Yogyakarta*, Tesis Universitas Atmadjaya, Yogyakarta, hlm. 1.

<sup>6</sup> Umi Kholifah, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, dalam Laksanto Utomo, 2014, *Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Lex Publica Vol. I. No.1 November 2014, hlm. 2.

pekerja kontrak yang akan berlangsung seumur hidupnya.<sup>7</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) terkait permasalahan *outsourcing* pada akhirnya melahirkan dua model *outsourcing* guna menjamin hak-hak para pekerja yakni:

1. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan<sup>8</sup> bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.<sup>9</sup>

Fenomena perjanjian *outsourcing* di Balikpapan dirasakan memiliki polemik tersendiri terhadap pekerja walaupun telah ada putusan MK terkait praktik *outsourcing* karena menurut Muhammad Riyadi:

*“Ada saja perusahaan yang mempekerjakan para pekerja dengan kontrak outsourcing di bagian core business padahal hal ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat 2 huruf a yakni : “dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama” dan Pasal 66 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni : “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung*

---

<sup>7</sup> Putusan MK Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm. 6.

<sup>8</sup> Prinsip pengalihan tindakan perlindungan atau *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) terdapat dalam butir [3.18] pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa “dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan *pekerjaan borongan* atau *penyediaan jasa pekerja/buruh* kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama, dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, *perusahaan penyedia jasa* baru tersebut harus melanjutkan *kontrak kerja* yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya”. <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4f295d704fe05/penerapan-prinsip-pengalihan-perlindungan-dalam-pkwt-pasca-putusan-mk>.

<sup>9</sup> Putusan MK Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm. 46-47.

*dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”.*<sup>10</sup>

Hal yang sama dinyatakan pekerja berstatus *outsourcing* di salah satu perusahaan telekomunikasi di Balikpapan berinisial RA menyatakan bahwa:

*”Praktik perjanjian kerjaoutsourcing tetap saja tidak mengikuti putusan MK karena dalam praktiknya tetap saja pekerja dikontrak maksimal hanya 2 tahun selebihnya tinggal ganti vendor saja atau bendera perusahaan outsourcing sehingga akan tetap jadi pekerja outsourcing terus selama bertahun-tahun atau ya dirumahkan (putus kontrak).”*<sup>11</sup>

Hal ini memberikan kesan bahwa putusan MK terkait praktik *outsourcing* belum banyak dipahami secara luas sehingga perusahaan dapat bebas melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja, kehadiran negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan kepastian hukum atas hak-hak dasar pekerja atau buruh, malah justru sebaliknya yang terjadi, kehadiran negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja atau buruh. Sementara peran negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal.<sup>12</sup>

Putusan MK yang mengatur norma hukum baru ditindak lanjuti dengan Surat Edaran (SE) Menteri Nomor B.31/PHIJSK/2012 tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi bermasalah dikarenakan SE merupakan salah satu bentuk *beleidregels* atau peraturan kebijakan yang dipergunakan pemerintah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan sehingga menimbulkan persoalan baru dikarenakan tidaklah relevan dengan

---

<sup>10</sup> Hasil diskusi dengan Muhammad Riyadi selaku wakil serikat buruh RSPB (Rumah Sakit Pertamedika Balikpapan) periode 2012-2014.

<sup>11</sup> Hasil diskusi dengan RA Karyawan di salah satu perusahaan bidang telekomunikasi di Balikpapan.

<sup>12</sup> Manuel Martins, *Op.Cit*, hlm. 4.



ketentuan hierarki peraturan perundang-undangan.<sup>13</sup> Tahun 2012 akhirnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi<sup>14</sup> (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan otomatis mengganti Keputusan Menteri (Kepmen) 101/2004 tentang Tata cara perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh. Kepmen 220/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Studi mengenai praktik *outsourcing* dalam prespektif UU Ketenagakerjaan (Studi atas beberapa perusahaan di Kota Balikpapan), dirasa tidak akan berbeda jika penelitian yang sama dilakukan di daerah yang lain, karena secara substansial praktik *outsourcing* adalah hasil dari spekulasi yang berfungsi secara mandiri yang merujuk daripada UU Ketenagakerjaan sebagai landasan yuridisnya, dan praktik *outsourcing* juga merupakan sebuah sistem yang otonom dengan logika dan dinamikanya sendiri.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang tersebut, adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi *outsourcing* dilihat dari prespektif UU Ketenagakerjaan oleh beberapa perusahaan di Kota Balikpapan?;

---

<sup>13</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Pekerja Outsourcing: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta, hlm.216.

<sup>14</sup> Selanjutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi disingkat dengan Permenakertrans.

2. Bagaimanakah implementasi norma hukum praktik *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011?;
3. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi praktik *outsourcing* oleh perusahaan-perusahaan di Kota Balikpapan?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan memahami praktik *outsourcing* dilihat dari UU Ketenagakerjaan di beberapa perusahaan yang berada di Kota Balikpapan;
2. Menganalisis dan memahami implementasi norma hukum terkait praktik *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011.
3. Mengungkapkan dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi praktik *outsourcing* di beberapa perusahaan yang ada di Kota Balikpapan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretik dan praktik, yakni:

1. Daripada lingkungan teoretik penelitian ini dapat memberikan pemahaman hukum dalam memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi praktik *outsourcing* oleh beberapa perusahaan di Balikpapan;
2. Dalam ruang lingkup praktik, studi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi maupun praktisi hukum dan bagi masyarakat pada

umumnya. Bagi para akademisi dan praktisi hukum dapat mengimplementasikan dalam praktik secara kongkrit sehingga dapat membantu masyarakat luas dalam memahami praktik *outsourcing* dalam dunia ketenagakerjaan dan bagi masyarakat secara umum yang tidak terlepas dari dunia kerja dapat memahami praktik *outsourcing* sehingga mengetahui hak-hak maupun kewajibannya ketika diposisikan sebagai karyawan *outsource* ataupun sebagai perusahaan yang menjalankan praktik *outsourcing* sehingga sesuai dengan prespektif UU Ketenagakerjaan di Indonesia.

#### **E. Kerangka Teori**

Praktik *outsourcing* di Indonesia bersumber dari UU Ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat di Pasal 64 yakni: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Hal ini sejalan dengan pemikiran Damanik Sehat yang menurutnya perjanjian pemborongan sama halnya dengan *outsourcing*.<sup>15</sup> Muzni Tambusai memiliki pendapat yang sama Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain

---

<sup>15</sup> Damanik Sehat, *Op.Cit.*, hlm. 3.

yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.<sup>16</sup> Pengertian *outsourcing* dibeberapa literatur menjelaskan:<sup>17</sup>

1. *Outsource, outsourced, outsourcing, outsources*, adalah membeli tenaga kerja atau suku cadang dari perusahaan lain;
2. *Outsourcing agreement, is an agreement between a business and a service provider in which the service provider promises to provide necessary service, especially: data processing, and information management, using it own staff and equipment, and usually, at its own facilities.*

*Outsourcing* menurut Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, adalah dampak dari *Business Process Reengineering* (BPR).<sup>18</sup> BPR adalah perubahan yang dilakukan oleh satu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan. BPR dikenal juga dengan istilah *Business Process Redesign* (Perancangan Ulang Proses Bisnis), *Business Transformation*, atau *Business Process Change Management*. BPR dimulai sebagai teknik sektor privat untuk mendukung organisasi secara fundamental memikirkan kembali bagaimana mereka mengerjakan bisnis yang mampu meningkatkan jasa kepada pelanggan, memotong biaya operasional dan menjadi kompetitor kelas dunia. Kunci utama dalam perancangan ulang adalah

---

<sup>16</sup>Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*, [http://www.nakertrans.go.id/arsip\\_berita/naker/outsourcing.php](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php). 29 Mei 2005. Lihat juga dalam Irawan Harimurti, 2010, *Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak untuk Jangka Waktu Pendek (Outsourcing) (Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, Tesis Universitas Sebelas Maret: Surakarta, hlm. 21.

<sup>17</sup>Rinto Samaloisa, 2016, *Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik*, Media Nusa Creative, Malang, hlm 30-31.

<sup>18</sup>Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo: Jakarta, hlm. 1.

pengembangan sistem informasi dan jaringan. Organisasi-organisasi besar semakin banyak menggunakan teknologi ini untuk lebih mendukung proses bisnis yang inovatif dibanding memperbaiki metode kerja pada saat yang sama.<sup>19</sup> BPR dilakukan untuk memberikan respon atas perkembangan ekonomi secara global dan kemajuan teknologi yang pesat, yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat.<sup>20</sup>

Pemahaman terhadap *outsourcing* sendiri seharusnya di bagi menjadi 2 jenis yakni *Business Process Outsourcing* (BPO) dan *Human Resources Outsourcing* (HRO):<sup>21</sup>

1. BPO dikenal juga di Indonesia sebagai pemborongan pekerjaan, dan *outsourcing* jenis ini mengacu terhadap hasil akhir yang dikehendaki. Jika perusahaan manufaktur mengalihkan penjualan produknya pada perusahaan lain maka pembayaran yang sebagai kompensasinya sebesar unit barang yang terjual;
2. HRO mengacu kepada kebutuhan penyediaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai contoh perusahaan manufaktur akan bekerja sama dengan perusahaan *outsourcing* (*vendor*) yang memberikan jasa penyediaan dan pengelolaan tenaga penjual. Kompensasi kepada *vendor* berupa *management fee* sesuai kesepakatan.

---

<sup>19</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Business\\_Process\\_Reengineering](https://id.wikipedia.org/wiki/Business_Process_Reengineering)

<sup>20</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit*, hlm. 2-3.

<sup>21</sup>

Perjanjian pemborongan sudah dikenal pula sejak lama tepatnya di zaman kolonial Belanda karena hal tersebut telah diatur di dalam KUHPerdara di Pasal 1601 b yakni: *“Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan”*. Hal ini memiliki perbedaan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja atau HPO karena perjanjian ini berobyek kepada pekerja/buruh itu sendiri dapat diketahui pula konstruksi hukumnya bahwa, adanya perusahaan yang membutuhkan pekerja atas suatu pekerjaan dan merekrut pekerja lewat perusahaan penyedia jasa pekerja<sup>22</sup> (PPJP), sehingga PPJP sifatnya hanya menempatkan pekerjanya pada perusahaan yang membutuhkan.<sup>23</sup>

Pengertian perjanjian pemborongan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja di atur dalam Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain pada pasal 1 angka 4 dan 5 yakni:

*“Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak” dan “Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak”*.

Hubungan kerja diatur pula dalam Pasal 1 angka 15 UUK menjelaskan pengertian hubungan kerja yakni: *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai*

---

<sup>22</sup> Selanjutnya Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja disingkat dengan PPJP.

<sup>23</sup> Khairani, 2012, *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Prespektif Hukum dan Penerapannya*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum No.56 Th. XIV, hlm. 59-60.



*unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*” Ketentuan pasal 50 UUK menjelaskan terjadinya hubungan kerja yakni: *“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh”*. Pasal tersebut menjelaskan adanya 2 subyek hukum yang melakukan perjanjian yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha memiliki pengertian dalam pasal 1 angka 5 UUK yakni:

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

Pengertian perusahaan dijelaskan dalam pasal 1 angka 6 yakni:

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

Hubungan kerja praktik *outsourcing* sendiri memiliki corak tersendiri sesuai dengan pasal 65 ayat (3) yakni: *“Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.”* Dan 66 ayat (3) yang menyebutkan: *“Penyedia Jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.”*

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain di Pasal 12 huruf a yakni: "*perusahaan penerima borongan harus memenuhi persyaratan: berbentuk badan hukum*" dan Pasal 24 huruf a juga mempertegas perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) untuk berbadan hukum dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT), yakni: "*perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan: berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan*". Badan hukum secara tidak langsung menjadi syarat mutlak karena menurut Khairani diwajibkannya PPJP atau Perusahaan Pemborong Pekerjaan (PPP) berbadan hukum dikarenakan akan semakin memperkuat perlindungan pekerja/buruh dikarenakan tidaklah mudah untuk mendirikan suatu sehingga tidak akan sembarangan perusahaan mempekerjakan pekerja *outsourcing*.<sup>24</sup>

Jenis Pekerjaan dalam praktik *outsourcing* diatur dalam UUK dipasal 65 ayat (2) untuk perjanjian pemborongan yakni:

*"Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:*

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung."*

Perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh diatur di pasal 66 ayat (1) yakni:

*"Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau*

---

<sup>24</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum...*, Op.Cit., hlm.111.

*kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.”*

Di sisi lain hal yang juga substansial adalah putusan MK terkait praktik *outsourcing* yakni Putusan MK Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 di karenakan di dalamnya mengatur norma hukum baru yang berpengaruh dalam ruang lingkup praktis. Dalam putusan tersebut melahirkan 2 model perlindungan hak keberlangsungan pekerjaan yakni:

1. Agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan tidak berbentuk PKWT melainkan berbentuk PKWTT;
2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (*Transfer of Undertaking Protection of Employment/TUPE*)<sup>25</sup> dalam perjanjian kerja.

Pemaparan norma hukum praktik *outsourcing* sebelumnya perlu juga didukung oleh faktor-faktor perusahaan melakukan praktik *outsourcing* sebagai pisau analisis penelitian ini. Studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1.200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-

---

<sup>25</sup>Prinsip pengalihan tindakan perlindungan atau *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) terdapat dalam butir [3.18] pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa “dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan *pekerjaan borongan* atau *penyediaan jasa pekerja/buruh* kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama, dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, *perusahaan penyedia jasa* baru tersebut harus melanjutkan *kontrak kerja* yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya”. <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4f295d704fe05/penerapan-prinsip-pengalihan-perlindungan-dalam-pkwt-pasca-putusan-mk>

perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitas-aktivitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan diperoleh darinya. Potensi keuntungan atau alasan-alasan tersebut antara lain adalah untuk:<sup>26</sup>

1. Meningkatkan fokus perusahaan;
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*;
4. Membagi risiko;
5. Sumberdaya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain;
6. Memungkinkan tersedianya dana kapital;
7. Menciptakan dana segar;
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Di bawah ini diuraikan secara singkat ke 10 alasan-alasan tersebut di atas.

1. Meningkatkan fokus perusahaan

Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat memusatkan diri pada masalah dan strategi utama dan umum sedangkan pelaksanaan tugas sehari-hari yang kecil-kecil diserahkan pada pihak ketiga. Alasan satu ini saja sering kali cukup digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar untuk mengadopsi strategi *outsourcing*. Pekerjaan sehari-hari yang kecil-kecil seringkali menghabiskan tenaga dan waktu para manajer tengah yang sering kali bersifat *counter productive* terhadap pencapaian tujuan utama perusahaan. Dengan mengontrakkan *non core*

---

<sup>26</sup>Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Op.Cit*, hlm. 5-8.

*business*, para manager perusahaan dapat lebih mengkonsentrasikan diri pada bisnis utama atau *core business*nya sehingga akan dapat menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih besar dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan. Dengan meningkatkan fokus pada bisnis utamanya maka perusahaan juga akan mampu lebih meningkatkan lagi *core competence* atau kompetensi utamanya.

## 2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia

Secara alamiah, spesialisasi pekerjaan seperti yang dimiliki dan dikembangkan oleh para kontraktor (*outsourcing provider*) mengakibatkan kontraktor tersebut memiliki keunggulan kelas dunia dalam bidangnya. Tentu saja disini diasumsikan bahwa *outsourcing* diberikan betul-betul kepada kontraktor yang unggul di bidang pekerjaan yang dikontrakkan. Kontraktor ini sering kali dalam mengembangkan spesialisasinya, melakukan *research and development* (R&D), melakukan investasi jangka panjang dalam bidang teknologi dan metodologi dan sumber daya manusia, sehingga betul-betul mahir di bidangnya. Di samping itu, para kontraktor sering kali mempunyai pengalaman yang cukup banyak bekerja dengan para kliennya dalam memecahkan masalah-malash yang mungkin serupa atau hampir serupa. Pengalaman dan investasi ini dapat diterjemahkan menjadi ketrampilan, proses yang unggul, teknologi baru dan sebagainya.

## 3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*

*Outsourcing* adalah produk samping dan salah satu *management tool* lagi yang sangat unggul yaitu *business process reengineering*. *Reengineering* adalah

pemikiran kembali secara fundamental mengenai proses bisnis, dengan tujuan untuk melakukan perbaikan secara dramatis tentang ukuran-ukuran keberhasilan yang sangat kritis bagi perusahaan yaitu: Biaya, Mutu, Jasa, dan Kecepatan.

Memperbaiki proses di perusahaan sendiri untuk meniru standar perusahaan kelas dunia memerlukan waktu yang sangat panjang dan sukar. Makin banyak perusahaan yang mengatasi hal ini dengan melakukan *outsourcing* agar mendapatkan hasil langsung dan tanpa risiko. *Outsourcing* menjadi salah satu cara dalam *reengineering* untuk mendapatkan manfaat 'sekarang' dan bukan 'besok pagi' dengan cara menyerahkan tugas kepada pihak ketiga yang sudah melakukan *reengineering* dan menjadi unggul, atas aktivitas-aktivitas tertentu.

#### 4. Membagi risiko

Apabila semua aktivitas dilakukan oleh perusahaan sendiri, semua investasi yang diperlukan untuk setiap aktivitas tersebut harus dilakukan oleh perusahaan sendiri pula. Perlu diingat bahwa semua bentuk investasi menanggung risiko tertentu. Apabila semua investasi dilakukan sendiri, maka seluruh risiko juga ditanggung sendiri. Apabila beberapa aktivitas perusahaan dikontrakkan kepada pihak ketiga, maka risiko akan ditanggung bersama pula. Dengan demikian, *outsourcing* memungkinkan suatu pembagian risiko, yang akan memperingan dan memperkecil risiko perusahaan. Risiko tidak hanya menyangkut keuangan tetapi juga kekakuan operasi. Dengan pembagian risiko, maka perusahaan akan lebih dapat bergerak secara fleksibel dapat cepat berubah manakala diperlukan. Pasar, kompetisi, peraturan pemerintah, keadaan keuangan



dan teknologi sering berubah yang kadang-kadang berubah secara drastis. Ini menuntut suatu fleksibilitas tertentu dari perusahaan untuk menyesuaikan.

5. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain

Setiap perusahaan tentu mempunyai keterbatasan dalam pemilikan sumber daya. Tantangan yang terus-menerus harus dihadapi adalah bahwa sumber daya tersebut harus selalu dimanfaatkan untuk memanfaatkan bidang-bidang yang paling menguntungkan. *Outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki secara terbatas tersebut untuk bidang-bidang kegiatan utama yaitu hal yang paling dibutuhkannya. Sumber daya perusahaan termasuk permodalan, sumber daya manusia, fasilitas dan sebagainya. Dalam hal sumber daya manusia, tenaga mereka yang selama ini difokuskan untuk menangani hal-hal intern yang rutin dan kecil-kecil dapat dialihkan untuk menangani hal-hal ekstern misalnya memfokuskan diri pada kebutuhan konsumen.

6. Memungkinkan tersedianya dana kapital

*Outsourcing* juga bermanfaat untuk mengurangi investasi dana kapital pada kegiatan *non core*. Sebagai ganti dari melakukan investasi di bidang kegiatan tersebut, lebih baik mengontrakkan sesuai dengan kebutuhan yang dibiayai dengandana operasi, bukan dana investasi. Dengan demikian, dana kapital dapat digunakan pada aktivitas yang lebih bersifat utama. Dalam banyak hal, dana kapital seringkali mahal dan terbatas dan diperebutkan antar perusahaan ataupun antar aktivitas, oleh karena itu menjadi tugas pimpinan perusahaan untuk memanfaatkan sebaik baiknya. Kebutuhan-kebutuhan seperti misalnya alat-alat

transpor, alat-alat komputer, gedung perkantoran dan sebagainya sering kali lebih baik dan lebih murah kalau disewa dan tidak dibeli dan dilakukan investasi sendiri.

7. Menciptakan dana segar

*Outsourcing*, sering kali dapat dilakukan tidak hanya mengontrakkan aktivitas tertentu pada pihak ketiga, tetapi juga disertai dengan penyerahan/penjualan/ penyewaan aset yang digunakan untuk melakukan aktivitas tertentu tersebut. Aset tersebut misalnya kendaraan, bengkel, peralatan angkut dan angkat dan sebagainya. Dengan demikian, akan mengalir masuk dana segar ke dalam perusahaan. Dana ini akan menambah likuiditas perusahaan dan dapat dipergunakan untuk maksud-maksud lain yang lebih bermanfaat. Para mitra *outsource* akan mau membeli asset ini apabila mendapatkan harga yang menarik dan mendapatkan kemungkinan kesempatan untuk memanfaatkan secara ekonomis, misalnya digunakan juga untuk memberikan layanan pada pihak lain, dalam hal masih ada kapasitas lebih.

8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi

Salah satu keuntungan yang sangat taktis dari *outsourcing* adalah memungkinkan untuk mengurangi dan mengendalikan biaya operasi. Pengurangan biaya ini dapat dan dimungkinkan diperoleh dari mitra *outsource* melalui berbagai hal misalnya spesialisasi, struktur pembiayaan yang lebih rendah, ekonomi skala besar (*economics of scale*) dan lain-lain. Pengurangan ini tidak mungkin dapat diperoleh apabila aktivitas yang bersangkutan dilakukan sendiri, karena tidak mempunyai kemudahan seperti yang dimiliki oleh mitra

*outsource* di atas. Apabila perusahaan mencoba untuk mendapatkan keuntungan dan kemudahan tersebut, mungkin diperlukan investasi tertentu, R&D tertentu, *retraining* dan mengembangkan *economics of scale* yang mungkin tidak dapat dilakukan atau biayanya justru lebih besar lagi.

9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri

Perusahaan perlu melakukan *outsourcing* untuk suatu aktivitas tertentu karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas tersebut secara baik dan memadai. Misalnya dalam hal aktivitas logistik, untuk memperoleh biaya logistik yang optimal diperlukan suatu model analitis yang canggih. Banyak perusahaan tidak mempunyai ahli yang cukup dan cakap untuk mengembangkan model-model ini oleh karena itu jalan satu-satunya adalah melakukan *outsourcing*. Lagi pula model tersebut juga memerlukan sistem informasi yang canggih pula untuk mendukung komunikasi *real-time* antar pabrik, perusahaan sendiri, rekanan, pengangkut, gudang dan sebagainya. Melalui *outsourcing*, hal-hal semacam itu dengan cepat dan seringkali dengan lebih murah dapat diperoleh, daripada mencoba mulai mengembangkan mulai dari nol.

10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

*Outsourcing* dapat juga digunakan untuk mengatasi pengelolaan hal atau mengawasi fungsi yang sulit dikendalikan. Fungsi yang sulit dikelola dan dikendalikan ini misalnya birokrasi ekstern yang sangat berbelit yang harus ditaati oleh perusahaan yang dimiliki negara dalam menjalankan fungsi pembelian barang dan jasa, yang sulit ditembus dengan cara-cara biasa. Hal ini mungkin dapat dipecahkan dengan mengkontrakkan saja seluruh pekerjaan tersebut pada

pihak ketiga, yang berbentuk swasta yang tidak terikat pada birokrasi tertentu. Contoh lain adalah mengontrakkan pemeliharaan peralatan karena setelah dilakukan usaha terus menerus untuk memperbaiki sistem dan kinerja fungsi pemeliharaan, tidak juga dapat diperbaiki secara cukup signifikan. Hal ini biasanya karena adanya kelemahan struktural misalnya tidak tersedia karyawan yang cukup berpengalaman dan berpendidikan untuk memelihara peralatan yang sangat canggih.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Tipe, Pendekatan, dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian non-doktrinal dengan pendekatan sosiolegal (*socio-legal approach*). Disebut demikian karena penelitian menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dengan lembaga sosial terkait.<sup>27</sup> Objek yang diteliti adalah praktik *outsourcing* dan sistem hukum yang melingkupinya di kota Balikpapan. Penelitian ini menggambarkan secara cermat karakteristik dari fakta-fakta (individu, kelompok, atau keadaan), dan untuk menentukan fenomena yang terjadi dalam konteks ini penelitian yang akan diteliti disebut penelitian deskriptif.<sup>28</sup>

### **2. Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer “ialah data yang diperoleh secara langsung dari

---

<sup>27</sup> J. Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Penerbit PT. Rineka Cipta, hlm. 3.

<sup>28</sup> Rianto Adi, 2004, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, hlm. 58.

objeknya”<sup>29</sup> yang dalam hal ini bersumber daripada 2 komponen yakni Informan, dan Responden<sup>30</sup>. Data sekunder bersumber daripada dokumen-dokumen tertulis yang berupa: perjanjian kontrak kerja *outsourcing*, jurnal-jurnal ilmiah, dokumen-dokumen, buku-buku, tesis, disertasi, majalah, koran, arsip-arsip, perundang-undangan, dan berbagai referensi yang relevan dengan permasalahan daripada penelitian.

### 3. Instrumen Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian kualitatif karena itu instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data, peneliti melakukan kegiatan pengumpulan data dengan cara : 1). Wawancara; 2). Observasi; 3). Studi Dokumen (tertulis dan tidak tertulis).

Wawancara dilakukan terhadap responden<sup>31</sup> dan informan<sup>32</sup>. Kegiatan wawancara ada yang dilakukan secara bebas dan ada yang dipandu dengan daftar pertanyaan sebagai alat bantu pengumpulan data. Daftar pertanyaan tersebut disusun secara terbuka sehingga memberikan kesempatan untuk *probing* atau melakukan penyelidikan lebih jauh. Strategi *probing* ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan yang lebih leluasa kepada responden/informan untuk mengemukakan pendapatnya tentang masalah-masalah penelitian yang ditanyakan.

---

<sup>29</sup> Rianto Adi, *Op.Cit.*, hlm. 1.

<sup>30</sup> Informan adalah orang atau individu yang memberikan informasi data yang dibutuhkan oleh peneliti sebatas yang diketahuinya dan peneliti tidak mengarahkan jawaban sesuai dengan yang diinginkan. Responden adalah orang atau masyarakat yang terkait dengan pokok masalah. Lihat Salim HS dan Erlies SN, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 25.

<sup>31</sup> Nama-nama responden meliputi: Bagus (Koordinator Man Power Supply CV.Andilla Riqullah), Endang (Kepala SDM RSPB), Sugiarto (Kepala Cabang PT. PKSS), dan Herman Gania (OB RSPB *outsorce* PT.PKSS).

Pencatatan lapangan dimaksudkan untuk mendapatkan data yang tidak dapat diperoleh lewat wawancara, terutama kegiatan yang dilakukan oleh buruh atau pekerja *outsourcing*.

Studi dokumen dilakukan terhadap: dokumen perjanjian kontrak kerja *outsourcing*, jurnal-jurnal ilmiah, dokumen-dokumen, buku-buku, tesis, disertasi, majalah, koran, arsip-arsip, perundang-undangan, dan berbagai referensi yang relevan dengan permasalahan daripada penelitian

#### **4. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti model penelitian kualitatif dari Matthew B. Miles dan A. Michael Haberman yang terdiri dari kegiatan pengumpulan data (*data collecting*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan simpulan/verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*).<sup>33</sup>

Pengumpulan data dimulai dari kegiatan melakukan studi dokumen UU Ketenagakerjaan maupun kontrak kerja terkait praktik *outsourcing* dan dilanjutkan dengan kegiatan wawancara dan observasi terhadap responden dan informan serta analisis terhadap UU Ketenagakerjaan maupun kontrak kerja terkait praktik *outsourcing* dilakukan dengan cara: 1.) Reduksi data; 2.) Penyajian data; 3.) Penarikan kesimpulan.

Reduksi data memiliki pengertian merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting untuk dicari polanya sehingga data yang

---

<sup>33</sup> Sugiyono, 2010, *Metode Pendekatan Pendidikan Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung, hlm. 247-253.

direduksi memiliki gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data (*data collecting*) selanjutnya jika diperlukan.<sup>34</sup>

Penyajian data dilakukan setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data, bentuknya dapat berupa tabel, grafik, *pie chart*, atau *pictogram* melalui penyajian data tersebut, maka dapat terorganisasikan, dan tersusun pola dalam hubungan sehingga mudah dipahami. Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan “*yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif dengan teks yang bersifat naratif*”.<sup>35</sup>

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Mills dan Huberman adalah bersifat sementara, akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi bila pada kesimpulan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel penarikan kesimpulan dan verifikasi.<sup>36</sup>

## 5. Validasi Data

Agar data tetap terjamin validitas dan objektivitasnya maka digunakan teknik pemeriksaan triangulasi. Dalam penelitian ini digunakan triangulasi sumber dan teknik metode<sup>37</sup>. Triangulasi sumber dan teknik dilakukan dengan cara

---

<sup>34</sup> Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 247.

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm. 249.

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 252.

<sup>37</sup> Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber dan Triangulasi teknik menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda. Misalnya: data diperoleh dari wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan

melakukan verifikasi antara sumber data dan teknik yang satu dengan data lainnya, baik yang diperoleh lewat metode wawancara, observasi, studi dokumentasi.

### **G. Sistematika Penulisan**

Dalam menghasilkan karya ilmiah yang memenuhi standar ilmiah, pembahasan akan diuraikan secara sistematis. Adapun sistematika penulisan tesis ini adalah:

**BAB I PENDAHULUAN:** Pada bab ini membahas mengenai latar belakang penulis dalam mengambil judul tesis ini, permasalahan yang ada dari pengambilan judul tesis ini, tujuan dari penelitian, kepustakaan yang akan digunakan penulis dalam melakukan penulisan, metode yang digunakan penulis dalam memperoleh data dan mengenai sistematika penulisan tesis ini.

**BAB II KAJIAN TEORETIK DAN NORMATIF *OUTSOURCING* DI INDONESIA:** Pada bab ini membahas mengenai kajian teoritis dan normatif dari praktik *outsourcing* di Indonesia dan dibahas pula UU Ketenagakerjaan yang menjadi sumber praktik *outsourcing* dalam dunia kerja serta Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011.

**BAB III ANALISIS PRAKTIK *OUTSOURCING* DI BEBERAPA PERUSAHAAN DI KOTA BALIKPAPAN:** Pada bab ini membahas analisis dari data yang telah didapat oleh penulis mengenai praktik *outsourcing* di beberapa perusahaan di kota Balikpapan.

**BAB IV PENUTUP:** Pada bab ini membahas hasil akhir dari permasalahan yang timbul mengenai praktik *outsourcing* di beberapa perusahaan

---

atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar, atau mungkin semuanya benar karena sudut pandangnya berbeda-beda, Baca *Ibid*, hlm. 274.



di kota Balikpapan. Dalam bab ini juga terdapat saran-saran dari penulis terkait rumusan masalah di atas.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK DAN NORMATIF *OUTSOURCING* DI INDONESIA

#### A. Pengertian *Outsourcing*

Pengaturan *outsourcing* dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia dapat ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan lebih spesifik dalam 3 (tiga) pasal yakni dari Pasal 64-66. Istilah *outsourcing* tidak ditemukan dalam Pasal 64 maupun dalam penjelasannya, karena di dalam UUK hanya menggunakan istilah perjanjian borongan dan perjanjian penyedia jasa pekerja. Istilah yang berbeda pada praktik sehari-hari disebabkan tidak ada pengaturan yang jelas di dalam UU Ketenagakerjaan mulai dari pengertian terhadap istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja sehingga setiap orang dapat menafsirkannya sendiri, dan diterjemahkanlah perjanjian-perjanjian tersebut menjadi istilah *outsourcing* lalu diterjemahkan kembali dalam bahasa Indonesia menjadi alih daya.<sup>38</sup> *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “alihdaya”.<sup>39</sup> Dalam praktik, pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun unit dalam perusahaan.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum..., Op.Cit.*, hlm. 108.

<sup>39</sup> Komang Priambada & Agus Eka Maharta, 2008, "*Outsourcing Versus Serikat Pekerja ?*", Alihdaya Publishing: Jakarta, hlm. 12.

<sup>40</sup> *Ibid.*

Menurut Chandra Suwondo, yang di maksud *outsourcing* adalah:<sup>41</sup> Pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*), melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan melainkan oleh perusahaan jasa outsourcing. Menurut Amin Widjaja Tunggal bahwa alih daya (*outsourcing*) adalah:<sup>42</sup> Proses pemindahan pekerjaan dan layanan sebelumnya dilakukan didalam perusahaan ke pihak ketiga.

Dalam prespektif ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pemborong tenaga kerja. Hal ini menjelaskan adanya perusahaan yang secara khusus mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain, dan perusahaan inilah yang memiliki hubungan langsung dengan pekerja yang akan dipekerjakan.<sup>43</sup> Berbeda halnya dalam prespektif manajemen, *outsourcing* memiliki pengertian suatu kegiatan pendelegasian operasi atau manajemen harian proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan mendapatkan keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Chandra Suwondo, 2008, "*Outsourcing Implementasinya di Indonesia*", Praminta Offset: Jakarta, hlm. 1.

<sup>42</sup> Amin Widjaja Tunggal, 2008, "*Outsourcing Konsep dan Kasus*", Harvindo: Jakarta, hlm. 11.

<sup>43</sup> Lalu Husni, 2008, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Raja Grafindo Persada: Jakarta, hlm. 177.

<sup>44</sup>*Ibid.*, hlm 178.

Di lain sisi *outsourcing* tidak hanya berguna untuk mendapatkan suplai tenaga kerja semata melainkan dapat pula mendapatkan suplai suku cadang dalam bentuk barang atau pun alat. Menurut Komang Priambada dan Agus Eka Maharta: “*Industri lain sangat dekat dengan kita dan bisa kita bahas untuk outsourcing adalah industri otomotif. Di era 1970-an, hampir semua industri otomotif mengerjakan seluruh komponennya, tetapi saat ini hampir tidak ada pabrikan yang mengerjakan seluruh komponennya sendiri.*”<sup>45</sup>

Hal ini pula yang membuat Iftida Yassar berkeyakinan bahwa sistem *outsourcing* tidak dapat dihapuskan, karena praktik *outsourcing* tidak sekedar memuat urusan suplai tenaga kerja semata tetapi juga suplai suku cadang ataupun barang yang mendukung operasional suatu perusahaan.<sup>46</sup> Menurut Muchtar Pakpahan pengertian *outsourcing* dalam prespektif undang-undang adalah pengalihan pekerjaan, dimana pekerja yang melakukan pengalihan pekerjaan itu seharusnya menjadi pekerja permanen dari perusahaan pekerja atau pemborong pekerja (*outsourcer*) tersebut.<sup>47</sup>

Dalam penjelasan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan jika ditelusuri menyebutkan “cukup jelas” secara tidak langsung hal ini memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyediaan jasa pekerja melalui perjanjian borongan/penyediaan jasa

---

<sup>45</sup> Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Op.Cit.*, hlm. 21-23.

<sup>46</sup> Iftida Yassar, 2012, "*Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus*", PT. Pelita Fikir Indonesia: Jakarta, hlm. 44

<sup>47</sup> Muchtar Pakpahan & Ruth Damaihati Pakpahan, 2010, "*Konflik Kepentingan Outsourcing Dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003*", BIS: Jakarta, hlm. 108.

pekerja sebagai praktik alih daya atau *outsourcing*.<sup>48</sup> Paparan Pasal 64 tersebut dapat dikatakan bahwa *outsourcing* secara yuridis formal dari segi hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagai berikut:<sup>49</sup>

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan;
2. Kepada perusahaan lainnya; dan
3. Melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* (alih daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain, atau dalam kata lain, yang diharapkan memberikan hasil berupa peningkatan kinerja agar dapat lebih kompetitif dalam menghadapi perkembangan teknologi dan ekonomi global,<sup>50</sup> sedangkan definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Abdul Khakim, 2007, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm.72.

<sup>49</sup> I Nyoman Putu Budhiarta, 2012, "*Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing ditinjau dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum dan Hak Asasi Manusia*", Disertasi FH Brawijaya: Malang, hlm. 75.

<sup>50</sup> Iftida Yassar, *Op.Cit.*, hlm. 19.

<sup>51</sup> Irawan Harimurti, 2010, "*Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak untuk Jangka Waktu Pendek (Outsourcing) (Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*", Tesis Universitas Sebelas Maret: Surakarta, hlm. 22.

## **B. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Praktik *Outsourcing***

Hubungan kerja secara umum memiliki arti sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan. Pekerjaan dapat dilakukan setiap orang apakah dia sebagai buruh, karyawan atau pegawai negeri dan orang yang melakukan pekerjaan bagi dirinya sendiri. Dalam kajian ini yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja dalam hubungan perdata, yang memiliki ciri khas hubungan yang sub-ordinat, tidak termasuk dalam hal ini seperti hubungan kerja yang dilakukan pegawai negeri sipil dalam dinas publik.<sup>52</sup> Umumnya hubungan kerja yang terjadi apabila ada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dengan menerima upah, yang memiliki unsur pekerjaan dan perintah, kesepakatan tersebut biasanya dituangkan kedalam suatu perjanjian. Ruang lingkup perburuhan biasanya perjanjian dikenal sebagai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta perjanjian perburuhan (perjanjian kerja bersama) yang tidak lepas dari syarat sahnya suatu perjanjian pada umumnya.<sup>53</sup>

Hubungan kerja dalam hukum perburuhan pada dasarnya dibagi menjadi 2 jenis, yakni:<sup>54</sup>

1. Hubungan kerja formal, adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah, dan perintah;

---

<sup>52</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 61.

<sup>53</sup> Imam Siahtupa Tunggal, 2007, "*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*", Harvarindo: Jakarta, hlm. 11.

<sup>54</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 62.

2. Hubungan kerja informal, adalah hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.

Secara yuridis yang ada dalam UU Ketenagakerjaan hubungan kerja formal yang diakui sebagaimana diatur dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan karena didasarkan atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja secara lisan maupun perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan kepada Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah "*hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perintah kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.*" Menurut Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, hubungan tersebut terjadi karena perjanjian, sehingga dalam hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi akibat adanya perbuatan yang dilakukan oleh pihak pekerja dan pengusaha yang saling mengikat diri dalam suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja.<sup>55</sup> Bani Situmorang juga menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha.<sup>56</sup>

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja akan timbul setelah adanya perjanjian kerja yang mereka lakukan, atau adanya perbuatan hukum yang mereka lakukan yakni saling mengikatkan diri untuk melakukan

---

<sup>55</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm.149-150.

<sup>56</sup> Bani Situmorang, 2012, "*Kompendium Hukum Ketenagakerjaan*", Badan Pembinaan Hukum Nasional: Jakarta, hlm. 23.

kesepakatan dalam suatu surat yang memuat kewajiban dan hak-hak masing-masing yang berjanji.<sup>57</sup> Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas maka dapat dipahami bahwa hubungan antara para pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja ditandai adanya perjanjian kerja dimana perjanjian kerja tersebut harus memuat unsur adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja merupakan proses yang melahirkan hubungan kerja sehingga dasar perjanjian kerja juga melekat dalam KUHPerduta yang menjadi sumber hukum perjanjian di Indonesia. Perjanjian menurut KUHPerduta kemudian dibahas terlebih dahulu dan akan dihubungkan terhadap perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan yakni sebagai berikut :

#### **1. Perjanjian Kerja menurut KUHPerduta.**

Sistem hukum di Indonesia sangatlah dipengaruhi oleh tradisi *civil law*, maka seperti negara Perancis, Jerman, dan Belanda sumber hukum perikatan adalah peraturan perundang-undangan secara khusus adalah *code civil* atau KUHPerduta.<sup>58</sup> KUHPerduta atau yang dikenal juga dengan *Burgerlijke Wetboek* (BW), pada dasarnya mengatur 4 (empat) bagian yakni: Buku I yang mengatur tentang orang, Buku II yang mengatur tentang kebendaan, Buku III yang mengatur tentang perikatan, dan Buku IV yang mengatur tentang pembuktian dan daluarsa. Sumber utama daripada hukum perjanjian di Indonesia terdapat dalam KUHPerduta dalam Buku III tentang Perikatan (*verbintenissen*) dan sistematika dalam Buku III adalah sebagai berikut:

##### **a. Bab I tentang Perikatan pada Umumnya;**

<sup>57</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm.149-150

<sup>58</sup> Ridwan Khairandy, 2013, "*Hukum Kontrak Indonesia Dalam Prespektif Perbandingan*", FHUII Press: Yogyakarta, hlm. 12.



- b. Bab II tentang Perikatan yang Timbul karena Perjanjian;
- c. Bab III tentang Perikatan yang Timbul karena Undang-Undang;
- d. Bab IV tentang Berakhirnya Perikatan.

Ketentuan perjanjian kerja dalam KUHPerduta dapat dipahami dalam Pasal 1601, sebelum itu perlu dibahas terlebih dahulu terkait pengertian, unsur-unsur, asas-asas, syarat sah dan jenis perjanjian terlebih dahulu.

Praktik sehari-hari dalam penyebutan suatu perikatan, ada yang menyebutkannya dengan kontrak dan ada pula yang menyebutkannya sebagai perjanjian. Hal ini mengakibatkan kerancuan dalam penggunaannya sehingga istilah kontrak maupun perjanjian memiliki suatu perbedaan.<sup>59</sup> BW atau KUHPerduta sendiri menggunakan istilah perikatan-perikatan yang lahir dari kontrak atau perjanjian sebagai terjemahan dari bahasa aslinya yakni bahasa Belanda yaitu “*van verbintenissen die uit contract of overeenkomst*”.<sup>60</sup> Penggunaan istilah ini juga banyak didukung banyak pakar hukum perdata yakni antara lain J.Satrio, Soetojo Prawirohamidjoyo,<sup>61</sup> Marthalena Pohan,<sup>62</sup> Mariam Darus Badrulzman,<sup>63</sup> Poerwahid Patrik,<sup>64</sup> dan Tirtodiningrat.<sup>65</sup> Perbedaan pendapat dalam hal ini juga terjadi menurut Subekti memiliki pandangan yang berbeda dalam hal ini karena menurutnya istilah kontrak mempunyai pengertian yang lebih

---

<sup>59</sup> Agus Yudha Hernoko, 2010, "*Hukum perjanjian, Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*", Kencana Group: Jakarta, hlm. 13.

<sup>60</sup>*Ibid.*

<sup>61</sup> J.Satrio, "*Hukum Perjanjian*", Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm. 19.

<sup>62</sup> Soetojo Prawirohamidjoyo dan Martalena Pohan, "*Hukum Perikatan*", 1978, Bina Ilmu: Surabaya, hlm.84.

<sup>63</sup> Mariam Darus Badrulzman, 1986, "*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III tentang Hukum Perikatan dan Penjelarasannya*", Alumni: Bandung, hlm. 89.

<sup>64</sup> Purwahid Patrik, 1984, "*Dasar-dasar Hukum Perikatan*", Mandar Maju: Bandung, hlm.45.

<sup>65</sup> Agus Yudha Hernoko, *Op.Cit.*

sempit dan menggunakannya sebagai padanan dari perjanjian atau persetujuan tertulis.<sup>66</sup> Peter Mahmud Marzuki memberikan pendapatnya bahwa istilah kontrak dan perjanjian dalam konsep *civil law* sesuai dalam Buku III KUHPerdara mengindikasikan bahwa perjanjian adalah sesuatu yang berhubungan dengan kekayaan saja sedangkan kontrak dalam konsep *common law* adalah sesuatu yang berhubungan dengan bisnis tetapi di luar daripada itu menurut Agus Hernoko perjanjian dan kontrak memiliki pengertian yang sama dengan kontrak sesuai daripada prespektif KUHPerdara.<sup>67</sup>

Perjanjian dalam KUHPerdara pada dasarnya didefinisikan pula dalam KUHPerdara pada Pasal 1313 yakni: "*Suatu Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih*". Menurut Subekti,<sup>68</sup> perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji pada orang lain di mana orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. M.Yahya Harahap berpendapat bahwa perjanjian adalah hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan para pihak lain untuk menjalankan prestasi.<sup>69</sup> Tirtodiningrat berpendapat bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan berdasarkan kata sepakat di antara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang dapat

---

<sup>66</sup> Subekti, 1996, "*Hukum Perjanjian*", Internusa: Jakarta, hlm.1.

<sup>67</sup> Agus Hernoko, *Op.Cit.*, hlm. 14-15.

<sup>68</sup> Subekti, *Op.Cit.*

<sup>69</sup> M.Yahya Harahap, 1986, "*Segi-segi Hukum Perjanjian*", Alumni: Bandung, hlm. 6.

dipaksakan oleh undang-undang.<sup>70</sup> Definisi-definisi di atas dapat ditarik unsur-unsur yang melekat dalam perikatan yakni:<sup>71</sup>

a. Hubungan Hukum (*rechtsverhouding*);

Hubungan hukum adalah hubungan yang diatur dan diakui oleh hukum dan menimbulkan akibat-akibat hukum sehingga hubungan antar dua pihak atau lebih didalamnya melekat suatu kewajiban maupun hak oleh para pihak. Hak dan kewajiban para pihak dapat pula dipertahankan di depan pengadilan.

b. Kekayaan (*vermogen*);

Kekayaan adalah segala sesuatu yang dapat di ukur dengan uang, karena hubungan hukum kekayaan adalah ketentuan hukum yang berkaitan dengan hak dan kewajiban yang dapat dinilai dari kekayaan yang harus memiliki nilai uang atau setidaknya dapat dijabarkan dengan sejumlah uang.

c. Para Pihak (*partijen*);

Para pihak yang menjadi subjek perjanjian adalah debitor dan kreditor. Debitor adalah pihak yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi, sedangkan kreditor adalah pihak yang memiliki hak atas pemenuhan prestasi sehingga dapat saja debitor atau kreditor terdiri dari beberapa orang tetapi subjek perjanjian tetap hanya ada dua kreditor dan debitor. Para pihak dalam perjanjian pun tidak selalu orang karena dalam hukum perdata badan hukum (*rechtspersoon*) dapat pula menjadi pihak yang melakukan perjanjian.

---

<sup>70</sup> Agus Hernoko, *Op.Cit.*, hlm. 16.

<sup>71</sup> Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm. 6-9.

d. Prestasi (*prestatie*).

Prestasi adalah objek daripada perjanjian dan dapat didefinisikan sebagai utang atau kewajiban yang harus dilaksanakan dalam suatu perjanjian. Pasal 1234 KUHPerdara memberikan klasifikasi sebagai berikut : memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Prestasi sebagai objek perjanjian juga harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : harus tertentu atau setidaknya dapat ditentukan, objeknya diperkenankan oleh hukum, dan prestasi tersebut harus mungkin dilaksanakan.

Hukum perjanjian memberikan kebebasan kepada para pihak yang ingin melakukan perjanjian tetapi tetap dibatasi oleh asas-asas yang bisa kita lihat dari KUHPerdara Pasal 1338 sebagai berikut:

- a. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;
- b. Perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kata sepakat kedua belah pihak atau karena alasan undang-undang yang dinyatakan cukup untuk itu; dan
- c. Perjanjian tersebut harus dilaksanakan dengan iktikad baik

Pemaparan Pasal 1338 KUHPerdara mengandung asas-asas sebagai berikut:<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm. 85.

a. Asas Konsensualisme;

Perjanjian ataupun kontrak harus didasarkan atas konsensus atau kesepakatan diantara kedua belah pihak karena perjanjian dapat dikatakan berlaku setelah adanya kesepakatan tersebut. Berdasarkan asas konsensualisme dipahami bahwa sumber bertemunya kewajiban kontraktual adalah bertemunya kehendak atau konsesus dari para pihak.<sup>73</sup> Asas konsensualitas melahirkan perjanjian konsensual sehingga terdapat pengecualian lain dikenallah perjanjian formil dan riil, karena dalam kedua jenis perjanjian ini merupakan kesepakatan saja belum mengikat pada pihak yang berjanji. Perjanjian formil, formalitas diperlukan karena dua hal pokok yaitu, peralihan kebendaan (penyerahan hak milik kebendaan) harus dalam bentuk akta otentik atau akta bawah tangan (Pasal 613 dan Pasal 616 KUHPdata) dan sifat dari perjanjian itu sendiri yang harus diketahui oleh umum, melalui mekanisme pengumuman kepada khalayak umum atau masyarakat, misal perjanjian yang bertujuan mendirikan suatu badan hukum.<sup>74</sup> Begitu juga dengan perjanjian riil, maka suatu tindakan atau perbuatan diisyaratkan karena sifat dari perjanjian itu sendiri yang masih memerlukan tindak lanjut dari salah satu pihak dalam perjanjian, agar syarat kesepakatan bagi lahirnya perjanjian perjanjian tersebut menjadi ada demi hukum, misal perjanjian hibah.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm. 90

<sup>74</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op.Cit.*, hlm 38.

<sup>75</sup> *Ibid*, hlm 43.

b. Asas *Pacta Sunt Servanda*;

Hasil konsensus para pihak maka akan timbul kekuatan mengikat dari perjanjian tersebut layaknya undang-undang. Lon L. Fuller dan Melvin Aron Eisenberg menyatakannya sebagai “Apa yang dinyatakan seseorang dalam suatu hubungan hukum menjadi hukum bagi mereka”.<sup>76</sup> Hal ini dapat dilihat pula dalam KUHPerdota Pasal 1338 ayat (1), yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang.”<sup>77</sup> berarti bahwa kedua belah pihak wajib menaati dan melaksanakan perjanjian.<sup>78</sup> Konsekuensi logis dari ketentuan Pasal 1233 KUHPerdota, yang menyatakan bahwa setiap perikatan dapat lahir dari undang-undang maupun karena perjanjian. Jadi perjanjian adalah sumber dari perikatan. Perikatan yang dibuat dengan sengaja, atas kehendak para pihak secara sukarela, maka segala sesuatu yang telah disepakati, disetujui oleh para pihak harus dilaksanakan oleh para pihak sebagaimana telah dikehendaki oleh mereka. Salah satu pihak yang tidak melaksanakannya, maka pihak lain dalam perjanjian berhak untuk memaksakan pelaksanaannya melalui mekanisme dan jalur hukum yang berlaku.<sup>79</sup>

c. Asas Kebebasan Berkontrak;

Asas kebebasan berkontrak pada dasarnya merupakan tiang sistem hukum perdata khususnya hukum perikatan yang diatur Buku III KUHPerdota dan asas

---

<sup>76</sup> Lon L. Fuller dan Melvin Aron Eisenberg, 1972, *“Basic Contract Law”*, St. Paul, Minn: West Publishing Co, hlm. 112 lihat juga dalam Ridwan Khairandy, 2013, *“Hukum Kontrak Indonesia Dalam Prespektif Perbandingan”*, FHUII Press: Yogyakarta, hlm. 113

<sup>77</sup> Salim HS, *Op. Cit.*, hlm 158.

<sup>78</sup> Siti Malikhatus Badriyah, 2016, *“Sistem Penemuan Hukum dalam Masyarakat Prismatic”*, Sinar Grafika: Jakarta, hlm 105.

<sup>79</sup> Kartini Muljadi, Gunawan Widjaja, 2014, *“Perikatan yang Lahir dari Perjanjian”*, Rajawali Press: Jakarta, hlm 59.

ini pun tidak dapat dilepaskan dengan sistem terbuka yang dianut Buku III KUHPerdara yang merupakan hukum pelengkap yang artinya dapat dikesampingkan oleh para pihak yang membuat kontrak.<sup>80</sup> Asas kebebasan berkontrak memiliki peranan yang sangat penting karena, setiap individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dalam kehidupan pribadi maupun dalam lalu lintas kehidupan kemasyarakatan, serta untuk menguasai atau memiliki harta kekayaannya.<sup>81</sup> Tujuan asas kebebasan berkontrak agar tercapai adalah, ketika para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar yang seimbang. Kebebasan berkontrak sebenarnya akan eksis jika para pihak di dalam kontrak memiliki keseimbangan secara ekonomi dan sosial. Namun dalam kenyataannya, tidak selalu para pihak memiliki posisi tawar yang seimbang, sehingga dapat merugikan pihak yang memiliki posisi tawar yang lemah. Doktrin hukum kontrak klasik memang memiliki perhatian yang sangat sedikit terhadap adanya ketidakseimbangan posisi tawar para pihak dalam kontrak. Bagi doktrin ini, kebebasan berkontrak berarti orang dapat memilih apa yang dia inginkan melalui adanya kesepakatan bersama (*mutual agreement*). Lahirnya pandangan tersebut dikarenakan dianut asumsi bahwa posisi tawar para pihak dalam kontrak adalah sejajar.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm. 86.

<sup>81</sup> Herlien Budiono, 2014, "*Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*", Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm 32.

<sup>82</sup> Ridwan Khairandy, 2004, "*Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*", Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia: Jakarta, hlm. 32.

d. Asas Iktikad Baik.

Asas itikad baik ini termuat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang menyatakan, bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dengan demikian yang perlu diperhatikan bahwa Pasal ini berbicara tentang itikad baik pada pelaksanaan suatu perjanjian, jadi setelah perjanjian itu ada.<sup>83</sup> Menurut Ridwan Khairandy, itikad baik juga ada pada tahap pra kontrak, itikad baik pra kontrak tersebut dalam bentuk kewajiban untuk memberitahukan atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan itu.<sup>84</sup> Itikad baik dalam fase prakontrak biasa disebut sebagai iktikad baik subjektif dan itikad baik fase pelaksanaan kontrak disebut dengan iktikad baik objektif.<sup>85</sup>

Asas-asas tersebut di atas, di dalam Lokakarya Hukum Perikatan yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dari tanggal 17 sampai dengan tanggal 19 Desember 1985 telah berhasil dirumuskan delapan asas hukum perikatan nasional. Kedelapan asas itu: asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, dan asas perlindungan.<sup>86</sup>

Asas-asas perjanjian sangatlah perlu dikaji untuk lebih mudah memahami berbagai ketentuan undang-undang mengenai sahnya suatu perjanjian. Suatu perkembangan yang terjadi terhadap suatu ketentuan undang-undang akan lebih

---

<sup>83</sup> J. Satrio, *Op.Cit.*, hlm. 365.

<sup>84</sup> Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm 252.

<sup>85</sup> Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia..., Op.Cit.*, hlm. 92.

<sup>86</sup> Salim HS, *Op.Cit.*, hlm 158.



mudah dipahami setelah mengetahui asas-asas yang berkaitan dengan persoalan tersebut.<sup>87</sup> Nieuwenhuis menjelaskan hubungan fungsional antara asas-asas hukum dengan peraturan-peraturan hukum (*rechtsregel*), sebagai berikut:<sup>88</sup>

Asas-asas hukum berfungsi sebagai pembangun-pembangun sistem. Karena asas-asas itu bukan hanya mempengaruhi hukum positif tetapi juga di dalam banyak keadaan menciptakan suatu sistem. Suatu sistem tidak akan ada, tanpa adanya asas-asas itu.

Asas-asas hukum itu membentuk satu sama lain suatu sistem *check and balance*, asas-asas sering menunjuk ke arah yang berlawanan, yang kiranya merupakan rintangan bagi peraturan-peraturan hukum, dan hal ini adalah merupakan nilai tambah, karena dengan berlawanannya asas-asas tersebut secara tidak langsung saling mengekang guna menciptakan sebuah keseimbangan.

Syarat sah dalam perjanjian merupakan suatu hal yang penting pula untuk dikaji karena hal tersebut merupakan instrumen pokok dalam menentukan apakah suatu perjanjian itu sah atau tidak ketika telah dibuat oleh kedua belah pihak. Syarat sah dapat ditemukan dalam KUHPerdara di dalam Pasal 1320 yakni:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

---

<sup>87</sup> H.P. Panggabean, 2010, "*Penyalahgunaan Keadaan sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian*", Liberty: Yogyakarta, hlm 9.

<sup>88</sup> *Ibid.*

Pasal 1320 KUHPdata ini, merupakan Pasal menerangkan tentang syarat yang harus dipenuhi untuk lahirnya suatu perjanjian. Syarat tersebut baik mengenai pihak yang membuat perjanjian atau biasa disebut syarat subjektif maupun syarat mengenai perjanjian itu sendiri (isi perjanjian) atau yang biasa disebut syarat objektif.<sup>89</sup>

Unsur subjektif mencakup adanya unsur kesepakatan secara bebas dari para pihak yang berjanji, dan kecakapan dari pihak-pihak yang melaksanakan perjanjian. Sedangkan unsur objektif meliputi keberadaan dari dari pokok persoalan objek yang diperjanjikan, dan causa dari objek yang berupa prestasi yang disepakati untuk dilaksanakan tersebut haruslah sesuatu yang tidak dilarang atau diperkenankan menurut hukum. Tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut diancam dengan kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap unsur subjektif), maupun batal demi hukum (dalam hal tidak terpenuhinya unsur objektif), dengan pengertian bahwa perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya.<sup>90</sup>

Perjanjian kerja pada kategori jenisnya disebut juga perjanjian bernama dalam KUHPdata juga setidaknya menjelaskan 3 jenis perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja yang kita kenal saat ini yakni:<sup>91</sup>

a. Perjanjian Perburuhan;

---

<sup>89</sup> Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2011, "*Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*", Rajawali Press: Jakarta, hlm 3.

<sup>90</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op.Cit.*, hlm 94.

<sup>91</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 71.

- b. Perjanjian mengenai jasa-jasa tertentu;
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Ketiga perjanjian kerja di atas dapat dipahami dalam KUHPerduta Pasal 1601 yakni :

*“Selain perjanjian-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 yang lainnya dengan menerima upah; perjanjian perburuhan dan perjanjian pemborongan pekerjaan”.*

Perjanjian perburuhan dapat ditemukan dalam Pasal 1601a KUHPerduta yakni perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah orang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dengan mana yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan dan hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1601b KUHPerduta. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu menurut Kosidin yang dikutip dalam buku Abdul Khakim yakni suatu perjanjian di mana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar upah.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> Abdul Khakim, 2003, *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm. 27.

Perjanjian perburuhan seperti yang dijelaskan sebelumnya menurut pendapat Soebekti dikutip dari buku Zaeni Asyhadie perjanjian perburuhan yang sejati memiliki sifat-sifat khusus yakni :<sup>93</sup>

- a. Ia menerbitkan suatu hubungan diperatas, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya;
- b. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian, dan sebagainya;
- c. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.

Pengertian perjanjian perburuhan dalam KUHPerduta pada dasarnya memiliki kekurangan, menurut Imam Soepomo pengertian tersebut kurang lengkap karena menurut perumusan tersebut yang mengikatkan diri hanyalah buruh atau pekerja, tidak dengan pengusaha; padahal dalam suatu perjanjian kedua pihak lah yang saling mengikatkan dirinya.<sup>94</sup>

## **2. Perjanjian Kerja menurut UU Ketenagakerjaan.**

Perjanjian kerja yang dimaksud dapat dipahami dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan “*perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh*

---

<sup>93</sup> Zaeni Asyhadie, 2015, “*Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*”, PT. Rajawali Press: Jakarta, hlm.52-53.

<sup>94</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 53.

*dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”*

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan adalah:<sup>95</sup>

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.<sup>96</sup> Unsur pekerjaan menjadi yang paling penting dalam hubungan kerja karena hal inilah yang menyebabkan para pihak melakukan perjanjian kerja;<sup>97</sup>
- b. Di bawah perintah (*gezag ver houding*), dalam hubungan kerja perintah merupakan landasan dari kedudukan dalam hubungan kerja antara majikan kepada buruh atau pekerja sehingga majikan berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.<sup>98</sup> Perintah dianggap sebagai unsur yang khas terhadap hubungan kerja dengan adanya perintah dalam hubungan kerja menimbulkan adanya hubungan sub-ordinasi atau hubungan diperatas antara pekerja dan majikan;<sup>99</sup>
- c. Adanya upah (*loon*), karena dengan adanya upah menjadi jelas tujuan daripada hubungan kerja. Seseorang melakukan pekerjaan pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan upah dalam rangka memnuhi hajat

---

<sup>95</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 36.

<sup>96</sup> *Ibid.*

<sup>97</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm 162.

<sup>98</sup> Asri Wijayanti, *Loc.Cit.*, hlm. 37.

<sup>99</sup> Khairani, *Loc.Cit.*, hlm. 161.

hidupnya;<sup>100</sup> Di sisi lain dalam UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 30 yakni :

*“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.”*

- d. Dalam waktu yang ditentukan (*tijd*), artinya pekerja bekerja harus ditentukan untuk waktu yang dapat ditentukan ataukah waktu yang tidak dapat ditentukan atau selama-lamanya. Unsur waktu sebenarnya relatif dalam hubungan kerja karena sumber dalam UU Ketenagakerjaan hanya menyatakan ketiga unsur sebelumnya, sehingga tidaklah dapat dikatakan hubungan kerja sebelum memenuhi ketiga unsur di atas: upah, perintah, dan pekerjaan.<sup>101</sup>

### **3. Perjanjian Kerja *Outsourcing* menurut UU Ketenagakerjaan**

Hakikatnya *outsourcing* adalah sebuah pola kerja dengan cara medelegasikan operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak lain diluar perusahaan yang menjadi penyedia jasa *outsourcing*. Dengan demikian hubungan kerja yang terbentuk dalam penyerahan sebagaimana pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* berdasarkan UU Ketenagakerjaan, baik melalui perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja adalah tetap berdasarkan perjanjian kerja secara

---

<sup>100</sup> Khairani, *Op.Cit.*

<sup>101</sup> *Ibid.*

tertulis antara perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja yang dipekerjakan.<sup>102</sup>

Berdasarkan rumusan di atas diketahui bahwa dalam hubungan kerja yang menjadi subyek hukum atau para pihak adalah pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja dimana hubungan tersebut mengandung unsur upah, perintah, dan pekerja, tetapi jika melihat kembali hubungan kerja *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 64, menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian pemborongan pekerjaan pada dasarnya berbeda dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Jika melihat dari UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 65 ayat (1) dan ayat (6) dalam ayat (1) menyatakan:

*“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.” Dan ayat (6) yakni, “Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.”*

Berdasarkan ketentuan ayat (1) dan (6) ini dapat dipahami bahwa adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pemborong pekerjaan terlebih dahulu ada hubungan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan. Dengan demikian, bahwa dalam perjanjian kerja praktik *outourcing* terdapat perjanjian berlapis atau berjenjang, artinya perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan pekerja harus terlebih

---

<sup>102</sup> Khairani, *Op. Cit.*, hlm. 176.

dahulu ada perjanjian kerja sama antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan. Otomatis ada 3 (tiga) pihak dalam hubungan kerja *outsourcing* yakni perusahaan pemberi kerja, perusahaan pemborong pekerjaan dan yang terakhir adalah pekerja.

Perjanjian penyedia jasa pekerja dapat dilihat hubungan kerja dalam Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yakni:

*“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.”* Dan dalam ayat (2) huruf a yakni, *“Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”*.

Dan ayat (2) huruf d yakni:

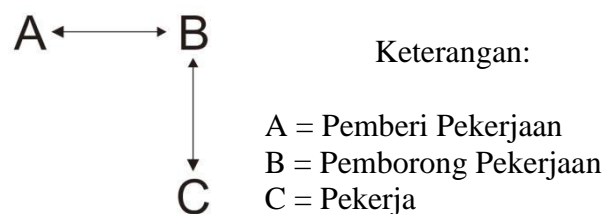
*“Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat Pasal-Pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.”*

Berdasarkan rumusan dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan mengenai perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh dapat dipahami bahwa hubungan kerja *outsourcing* ada 3 (tiga) pihak yang terkait yakni pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh, tetapi dalam rumusan Pasal 66 tidak menjelaskan secara jelas hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan juga dengan pekerja. UU Ketenagakerjaan mengharuskan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing*, padahal pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja berada pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini tentu bertentangan dengan Pasal 1 angka 15 dimana hubungan kerja harus memenuhi



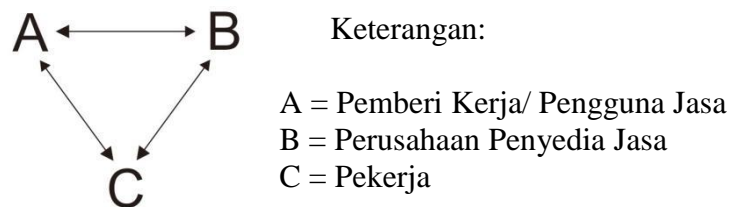
unsur upah, pekerjaan dan perintah antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja karena unsur pekerjaan ada di perusahaan yang meminta jasa pekerja.

Hubungan kerja perjanjian kerja pemborongan pekerjaan dapat diilustrasikan sebagai berikut :<sup>103</sup>



A memberikan pekerjaan kepada B untuk diselesaikan dengan perjanjian kerja sama. B menyelesaikan pekerjaan yang diinginkan A dengan mengadakan perjanjian kerja dengan C sebagai orang yang melaksanakan pekerjaan. B menjadi penanggung jawab sepenuhnya terhadap pelaksanaan pekerjaan dan melaksanakan perintah dan membayar upah kepada C sebagai pekerja.

Sedangkan hubungan kerja dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja :<sup>104</sup>



<sup>103</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 256-257.

<sup>104</sup> *Ibid.*

A pemberi pekerjaan atau sebagai pengguna jasa membutuhkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan, B menyediakan pekerja. A dan B melakukan perjanjian kerja sama. C dipekerjakan di tempat A. C bekerja pada A sebagai pengguna jasa. Perjanjian kerja penyedia jasa pekerja ini lebih cocok disebut perjanjian penempatan pekerja. Sementara hubungan antara A sebagai pengguna jasa pekerja tidak jelas hubungannya dengan C yang digunakan tenaganya oleh A.

Untuk memberikan definisi yang lebih jelas terhadap perjanjian borongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja praktisi hukum hubungan industrial sekaligus mantan hakim *ad hoc* Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Juanda Pangaribuan, menjelaskan bahwa cakupan material pada Pemborongan Pekerjaan itu lebih luas. Berikut rangkuman perbedaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dan Perjanjian Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh menurut Juanda Pangaribuan.<sup>105</sup>

Tabel No.1: Perbandingan antara Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dengan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja.

No.	Perjanjian Pemborongan Pekerjaan	Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja
1.	<p>Yang diborongan adalah satu pekerjaan tertentu yang nilainya berdasarkan jenis pekerjaannya, ruang lingkup pekerja, objek yang mau dipekerjakan.</p> <p>Cakupan nilainya lebih luas dari pada Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh. Yang diperhitungkan adalah satu jenis pekerjaan, misalnya pemborongan mendirikan suatu</p>	<p>Disediakan sejumlah sumber daya manusia untuk satu pekerjaan tertentu yang harga atau nilainya berdasarkan gaji pekerja itu sendiri yang ditambah dengan komisi/<i>fee</i> dari perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.</p>

<sup>105</sup> <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt57749322e840f/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja>

	gedung, yang dinilai adalah material untuk membangun gedung tersebut, sumber daya manusia yang mengerjakan, berapa lama waktu penyelesaiannya, dan sebagainya.	
2.	Hasilnya bukan dari komisi yang didapat pekerja, melainkan sisa hasil proyek yang diborongkan itu.	Hasilnya dinilai dari komisi/fee yang didapat pekerja dari perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.
3.	Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan ( <i>user</i> ). Pkerjanya langsung dikendalikan oleh perusahaan pemborong (perusahaan penerima pemborongan) itu sendiri.	Dilakukan dengan perintah langsung dari <i>user</i> (perusahaan yang menggunakan jasa pekerja).
4.	Pekerja dan pekerjaannya tidak di tempat <i>user</i> .	Pekerja bekerja langsung di tempat <i>user</i> dan kualifikasi pekerja ditentukan oleh <i>user</i> .

### C. Syarat-Syarat Praktik *Outsourcing*

Praktik *outsourcing* pada dasarnya ada 2 (dua) jenis yakni *outsourcing* pekerjaan dan *outsourcing* pekerja terkait dengan syarat-syarat praktik *outsourcing* akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. *Outsourcing* Pekerjaan

*Outsourcing* Pekerjaan dikenal juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan hal tersebut dapat dilihat dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan tetapi, di dalam UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan. Pengertian tersebut baru dapat ditemukan di dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, di dalam Pasal 1 angka 4 yakni perjanjian pemborongan

adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

Persyaratan termuat secara rinci dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012 sebelum peraturan ini dibuat dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya tidak memuat secara rinci terkait status hukum daripada perusahaan penerima pemborongan. Pasal 1 angka 2 pada Permenaker No. 19 Tahun 2012 menjelaskan perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Pasal 12 juga menjelaskan bahwa perusahaan penerima pemborongan selain berbadan hukum juga wajib memiliki tanda daftar perusahaan, izin usaha dan bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Status berbadan hukum merupakan sebuah kewajiban bagi perusahaan penerima pemborongan karena menurut Asri Wijayanti sebagaimana dikutip oleh Khairani menjadikan perlindungan terhadap buruh atau pekerja menjadi lebih baik, dikarenakan pendirian badan hukum tidaklah mudah sehingga tidak akan sembarangan sebuah perusahaan dalam menerima pemborongan pekerjaan.<sup>106</sup> Persyaratan yang sangat ketat sudah tertuang dalam peraturan perundang-undangan hal ini bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja *outsourcing* dan di lain sisi pemerintah dapat mengawasi kualitas perusahaan dari izin usaha maupun bukti wajib lapor ketenagakerjaan oleh suatu perusahaan.

Pasal 65 ayat (1) UU Ketenagakerjaan selanjutnya menjelaskan terkait syarat pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan yakni: “*Penyerahan*

---

<sup>106</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm.111.

*sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.*” Hal ini juga di jelaskan dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dalam Pasal 9 ayat (1) yakni : *“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana maksud dalam Pasal 3 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian tertulis.”* Pasal 3 ayat (1) yakni : *”Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.”* Pemaparan Pasal-Pasal di atas menjelaskan bahwa perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima borongan pekerjaan mewajibkan agar perjanjian pemborongan pekerjaan dilakukan secara tertulis.

Syarat selanjutnya yang termuat dalam Pasal 65 ayat (2) terkait jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yakni:

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

Keempat persyaratan terkait pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut wajib diikuti oleh setiap perusahaan yang terikat perjanjian dan adapun penjabaran persyaratan-persyaratan adalah sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

Pekerjaan yang di-*outsource* harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dapat diartikan sebagian pekerjaan yang pengerjaannya atau proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan.<sup>107</sup> I Putu Budiarta memberikan ilustrasi sebagai berikut: "*Suatu perusahaan yang memproduksi sepatu olahraga kegiatan utamanya diperusahaan adalah merangkai sepatu satu demi satu sehingga menjadi satu unit sepatu yang dapat digunakan.*" Apabila bagian pekerjaan tertentu di-*outsource* oleh perusahaan kepada perusahaan lain, maka kegiatan tersebut harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Contohnya adalah penggunaan jasa makanan pekerja (*catering*), maka kegiatan tersebut harus dikerjakan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan.<sup>108</sup>

Praktik seperti ini biasa dikenal dalam proses bisnis sebagai penyederhanaan pekerjaan atau efisiensi pekerjaan karena apabila dikerjakan secara bersama-sama dalam satu lokasi akan menimbulkan keruwetan. Pemisahan tersebut berguna dalam meningkatkan fokus pekerjaan sehingga produk yang dihasilkan dapat optimal dan di lain sisi merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan iklim usaha yang kondusif untuk merangsang lahirnya perusahaan-perusahaan baru yang mandiri dan mampu membuka lapangan kerja yang baru.<sup>109</sup>

Sudut pandang legalitas, pemisahan tersebut dapat dipandang sebagai suatu strategi untuk menghindari tumpang tindih perizinan atau badan hukum

---

<sup>107</sup> Sehat Damanik, 2006, "*Outsourcing dan Perjanjian Kerja*", Jakarta: DSS Publishing, hlm. 25.

<sup>108</sup> I Putu Budiarta, *Op.Cit.*, hlm. 91.

<sup>109</sup> *Ibid.*

perusahaan karena perizinan akan berdampak pada penerimaan pajak yang diperoleh dari hasil kerja perusahaan sehingga pemisahaan ini bertujuan untuk menghindari penyelewengan tersebut.<sup>110</sup>

- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

Prinsip pelaksanaan *outsourcing* didasari daripada kesepakatan atau perjanjian pemborongan pekerjaan bisa didalamnya memuat kewajiban untuk menghasilkan produk tertentu atau menjalankan suatu pekerjaan tertentu. Pelaksanaannya pun demikian bisa di tempat produk itu dibuat atau di tempat pekerjaan itu dikerjakan.

I Putu Budiarta memberikan sebuah ilustrasi sebagai berikut pekerjaan yang sifatnya membuat suatu produk tertentu semisal baut untuk perakitan mobil, kancing untuk pabrik garmen, dan lain-lain otomatis dilakukan terpisah dari atau di-*outsource* sehingga dikerjakan di lokasi perusahaan penerima borongan pekerjaan dan perintah pun dilakukan oleh pihak perusahaan penerima borongan tetapi tetap mengikuti hasil kesepakatan atau perjanjian borongan pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya melakukan jasa tertentu seperti, tugas penjagaan keamanan, dan jasa akuntan untuk menyusun laporan pekerjaan, biasanya dikerjakan di lokasi perusahaan pemberi borongan pekerjaan dan perintah biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan pemberi borongan pekerjaan dan tetap mengikuti hasil kesepakatan atau perjanjian borongan pekerjaan.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup> I Putu Budiarta, *Op.Cit.*,

<sup>111</sup> *Ibid.*, hlm. 92.

Perintah tersebut pada dasarnya merupakan manifestasi dari hasil kesepakatan atau perjanjian borongan pekerjaan yang disepakati kedua belah pihak sehingga, diperintah atau tidak kedua belah pihak wajib memenuhi hak dan kewajiban sesuai dengan yang tertera dalam perjanjian borongan pekerjaan.

c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;

Penjelasan Pasal 66 ayat 1 (satu) UU Ketenagakerjaan menjelaskan hal ini bahwa yang dimaksud dengan jasa penunjang adalah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau kegiatan di luar daripada bisnis utama (*core business*), seperti usaha penyedia makanan (*catering*), tenaga pengamanan (*security*), jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja atau buruh.

Hal ini diperlukan agar kegiatan inti sepenuhnya dipegang kendali oleh perusahaan sehingga terkait resep dan rahasia keunggulan produksi dapat terjaga dengan baik. Pekerjaan penunjang layaknya jasa pengamanan, *catering* dan yang dianggap sebagai kegiatan penunjang ketika terjadi gangguan maka, tidak akan mempengaruhi kegiatan utama dan masih dapat berjalan dengan semestinya,.

d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Penentuan syarat bukan bisnis utama sangat bermanfaat guna melindungi perusahaan dari tindak kecurangan dari perusahaan penerima borongan pekerjaan. Syarat terkait pembatasan pekerjaan yang dapat di-*outsource* hanyalah kegiatan penunjang pekerjaan utama karena ketika tidak terdapat batasan dan proses *outsource* dapat menjalankan kegiatan inti dan kemudian penerima pekerjaan lalai



maka dapat mematikan aktivitas produksi inti dari perusahaan pemberi pekerjaan.<sup>112</sup>

Pasal 4 Permenaker No.19 Tahun 2012 menyebutkan bahwa Asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud Pasal 3 ayat dua (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan sesuai sektor usaha masing-masing. Ayat (2) alur sebagaimana dimaksud ayat (1) harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal hingga akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang dengan memperhatikan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2). Ayat (3) alur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan.

Persyaratan di atas pada dasar bersifat kumulatif sehingga keempat persyaratan tadi harus dipenuhi secara bersama-sama tanpa mengindahkan satu syarat pun pada saat pelaksanaan kegiatan *outsourcing*. Apabila persyaratan di atas tidak terpenuhi maka akan sangat merugikan pihak perusahaan pemberi borongan pekerjaan karena konsekuensi yuridis berimbas kepada tanggung jawab terhadap pekerja dan ini diatur dalam Pasal 66 ayat (8) yakni:

*“Dalam ketentuan sebagaimana diatur dalam ayat (2) dan (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan penerima pemborongan pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.”*

Syarat selanjutnya yang diatur dalam ketentuan Pasal 65 ayat empat (4) terkait masalah perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yakni berbunyi:

---

<sup>112</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit.*, hlm. 29.

*“Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”*

Menurut Khairani maksud dari ketentuan ini setiap pemborong pekerjaan harus memberikan perlindungan kepada pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan, misalnya pekerja yang bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan diberikan Jaminan Sosial dan upah sesuai dengan ketentuan UMR (Upah Minimum Regional) maka kepada pekerja *outsourcing* diberikan pula jaminan sosial dan upah sesuai UMR.<sup>113</sup> Ketentuan Pasal 13 Permenaker No. 19 tahun 2012 mempertegas persyaratan ini yakni: *“Setiap perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.”*

Pasal 65 UU Ketenagakerjaan selanjutnya mengatur terkait hubungan kerja yakni ayat (6) yang berbunyi :*“Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.”* Ayat ini menjelaskan bahwa hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penerima borongan pekerjaan harus didasarkan kepada perjanjian kerja secara tertulis terkait jenis perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) akan di analisis di sub bab

---

<sup>113</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm.117.

selanjutnya karena Putusan MK No. 27 Tahun 2011 menghapus Pasal 65 ayat (7) yang berkaitan dengan klausul TUPE.

## 2. *Outsourcing* Pekerja

*Outsourcing* Pekerja dikenal juga sebagai perjanjian penyedia jasa pekerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan sama halnya dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dalam UU Ketenagakerjaan tidak memuat pengertian perjanjian penyediaan jasa pekerja dan pengertian ini baru ditemukan didalam Permenaker No.19 Tahun 2012 dalam Pasal 1 butir 5 yakni: “*Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.*”

Syarat perusahaan penyedia jasa pekerja seperti yang tertuang dalam Pasal 66 ayat (3) yakni “*Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan*”. Permenaker No. 19 Tahun 2012 menjelaskan secara rinci dalam Pasal 24 yang berisi syarat perusahaan penyedia jasa pekerja yakni:

- a. Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. Memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. Memiliki izin usaha;
- d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- e. Memiliki izin operasional;

- f. Mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Syarat selanjutnya terkait dari jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yakni :

*”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”.*

Pasal ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang dapat di kerjakan oleh pekerja *outsorce* harus tidak berhubungan dengan *core business* atau kegiatan utama perusahaan pemberi pekerjaan, kegiatan yang dapat dilakukan hanya dalam kegiatan penunjang saja seperti layaknya perjanjian borongan pekerjaan. Penjelasan Pasal 66 ayat (1) dalam UU Ketenagakerjaan sayangnya membuka peluang untuk yang tidak masuk akal karena dalam penjelasannya berbunyi:

*“Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja dengan perjanjian waktu tertentu dan/atau perjanjian waktu tidak tertentu...”.*

Penjelasan ini mengakibatkan inkonsistensi dalam UU Ketenagakerjaan terkait praktik perjanjian penyediaan jasa pekerja sehingga di lain sisi pengusaha dapat mempekerjakan pekerja *outsorce* dalam kegiatan inti atau yang

berhubungan langsung dengan proses produksi selama dibuat dengan PKWT atau PKWTT.<sup>114</sup>

Persyaratan selanjutnya yang tertuang dalam Pasal 66 ayat (2) UU Ketenagakerjaan huruf c berbunyi: “*Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.*” Perbedaan perlindungan pekerja di sini terdapat perbedaan dengan perlindungan pekerja dalam perjanjian borongan pekerjaan karena penekanan kepada perjanjian pemborongan pekerjaan untuk memberikan perlindungan yang harus dimuat dalam perjanjian kerja kepada pekerja sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan yang diberikan oleh pemberi kerja atau menurut peraturan perundang-undangan. Sementara dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja hanya memuat pengalihan tanggung jawab kepada perusahaan penyedia jasa pekerja untuk perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja termasuk apabila terjadi perselisihan dalam hubungan kerja yang artinya perlindungan bagi pekerja hanya diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja. Menurut Khairani hal ini tidaklah tepat logika hukumnya karena pekerja akan melakukan pekerjaan di tempat pemberi kerja sementara yang bertanggung jawab kepadanya adalah perusahaan lain. Rumusan ini seharusnya memberikan penekanan terhadap pemberi kerja untuk memberikan perlindungan hukum minimal sama dengan perlindungan yang diberikan kepada

---

<sup>114</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 121.

pekerja lain yang ada pada perusahaanya atau minimal sesuai dengan perlindungan menurut undang-undang yang berlaku.<sup>115</sup>

Permenaker No.19 Tahun 2012 pada dasarnya merupakan perbaikan terhadap rumusan UU Ketenagakerjaan karena dalam Pasal 29 ayat (2) Permenaker meberikan rumusan hak-hak pekerja dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja yakni :

- a. Jaminan kelangsungan bekerja;
- b. Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangandan yang diperjanjikan; dan
- c. Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.

Ayat (3) mengatur terkait daripada hak-hak pekerja sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf b meliputi:

- a. Hak atas cuti apabila memenuhi syarat masa kerja;
- b. Hak atas jaminan sosial;
- c. Hak atas tunjangan hari raya;
- d. Hak istirahat singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja watu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;

---

<sup>115</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm.121-122.

- f. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Adanya pengaturan mengenai hak-hak pekerja yang harus tertuang dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja merupakan sebuah langkah baik pemerintah bagi perlindungan pekerja. Unsur kepastian hukum dalam suatu peraturan adalah adanya konsistensi norma hukum perundang-undangan sehingga tidak bertentangan satu sama lain jika ia mengatur hal tertentu. Ketidaksesuaian peraturan perundang-undangan akan berefek kepada masyarakat luas karena akan menemukan kebingungan sehingga unsur kepastian hukum tidaklah dapat tercapai.<sup>116</sup>

Syarat selanjutnya berkaitan dengan hubungan kerja dapat dianalisis dari Pasal 66 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yakni penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:<sup>117</sup>

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. Ada perjanjian kerja tertulis yang ditanda tangani kedua belah pihak antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu jika memenuhi persyaratan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

---

<sup>116</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 124.

<sup>117</sup> I Putu Budiarta, *Op.Cit.*, hlm. 103-104.

- c. Adanya perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja;
- d. Adanya perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis yang wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan.

Ketentuan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a dan b mewajibkan adanya hubungan kerja antar penyedia jasa pekerja dengan pekerja sebagaimana yang disebutkan di atas seolah-olah menyama-ratakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Jenis perjanjian ini pada dasarnya berbeda karena objek yang diperjanjikannya, pada perjanjian pemborongan pekerjaan objek yang diperjanjikan adalah pekerjaan sedangkan dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja objek yang diperjanjikan adalah pekerja.<sup>118</sup>

Rumusan pengertian perjanjian penyediaan jasa pekerja maka substansinya perjanjian antara pemberi kerja dengan penyedia jasa pekerja adalah penyedia jasa melakukan perekrutan atau mencari pekerja untuk dipekerjakan pada pemberi kerja dengan kata lain konsep yang tepat adalah perjanjian penempatan, karena bukan perusahaan penyedia jasa pekerja yang memperkerjakan pekerja. Rumusan Pasal 66 ayat (2) huruf a juga memiliki kerancuan norma hukum karena mensyaratkan adanya hubungan hukum antara perusahaan penyediaan jasa pekerja dengan pekerja karena jika dikaitkan dengan Pasal 1 angka 14 dan 15 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan hubungan kerja

---

<sup>118</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 125.



adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja dalam perjanjian penyedia jasa pekerja tidak mungkin tercipta karena tidak terpenuhinya unsur yang harus ada dalam hubungan kerja yakni upah, pekerjaan, dan perintah. Unsur pekerjaan di sini ada pada pemberi kerja sedangkan yang ada pada perusahaan penyedia jasa pekerja adalah upah dan perintah. Menurut Khairani konsep hubungan kerja dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja ini bias atau kabur yang pada akhirnya akan berujung kepada ketidakpastian perlindungan bagi kedua belah pihak terutama bagi pekerja. Konstitusi seakan memaksakan hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan pekerja, hal ini menunjukkan bahwa pekerja hanya dianggap objek perjanjian semata bukan sebagai subjek hukum.<sup>119</sup>

Permenaker No.19 Tahun 2012 konsep hubungan kerja masih mengikuti pola hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan yakni dalam Pasal 29 ayat (1) yang berbunyi: *“Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud Pasal 28 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu”*. Putusan MK No.27 Tahun 2011 tidaklah lagi memperkenankan perjanjian dengan PKWT seharusnya Permenaker mengakomodir hal tersebut.

Menurut Muhammad Syaifuddin dalam kaitannya dengan ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf a yang mengharuskan hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja, menyatakan bahwa kontrak memiliki fungsi

---

<sup>119</sup> Khairani, *Op.Cit.*

yuridis yakni mewujudkan kepastian hukum bagi para pihak yang berkontrak. Perjanjian kerja sangat berperan dalam menanggulangi ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja penyediaan jasa pekerja dan harus memenuhi sejumlah aspek misalnya perlindungan terhadap subjek hukum kontrak dari kesewenang-wenangan subjek hukum kontrak lainnya dan fakta bahwa subjek hukum kontrak harus dapat menilai akibat hukum dari perbuatannya, baik akibat dari tindakan maupun kesalahan/kelalaian.<sup>120</sup>

#### **D. Tujuan dan Faktor-Faktor Perusahaan melakukan *Outsourcing***

*Outsourcing* pada dasarnya memiliki 2 (dua) tujuan yakni tujuan strategis dan tujuan berjangka panjang, selanjutnya akan dianalisis sebagai berikut:

##### **1. Tujuan strategis *outsourcing*.**

Tujuan strategis daripada *outsourcing* adalah dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya dalam berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal yakni:<sup>121</sup>

- a. Harga produk;
- b. Mutu produk; dan
- c. Layanan.

---

<sup>120</sup> Muhammad Syaifuddin, 2012, ”*Hukum Kontrak : Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat Teori Dogmatik dan Praktik Hukum*, Bandung: Mandar Maju, hlm. 47.

<sup>121</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Op.Cit.*, hlm. 34.

Hal-hal inilah yang menjadi maksud dan harapan utama dari suatu perusahaan dalam melakukan *outsourcing*. Pemberi jasa diharapkan memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam menjaga dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam tiga hal tersebut. Terkait tujuan strategis ada 2 aspek substansial yang dilakukan yakni:<sup>122</sup>

a. Penyerahan pada pihak yang lebih profesional;

Tujuan strategis pada dasarnya hanya dapat dicapai apabila memang dapat diberikan oleh pemberi jasa, yang lebih baik daripada perusahaan sendiri. Kemampuan pemberi jasa dalam melaksanakan aktivitas yang diserahkan haruslah lebih baik daripada kemampuan perusahaan pemberi pekerjaan, sebab apabila tidak demikian maka tidak ada gunanya melakukan *outsourcing*. Spesialisasi dari pemberi jasa merupakan kompetensi utama mereka sehingga pada pemberi jasa *outsourcing* diserahkan dan hal ini yang biasanya tidak dimiliki oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

b. Konsentrasi terhadap *core business*.

Tujuan strategis selanjutnya yang hendak dicapai adalah keinginan perusahaan untuk berkonsentrasi terhadap bisnis utama dan ini hanya dapat dilakukan apabila tidak terganggu dengan pemikiran dan kesibukan bisnis penunjang. Konsentrasi pada bisnis utama pada saatnya akan meningkatkan daya saingnya terhadap globalisasi dimana daya saing semakin luas dan juga ketat.

---

<sup>122</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Op.Cit.*, hlm.35.

## 2. Tujuan berjangka panjang.

Tujuan berjangka dari *outsourcing* dimaksudkan bahwa tujuan strategis selalu berjangka panjang, bukan untuk keperluan sesaat. Menjaga kehidupan organisasi dan mengusahakan pengembangan perusahaan adalah tujuan yang terus menerus dan berjangka panjang, bahkan sangat panjang. Rencana jangka panjang selalu dilengkapi dengan rencana jangka menengah maupun jangka pendek. Tujuan jangka panjang setidaknya ada 2 aspek yang hendak di capai yakni:<sup>123</sup>

### a. Hubungan bersifat jangka panjang;

Tujuan *outsourcing* agar dapat lebih tercapai, akan hubungan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan pemberi jasa haruslah berjangka panjang. Hubungan jangka panjang ini diharapkan agar pemberi jasa dapat beradaptasi dengan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Kebutuhan yang diinginkan memungkinkan sekali sifatnya unik sehingga tidak mungkin bahwa jasa akan diberikan dengan baik jika hubungannya dalam jangka waktu yang pendek.

### b. Berkembang menjadi kemitraan bisnis.

Hubungan jangka panjang dan kesadaran saling menguntungkan lama kelamaan akan berkembang menjadi mitra bisnis dalam artian yang lebih dalam. Hubungan ini hanya dapat dicapai jika kedua belah pihak merasa saling memberikan keuntungan dan saling mendukung sehingga juga sama-sama sadar bahwa memiliki tujuan yang sama, bukan tujuan yang berlainan ataupun bahkan bertentangan. Kemitraan bisnis yang berjangka panjang akan menghasilkan

---

<sup>123</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Op.Cit.*, hlm. 36-37.

keyakinan bahwa kedua belah pihak perlu terus menerus meningkatkan profesinya dan kinerjanya agar saling mendukung dan menguntungkan.

Penjelasan selanjutnya adalah faktor atau alasan perusahaan melakukan *outsourcing*. Perusahaan yang melakukan *outsourcing* melakukannya dengan berbagai macam faktor atau alasan dan akan dianalisis faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan melakukan *outsourcing* yakni :<sup>124</sup>

1. Faktor organisasi;

Beberapa faktor yang termasuk dalam kategori ini antara lain:

- a. Meningkatkan efektifitas perusahaan dengan memfokuskan diri pada apa yang dapat dilakukan paling baik, yaitu kompetensi utamanya. Dengan kata lain adalah memfokuskan diri kepada bisnis utama.
- b. Meningkatkan fleksibilitas untuk mengantisipasi perubahan dalam bisnis, baik penggunaan teknologi atau proses, maupun perubahan volume bisnis.
- c. Melakukan transformasi organisasi.
- d. Meningkatkan nilai produk dan layanan.
- e. Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- f. Meningkatkan nilai pemegang saham.
- g. Menghindari pengendalian bagian yang sulit dikendalikan.
- h. Mempercepat hasil reengineering.

2. Faktor perbaikan kinerja;

Beberapa faktor yang dikategorikan dalam golongan ini antara lain ialah:

---

<sup>124</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Op.Cit.*, hlm. 85-87.

- a. Memperbaiki kinerja operasi perusahaan.
- b. Memperoleh keterampilan ahli dan teknologi yang tidak mungkin diperoleh dengan cara lain.
- c. Meningkatkan manajemen dan pengendalian.
- d. Memperbaiki manajemen resiko.
- e. Mendapatkan ide-ide inovatif.
- f. Memperbaiki kredibilitas dan pamor tinggi dengan cara berasosiasi dengan pemberi jasa yang unggul.

3. Faktor keuangan;

Langkah *outsourcing* dapat dipicu juga karena alasan keuangan, antara lain misalnya, adalah:

- a. Mengurangi investasi dalam pembelian atau penggantian aset.
- b. Menggunakan dana yang ada untuk keperluan lain yang lebih mendesak dan penting.
- c. Memperoleh arus kas dengan memindahkan aset kepada pemberi jasa.
- d. Membagi resiko keuangan dengan pemberi jasa.
- e. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.

4. Faktor penghasilan;

Faktor penghasilan juga merupakan salah satu sebab suatu perusahaan melakukan *outsourcing*, yakni:

- a. Mendapatkan akses pasar dan kesempatan bisnis lebih luas dengan melalui jaringan pemberi jasa.
- b. Mempercepat perluasan bisnis dengan memanfaatkan kemajuan teknologi, sistem dan proses pemberi jasa.
- c. Menambah kapasitas produksi dan penghasilan pada saat perusahaan tidak mampu mendanainya.

5. Faktor biaya;

Faktor yang cukup mempengaruhi suatu perusahaan melakukan *outsourcing* adalah biaya yakni:

- a. Mengurangi biaya dengan memanfaatkan kemampuan unggul pemberi jasa, baik kemampuan teknologi, spesialisasi, produktivitas, pengembangan dan riset dan sebagainya.
- b. Merubah biaya tetap menjadi biaya variabel.
- c. Mengurangi kebutuhan arus kas.
- d. Seringkali dapat mengurangi biaya gaji dan upah karyawan.

6. Sumber daya manusia;

Latar belakang sumber daya manusia memberikan pengaruh cukup kuat bagi perusahaan melakukan *outsourcing*.

- a. Memberikan pada karyawan kepastian lebih dalam jenjang karir.
- b. Menghindari problema yang ditimbulkan oleh tuntutan sumber daya manusia yang seringkali sulit di atasi sendiri.

- c. Lebih memberikan fokus pada pembinaan sumber daya manusia dibidang kegiatan utama perusahaan.

Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan menjelaskan bahwa tujuan *outsourcing* adalah untuk mengefisiensi biaya produksi dan resiko pekerjaan. Efisiensi biaya produksi artinya pengusaha juga telah mengurangi biaya produksi dari *labour cost* (biaya pekerja), di samping pengurangan pesangon. Risiko pekerjaan artinya sebagian risiko pekerjaan terkait misalnya keselamatan kerja, kesehatan kerja beralih kepada pemberi jasa pekerja.<sup>125</sup>

#### **E. Norma Hukum *Outsourcing* Pasca Putusan MK No.27/PUU-IX/2011**

Mahkamah Konstitusi (MK) sebagai lembaga produk reformasi dibentuk berdasarkan hasil Amandemen Ketiga UUD 1945 mempunyai kewenangan berdasarkan Pasal 24C ayat (1), yakni:

1. Menguji materi UU terhadap UUD
2. Mengadili sengketa wewenang antar lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD
3. Memutuskan sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD 1945
4. Memutuskan pembubaran partai politik, dan
5. Memeriksa dan memutus sengketa hasil pemilu.

---

<sup>125</sup> Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, 2010, " *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*", Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, hlm. 116-118.



Peran MK dalam sistem ketatanegaraan tidak lain berperan sebagai pengawal konstitusi (*the guardian of constitution*), agar konstitusi selalu dijadikan landasan dan dijalankan secara konsisten oleh setiap komponen negara dan masyarakat. Amar putusan MK terkait uji konstiusionalitas undang-undang, dalam perkembangannya, selain putusan konstiusional bersyarat (*conditionally constitutional*) ada pula putusan MK yang merupakan putusan tidak konstiusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*).<sup>126</sup>

Pasca putusan MK No.27/PUU-IX/2011, pemerintah melalui Kemenakertrans mengeluarkan Surat Edaran Dirjen PHI (Pembinaan Hubungan Industrial) dan Jamsos (Jaminan Sosial) Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Surat Edaran (SE) Dirjen PHI dan Jamsos tersebut menjelaskan empat hal yakni:<sup>127</sup>

1. Hubungan kerja PKWT (seperti tercantum dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) tetap berlaku;
2. Bagi perusahaan yang mempraktikkan hubungan kerja sistem *outsourcing*, apabila perjanjian kerja tidak memuat klausul TUPE, maka hubungan kerja harus melalui PKWTT. Apabila dalam perjanjian memuat klausul TUPE, maka hubungan kerja dapat didasarkan kepada PKWT. Selanjutnya perjanjian kerja yang telah berlangsung (diperjanjikan sebelum putusan MK) tetap berlaku sampai berakhir perjanjian tersebut;

---

<sup>126</sup> Iskandar Muda dan Muhammad Khadafi, 2013, "*Penerapan Konsep Hukum Pembangunan Ekonomi dalam Upaya Pencegahan Eksploitasi Pekerja Alih Daya*", Jurnal Yudisial Vol.6, hlm.25.

<sup>127</sup> Nawawi, *Op.Cit.*, hlm. 20.

3. Pihak yang terlibat dalam pelaksanaan *outsourcing* wajib membuat perjanjian tertulis (*outsourcing agreement*) yang memuat (a) jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh, (b) penegasan hubungan kerja, (c) penegasan perusahaan baru bersedia menerima pekerja/buruh perusahaan sebelumnya dalam hal terjadi pergantian perusahaan pemborongan atau penyediaan jasa tenaga kerja;
4. Adanya putusan MK tersebut masa kerja para pekerja/buruh pada objek pekerjaan yang masih ada dan berlanjut harus diakui dan menjadi patokan dalam menentukan upah sesuai dengan kompetensi dan pengalaman masing-masing pekerja/buruh.

Kehadiran SE menjawab satu persoalan terhadap putusan MK tetapi di sisi lain menimbulkan persoalan baru. Bentuk peraturan tersebut tidaklah relevan dengan ketentuan hierarki peraturan perundang-undangan, menurut Juanda Pangaribuan sebagaimana dikutip oleh Khairani untuk memberikan kepastian hukum, pilihan yang tepat adalah pemerintah dan DPR memahasnya dalam perubahan UU Ketenagakerjaan.<sup>128</sup> Bagir Manan dan Kuntana Magnar menjelaskan, SE tidak mengikat secara hukum (*wetmatigheid*) sehingga kedudukannya seringkali disebut bukan hukum.<sup>129</sup> Hal yang sama diutarakan Jimly Asshiddiqie bahwa SE sebagai aturan kebijaksanaan (*policy rules atau beleidregels*) sehingga SE bukan peraturan perundangan-undangan.<sup>130</sup>

---

<sup>128</sup> Khairani, "Kedudukan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011", Jurnal Konstitusi Volume 11 Nomor 4, 2014, hlm. 818.

<sup>129</sup> *Ibid.*

<sup>130</sup> Jimly Asshiddiqie, "Perihal Undang-Undang", Konstitusi Press: Jakarta, 2010, Hlm.

SE bukanlah aturan hukum karena SE ditujukan kepada intern kelembagaan dalam posisi ini Depnakertrans dan bukan ditujukan kepada umum. SE pun sifatnya tidak mengikat karena dianggap sebatas himbauan, dapat dilaksanakan ataupun tidak dilaksanakan karena tidak terdapat sanksi. SE tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia, SE merupakan *beleidregels* atau peraturan kebijakan yang digunakan pemerintah dalam menyelenggarakan urusan pemerintah.<sup>131</sup>

Tindak lanjut putusan MK ke dalam SE merupakan suatu kekeliruan sebagai kepatuhan eksekutif dalam melaksanakan putusan MK. Objek putusan MK sendiri adalah UU seharusnya, pemerintah dan DPR harus membuat sikap bersama sebab putusan MK berimplikasi kepada produk politik kedua lembaga.<sup>132</sup> DPR dan Pemerintah seharusnya memanfaatkan momen ini untuk mengadopsi keseluruhan norma hukum yang terdapat pada putusan MK menjadi hukum positif. Hal ini akan sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (1) huruf (d) UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan karena dalam Pasal ini mengamanatkan bahwa salah satu materi muatan undang-undang adalah tindak lanjut dari putusan MK. Implementasi putusan MK hanya dapat dimuat dalam UU dan Pemerintah tidak dapat mengatur lebih lanjut putusan MK kedalam Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri (Permen), maupun SE.<sup>133</sup>

---

<sup>131</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 820.

<sup>132</sup> *Ibid.*, hlm. 819.

<sup>133</sup> *Ibid.*, hlm. 824.

**BAB III**

**ANALISIS PRAKTIK *OUTSOURCING* DI BEBERAPA PERUSAHAAN DI  
KOTA BALIKPAPAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Balikpapan**

Kewenangan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan didasarkan pada ketentuan Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Berdasarkan ketentuan tersebut telah tersusun kewenangan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota mengenai perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan. Kota Balikpapan, kewenangan dalam hal Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dan menjadi tanggungjawab unit kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Balikpapan.

Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Balikpapan, pada tahun 2016 jumlah pencari kerja terdaftar di Kota Balikpapan ada sebanyak 11.046 orang yang belum ditempatkan. Jika dirinci berdasarkan jenis kelamin, pencari kerja laki-laki ada sebanyak 6.602 orang (54.9 persen), dan pencari kerja

perempuan ada sebanyak 4.984 orang (45.1 persen). Jumlah ini mengalami peningkatan cukup besar yakni 66.2 persen dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Jika dilihat menurut tingkat pendidikannya, proporsi terbesar dari pencari kerja ini adalah mereka yang berpendidikan SMA dan Strata-1 (S1). Kelompok ini mendominasi jumlah pencari kerja terdaftar dengan proporsi 78.85 persen, dengan rincian kelompok lulusan SMA sebanyak 49.95 persen dan kelompok lulusan S1 sebanyak 28.91 persen. Sisanya secara berurutan (dari besar ke kecil) jumlah pencari kerja terdaftar yang belum ditempatkan antara lain dari lulusan SD, SMP, Diploma, dan S2.<sup>134</sup>

Bahkan Menurut Tirta Dewi selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan jika mengacu kepada data BPS (Badan Pusat Statistik) Kota Balikpapan, Balikpapan dalam masalah pengangguran berada pada nomor dua tertinggi untuk angka penganggurannya. Tahun 2017 mencapai 10,39 persen yakni 31.000 orang dari jumlah angkatan kerja yang mencapai 298.000 orang.<sup>135</sup> Jumlah pengangguran di Kota Balikpapan yang terus mengalami peningkatan disebabkan oleh adanya berbagai faktor, di antaranya sebagai berikut:<sup>136</sup>

a. Kendala Faktor Sumber Daya Manusia (SDM);

Faktor SDM merupakan salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di Kota Balikpapan. Kualitas SDM yang rendah berpengaruh

---

<sup>134</sup> BPS Kota Balikpapan, 2017, *Statistik Daerah Kota Balikpapan 2017*, Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan : Balikpapan, hlm. 10.

<sup>135</sup> <https://www.cendananews.com/2018/01/angka-pengangguran-di-balikpapan-meningkat.html>

<sup>136</sup> Bappeda, 2015, *Laporan Akhir Pengangguran Riil Kota Balikpapan*, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Balikpapan : Balikpapan, hlm. 28

terhadap hilangnya kesempatan kerja bagi para pencari kerja, selain itu kesiapan untuk memasuki dunia kerja masih sangat kurang dan perlu ditingkatkan.

b. Banyak Lowongan Pekerjaan yang Tidak Terpenuhi;

Berdasarkan kondisi yang ada, proporsi untuk lowongan pekerjaan di Kota Balikpapan masih cukup banyak, akan tetapi hal tersebut juga tidak terpenuhi dengan tenaga kerja yang diinginkan. Pasalnya, jurusan yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan sumber daya manusia yang ada.

c. Kompetensi Pencari Kerja Setempat Kurang;

Kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja yang berasal dari Kota Balikpapan dianggap masih kurang mumpuni. Hal ini menyebabkan kondisi tersebut dipenuhi oleh banyaknya migran atau pendatang yang berasal dari luar daerah atau dengan kata lain pencari kerja setempat kalah bersaing dengan pencari kerja yang berasal dari luar daerah.

d. Pertimbangan Pengaruh Inflasi terhadap UMK;

Hubungan besaran upah berpengaruh terhadap jumlah pengangguran. Jika upah yang ditetapkan pada suatu daerah terlalu rendah, maka akan berakibat pada tingginya jumlah pengangguran yang terjadi pada daerah tersebut. Namun dari sisi pengusaha, jika upah meningkat dan biaya yang dikeluarkan cukup tinggi, maka akan mengurangi efisiensi pengeluaran, sehingga pengusaha akan mengambil kebijakan pengurangan tenaga kerja guna mengurangi biaya produksi. Hal ini akan berakibat peningkatan pengangguran dikarenakan inflasi terhadap UMK di Kota Balikpapan.

- e. Pencari kerja tidak melapor kembali setelah mendapatkan pekerjaan.

Pendataan semacam ini menjadi permasalahan klasik dalam data yang dihimpun pihak BPS Kota Balikpapan dikarenakan kesadaran pencari kerja yang telah terdata belum mendapatkan pekerjaan menjadi meningkat karena setelah mendapatkan pekerjaan tidak melaporkan statusnya kepada dinas kurangnya peran aktif masyarakat mengakibatkan peningkatan jumlah pencari kerja di tahun-tahun selanjutnya.

## 2. Gambaran Umum Perusahaan di Kota Balikpapan

Objek perusahaan yang diteliti ada 4 (empat) perusahaan. 2 (dua) Perusahaan sebagai *vendor* yakni PT.PKSS dan CV. Andilla Riqullah dan 2 (dua) perusahaan sebagai *user* yakni PT. Pertamedika dan PT.Sucofindo. Perusahaan-perusahaan dijadikan sebagai objek penelitian karena penggunaan objek perjanjian yang sama yakni menyediakan tenaga kerja *Cleaning Service* tetapi dengan konsep perjanjian yang berbeda karena hubungan antara PT.Sucofindo dan CV. Andilla Riqullah didasarkan atas Perjanjian Borongan Pekerjaan sedangkan antara PT. Pertamedika dan PT. PKSS menggunakan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja.

Terkait profil perusahaan-perusahaan yang akan dianalisis akan dipaparkan profil dan bidang usahanya sebagai berikut:

- a. PT.Pertamedika/RSPB;

Tahun 1949 *Bataafsche Petroleom Maatshapij* mendirikan Rumah Sakit di Balikpapan yang bernama Rumah Sakit BPM. *Bataafsche Petroleum*

*Maatschappij* (BPM) sendiri adalah perusahaan minyak milik Kerajaan Belanda yang beroperasi di Hindia Belanda, termasuk di Balikpapan, anak dari perusahaan Royal Dutch Shell. Pada tahun 1957 berdirinya PT. Pertambangan Minyak Nasional Indonesia (PT. PERMINA) sebagai perusahaan minyak pertama bersifat nasional berimbas pada diambil alihnya semua perusahaan Belanda di Indonesia termasuk aset-asetnya. Pada tahun 1968 PN Pertamina dan PN Permina *merger* menjadi PN PERTAMINA. Pada tanggal 4 April 1987 Rumah Sakit Pertamina Balikpapan diresmikan oleh Direktur Utama PERTAMINA. Rumah Sakit Pertamina Balikpapan (RSPB) didirikan untuk memberikan jasa layanan kesehatan bagi para pekerja dan keluarga Pertamina yang bekerja di Balikpapan. RSPB pada awal pendirian dikelola UP V Balikpapan. Mengingat bahwa Pertamina hanya akan bergerak pada bisnis intinya saja yaitu pengelolaan sumber daya minyak dan gas bumi, maka Pertamina melepaskan kegiatan-kegiatan yang tidak secara langsung berhubungan dengan bisnis inti tersebut. Pertamina bersama Yayasan Tabungan Pegawai Pertamina (berubah menjadi PT. Pertamina Saving Investment dan kemudian menjadi Pertamina Dana Ventura) mendirikan anak perusahaan untuk mengelola kegiatan pelayanan kesehatan berupa Rumah sakit, Poliklinik serta Akademi keperawatan yang dimilikinya dengan nama Perseroan Terbatas Rumah Sakit Pusat Pertamina (disingkat PT.RSPP), pada 21 Oktober 1997. Pada bulan April 1998 Pengelolaan RSPB diserahkan pada PT.RSPP. Th. 2002 tanggal 4 Juli 2002, PT. RSPP berganti nama menjadi PT. Pertamina Bina Medika (PT. Pertamedika).<sup>137</sup>

---

<sup>137</sup> <http://rspb.id/sejarah-rspb/#.WuROVt6EzSA>



b. PT.Sucofindo;

Sucofindo adalah perusahaan inspeksi pertama di Indonesia. Sebagian besar sahamnya, yaitu 95 persen, dikuasai negara dan lima persen milik *Societe Generale de Surveillance HoldingSA* (SGS). Bisnis Sucofindo bermula dari kegiatan perdagangan terutama komoditas pertanian, dan kelancaran arus barang dan pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor-impor. Bisnis jasa pertama yang dimiliki Sucofindo adalah *cargo superintendence* dan inspeksi. Kemudian melalui studi analisis dan inovasi, Sucofindo melakukan diversifikasi jasa sehingga lahir jasa-jasa *warehousing* dan *forwarding*, *analytical laboratories*, *industrial and marine engineering*, dan *fumigation and industrial hygiene*.<sup>138</sup>

c. PT.PKSS;

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) didirikan pada tahun 1999 sebagai Group Usaha PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. dengan Pemegang Saham Yayasan Kesejahteraan Pekerja Bank Rakyat Indonesia (YKP BRI) dan Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia (DP BRI), PT. PKSS memiliki bentuk usaha bisnis sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengerahan dan pengadaan sumber daya manusia untuk memenuhi sektor-sektor operasional baik *intern* maupun *ekstern*. PT PKSS bergerak pula dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan produk dan jasa antara lain; *Assesment*, Rekrutmen, Analisa Jabatan, Jasa Penyedia Kerja/Pemborongan

---

<sup>138</sup> <http://www.sucofindo.co.id/tentang-sucofindo.html>

Pekerjaan, Pendidikan dan Pelatihan. PKSS bisa menjadi konsultan bagi setiap perusahaan yang paham dan mengerti berbagai aspek permasalahan *human capital*, organisasi, sistem manajemen yang komprehensif. PT PKSS adalah perusahaan yang memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai pekerjaan antara lain; *Frontliner* untuk tugas pekerjaan sebagai *Teller* dan/atau *Customer Service*, Petugas Administrasi, *IT Support*, Sekretaris, *Marketing*, Satpam, Pramubhakti, *Cleaning Service*, Penjaga Malam dan Pengemudi Mobil (*Driver*).<sup>139</sup>

d. CV.Andilla Riqullah.

CV. Andilla Riqullah didirikan dengan Akta Notaris Yuni Astuti, SH di Balikpapan tanggal 7 Januari 2010 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman No. C-1684.03.01 tahun 1999 pada tanggal 9 Agustus 1999, yang beralamatkan di Graha Indah Blok C-5 No. 1 Balikpapan yang diwakilkan secara sah oleh Lusi Noviandri SE, yang menjabat sebagai Direktur. CV Andilla Riqullah bergerak dalam bidang *Man Power Supply* untuk memenuhi kebutuhan *supporting job* kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan antara lain pekerjaan : *Driver*, Petugas Fotocopy, *Cleaning Service*, dan lain-lain.<sup>140</sup>

### 3. Pelanggaran Praktik *Outsourcing* di Kota Balikpapan

*Pertama*, Pada pemahaman UU Ketenagakerjaan maupun Permenaker sudah dijelaskan bahwa perusahaan penerima borongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum tetapi dalam hubungan hukum perjanjian antara Sucofindo dan AR,

<sup>139</sup> <http://www.pkss.co.id/index.php/tentang-kami/profil-perusahaan>.

<sup>140</sup> Wawancara dengan Bagus selaku Koordinator *Man Power Supply* (pihak AR) tanggal 6 April 2018.

AR selaku penerima borongan pekerjaan masih dalam bentuk CV (*Commanditaire Venootschap*) dan praktik *outsourcing* seperti ini jelas bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan pasal 65 ayat (3) yang mengharuskan perusahaan pemborong pekerjaan berbentuk badan hukum.

*Kedua*, rumusan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja antara PKSS dengan pekerja secara umum sudah sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan Permenaker tetapi jika melihat lebih rinci klausul jaminan atas kelangsungan bekerja atau TUPE tidak termuat di dalam perjanjian kerja. Klausul TUPE harus dimuat dalam perjanjian *outsourcing* karena pekerja dari pihak *vendor* masih berstatus PKWT dengan tidak adanya klausul ini maka praktik *outsourcing* antara RSPB dan PKSS tidaklah memenuhi syarat.

## **B. Praktik *Outsourcing* di Beberapa Perusahaan Perspektif UU Ketenagakerjaan**

### **1. Perjanjian Borongan Pekerjaan PT. Sucofindo dengan CV. Andilla Riqullah**

#### **a. Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dalam perjanjian *outsourcing* dibagi menjadi 2 (dua) jenis objeknya yakni perjanjian pemborongan pekerjaan/*outsourcing* pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja/*outsourcing* pekerja. Pada perjanjian antara Sucofindo dengan CV. Andilla Riqullah (AR) bisa dilihat dalam Perjanjian Pengadaan Pelaksanaan Pekerjaan Jasa Borongan Pekerjaan *Cleaning Service* Gedung Utama PT Sucofindo (Persero) Cab. Balikpapan antara Perusahaan

Perseroan (Persero) PT Superintending Company of Indonesia Cabang Balikpapan dengan CV. Andilla Riqullah Nomor: 071/BPP-IV/UMU/2016 dari judul perjanjian maka dapat dimaknai perjanjian yang digunakan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Aspek perjanjian pemborongan pekerjaan memiliki beberapa karakteristik sesuai pemikiran Juanda Pangaribuan yakni jenis pekerjaan, komisi/*upah*, unsur perintah, dan tempat pekerjaan dilakukan,<sup>141</sup> di sisi lain sekiranya perlu ditambahkan objek dari perjanjian karena karakteristik utama yang melekat dalam perjanjian pemborongan pekerjaan juga terletak pada objek perjanjiannya.

Berikut akan dianalisis perjanjian pemborongan pekerjaan antara Suconfindo dengan AR :

1) Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 65 ayat (2) huruf a, c, dan d yakni sebagai berikut:

- a) Dilakukan terpisah dari kegiatan utama;
- b) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- c) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR jenis pekerjaan dijelaskan dalam Pasal 2 ayat (1) tentang lingkup pekerja yang berbunyi:

*"Pihak kesatu (Sucofindo) menyerahkan pekerjaan kepada pihak kedua (AR) sebagaimana pihak kedua menerima penyerahan pekerjaan dari pihak kesatu yaitu pengadaan 1 (satu) paket pelaksana pekerjaan jasa*

---

<sup>141</sup> <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt57749322e840f/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja>

*operasional untuk pihak kesatu, selanjutnya dalam perjanjian ini disebut "Jasa Cleaning Services"..."*

Pemahaman yang muncul dari bunyi Pasal di atas bahwa jenis pekerjaan yang diberikan pihak Sucofindo selaku *vendor* adalah pelaksanaan pekerjaan kebersihan/ jasa *cleaning services*. UU Ketenagakerjaan memberikan syarat terkait jenis pekerjaan dalam Pasal 65 ayat (2) huruf a, c, dan d. Kegiatan pekerjaan dilaksanakan terpisah dari kegiatan utama maksud dari syarat ini menurut Sehat Damanik kegiatan terpisah dari kegiatan utama diartikan sebagai pekerjaan yang pengerjaannya atau proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan.<sup>142</sup> Sucofindo sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang inspeksi dan audit komoditas yang menjadi *corebusinessnya* antara lain:<sup>143</sup>

*"Inspeksi komoditas pertanian dan pangan, inspeksi produk batubara, inspeksi minyak, gas alam, produk kilang dan turunannya, inspeksi produk mineral, inspeksi klinker dan semen, inspeksi pra-pengapalan ekspor, inspeksi produk konsumen, inspeksi produk logam dan besi tua, inspeksi higiene pangan, inspeksi furniture dan produk kayu, inspeksi selama pabrikan, inspeksi dan verifikasi produk kehutanan, inspeksi pupuk dan bahan kimia, pemeriksaan otomotif, dan audit pakan ternak."*

*Core business* dari Sucofindo secara tidak langsung menjelaskan bahwa kegiatan jasa kebersihan/*cleaning services* yang dilakukan jelas terpisah daripada kegiatan utama Sucofindo.

Syarat selanjutnya adalah jenis pekerjaan yang dapat diserahkan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah kegiatan penunjang dari perusahaan secara keseluruhan, makna kegiatan penunjang dapat ditemukan dalam penjelasan

---

<sup>142</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit.*, hlm. 25.

<sup>143</sup> <http://www.sucofindo.co.id/komoditas-dan-produk.html>

Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yakni yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok (*core business*) seperti usaha penyedia makanan (*catering*), tenaga keamanan (*security*), jasa kebersihan (*cleaning services*) jasa penunjang pertambangan dan perminyakan serta penyediaan angkutan pekerja/buruh. Syarat selanjutnya tidak menghambat proses produksi terkait dengan jenis pekerjaan yang diborongkan oleh Sucofindo kepada AR jelas tidak bertentangan dengan syarat-syarat jenis pekerjaan sebagaimana termuat dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 65 ayat (2) huruf a, c, dan d.

## 2) Komisi/Upah

Konsepsi karakteristik komisi/upah dalam perjanjian pemborongan menurut Juanda adalah hasilnya bukan dari komisi yang didapat pekerja, melainkan sisa hasil proyek yang diborongkan.<sup>144</sup> Klausul pembayaran dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR terdapat pada Pasal 5 tentang imbalan jasa yang rinciannya sebagai berikut:

Tabel no. 2 tentang Biaya Proyek Pemborongan Pekerjaan antara CV. AR dengan PT.SUCOFINDO

No	Jumlah /Satuan	Keterangan/ Uraian Pekerjaan	Harga Satuan	Jumlah 12 Bln
1	12 Bulan	Jasa borongan pekerjaan Cleaning Services Gd Utama, Area parkir dan Taman	37.7000.000,-	452.400.000,-
			Jumlah	Rp. 452.400.000,-
			PPN 10%	Rp. 45.240.000,-
			Total	Rp. 497.640.000,-

<sup>144</sup> <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt57749322e840f/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja>

**Terbilang : Empat Ratus Sembilan Puluh Tujuh Juta Enam Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah**

Rincian tentang komisi/upah memiliki karakteristik yang berbeda dengan perjanjian jasa penyediaan pekerja yang komisinya didapatkan dari pekerja sehingga rincian yang dilakukan tidak secara umum layaknya perjanjian borongan pekerjaan yang biasanya langsung ditentukan besarnya dalam satu paket borongan pekerjaan.

3) Unsur Perintah

Konsep perintah menurut Juanda dalam perjanjian pemborongan pekerjaan *"dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan (user). Pekerjaannya langsung dikendalikan oleh perusahaan pemborong (perusahaan penerima pemborongan) itu sendiri."* UU Ketenagakerjaan Pasal 65 mengatur hal tersebut dalam ayat (2) huruf b yakni *:"dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja"*. Permenaker No.19 Tahun 2012 memperjelas maksud dan tujuan daripada unsur perintah yakni dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b yang berbunyi: *"dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan"*.

Menurut pemikiran Khairani dalam konsep unsur perintah dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 65 ayat (2) huruf b pekerjaan yang diserahkan pada prinsipnya harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan sebelumnya oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima

pekerjaan. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain yang menurut sifatnya pekerjaan tersebut harus dilaksanakan di tempat pemberi kerja, pemberi pekerjaan/*user* dapat memberi perintah secara langsung bagaimana cara atau teknis melaksanakan pekerjaan agar hasilnya sesuai yang diinginkan. Berbeda halnya jika pelaksanaan pekerjaan berada pada tempat perusahaan pemborongan pekerjaan/*vendor* maka yang memberi perintah bagaimana cara pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh perusahaan pemborongan pekerjaan dengan kata lain pemberi pekerjaan tidak secara langsung memberikan perintah.<sup>145</sup>

Unsur perintah dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR dimuat dalam Pasal 3 ayat (5) huruf a terkait syarat-syarat pelaksanaan yakni: "*Segala petunjuk dan perintah atas dasar perjanjian ini diberikan secara lisan maupun tertulis oleh pihak kesatu (Sucofindo) dalam penyelenggaraan pekerjaan jasa Cleaning Services yang disediakan oleh pihak kedua (AR).*" Jika dikaitkan dengan UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No.19 Tahun 2012 sudah sesuai begitu juga dengan konsep perintah menurut Juanda dan Khairani juga sudah sesuai karena lokasi ataupun tempat pekerjaan juga berada pada kantor Sucofindo yang selanjutnya akan dibahas.

#### 4) Tempat Pekerjaan

Konsep tempat pekerjaan dalam UU Ketenagakerjaan menurut pemikiran I Nyoman Putu Budhiarta ada dalam Pasal 65 ayat (2) huruf a yakni : "*Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama*". Pemisahan antara kegiatan utama dengan pelaksanaan pekerjaan secara legalitas dapat dipandang sebagai suatu strategi

---

<sup>145</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Pekerja...*, *Op.Cit.*, hlm. 115.



untuk menghindari tumpang tindih perizinan/badan hukum perusahaan. Pemisahan melalui *outsourcing* suatu bagian pekerjaan tertentu dari pekerjaan utamanya maka kemungkinan penyelewengan akan dapat diminimalisir.<sup>146</sup> Menurut Sehat Damanik penjelasan lebih lanjut di dalam UU Ketenagakerjaan maupun Permenaker No. 19 Tahun 2012 terkait tempat pekerjaan yang terpisah dari kegiatan utamanya tidak ditemukan, apakah tempat kerjanya harus jauh di luar perusahaan yang melakukan kegiatan pokok atau terpisah berdasarkan tempat kerjanya artinya pekerjaan yang pengerjaannya atau proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan.<sup>147</sup> Tidak adanya penjelasan dalam persyaratan tempat pekerjaan memberikan kebebasan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan untuk menentukan tempat pekerjaan akan dilaksanakan.

Perjanjian pemborongan antara Sucofindo dan AR memberikan keterangan tempat pekerjaan dilaksanakan yakni dalam Pasal 2 ayat (1) tentang lingkup pekerjaan dan Pasal 3 ayat (1) huruf c yang menjelaskan spesifikasi lokasi berada pada Graha Sucofindo Cabang Balikpapan dengan rincian lingkup lokasi pekerjaan cleaning services pada Gedung Utama ukuran 1.121,03 m<sup>2</sup>, Gedung B1 ukuran 221,84 m<sup>2</sup>, Musholla ukuran 148,62 m<sup>2</sup>, Lapangan Tennis ukuran 667,59 m<sup>2</sup>, Area Parkir, Halaman dan Taman ukuran 1.512,27m<sup>2</sup>.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> I Nyoman Putu Budhiartha, *Op.Cit.*, hlm. 25.

<sup>147</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit.*, hlm.25

<sup>148</sup> Perjanjian Pengadaan Pelaksanaan Pekerjaan Jasa Borongan Pekerjaan Cleaning Services Gedung Utama PT. Sucofindo (Persero) Cab. Balikpapan antara Perusahaan Perseroan (Persero) PT Superintending Company of Indonesia Cabang Balikpapan dengan CV. Andilla Riqullah Nomor: 071/BPP-IV/UMU/2016, hlm. 4.

### 5) Objek Perjanjian

Perjanjian pemborongan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 dikenal juga sebagai *outsourcing* pekerjaan, yakni objeknya adalah pekerjaan.<sup>149</sup> Perjanjian pemborongan pekerjaan sudah lama dikenal melalui Buku III Bab 7A Pasal 1601 KUHPerdara, berdasarkan pengertian pemborongan pekerjaan dapat dipahami bahwa konstruksi hukumnya ada pemilik pekerjaan yang memborongkan pekerjaan kepada pemborong pekerjaan. Pemborong pekerjaan wajib menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya dari pemilik pekerjaan maka untuk itu pemborong merekrut pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk melaksanakan pekerjaan, pemborong merekrut pekerja dengan memberi upah dan perintah untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dalam hubungan antara pekerja dan pemborong terdapat hubungan kerja.<sup>150</sup>

*Outsourcing* pekerjaan menurut Sri Nurhaningsih selaku Direktur Persyaratan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi Kemenakertrans, mekanisme pemborongan pekerjaan adalah perusahaan penerima pemborongan pekerjaan menyediakan segala yang dibutuhkan perusahaan pemberi pekerjaan, mulai dari SDM (Sumber Daya Manusia), peralatan sampai sarana dan prasarana.<sup>151</sup> Perbedaan dalam hal mekanisme antara pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja menjadi berbeda karena *outsourcing* pekerjaan mengharuskan pihak pemborong pekerja/*vendor* menyediakan segala peralatan

<sup>149</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm.110.

<sup>150</sup> *Ibid.*, hlm. 109.

<sup>151</sup> <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt525432d4d9dbb/outsourcing-bukan-hanya-untuk-lima-jenis-pekerjaan>

maupun sarana dan prasarana demi menyelesaikan suatu pekerjaan yang diborongkan.

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR objek perjanjian adalah pengadaan 1 (satu) paket jasa borongan *cleaning services* yang terdiri dari : 7 unit jasa *cleaning services*.<sup>152</sup> Pasal 2 ayat (1) tentang lingkup pekerjaan mempertegas maksud objek perjanjian yakni:

*"Pihak kesatu (Sucofindo) menyerahkan pekerjaan kepada pihak kedua (AR) menerima penyerahan pekerjaan dari pihak kesatu yaitu pengadaan 1 (satu) paket pelaksana pekerjaan jasa operasional untuk pihak kesatu, selanjutnya dalam perjanjian ini disebut "Jasa Cleaning Services" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2), dengan spesifikasi sebagai berikut: Gaji/upah pelaksana jasa cleaner, Jasa Cleaner sebanyak 7 pelaksana, Program Jamsostek/BPJS, Tunjangan Hari Raya, Seragam, PPH-21, Perlengkapan peralatan dan bahan, Tidak cacat mental, Bertanggung jawab, dan Lingkup pekerjaan Cleaning Services: Gedung Utama ukuran 1.121,03 m<sup>2</sup>, Gedung B1 ukuran 221,84 m<sup>2</sup>, Musholla ukuran 148,62 m<sup>2</sup>, Lapangan Tennis ukuran 667,59 m<sup>2</sup>, Area Parkir, Halaman dan Taman ukuran 1.512,27m<sup>2</sup>."*

Pasal 2 ayat (2) menjelaskan spesifikasi syarat diatas menjadi tanggung jawab pihak AR yakni sebagai berikut: *"Hubungan kerja yang terjadi antara pihak kedua (AR) dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan pihak kedua, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab pihak kedua."*Jika mengacu pada pandangan Khairani dan Nurhaningsih praktek pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR sudah sesuai karena pihak AR selaku pemborong pekerjaanlah yang melakukan rekrutmen pekerjaan dan yang bertanggung jawab terhadap

---

<sup>152</sup> Perjanjian Pengadaan Pelaksanaan Pekerjaan Jasa Borongan Pekerjaan Cleaning Services Gedung Utama PT. Sucofindo (Persero) Cab. Balikpapan antara Perusahaan Perseroan (Persero) PT Superintending Company of Indonesia Cabang Balikpapan dengan CV. Andilla Riqullah Nomor: 071/BPP-IV/UMU/2016, hlm. 2.

penyediaan perlengkapan, pengupahan dan hak-hak lain kepada pelaksana guna melancarkan pelaksanaan pekerjaan.

b. Hubungan Kerja

Hubungan kerja perjanjian pemborongan pekerjaan pada dasarnya dimuat dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 65 ayat (1) dan (6) yakni:

*"Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis dan hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya."*

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 65 ayat (1) dan (6) ini dapat dipahami bahwa adanya hubungan kerja terlebih dahulu ada hubungan antara perusahaan pemberi kerja/*user* dengan perusahaan pemborong pekerjaan/*vendor*. Pasca terjadinya penyerahan pekerjaan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan pemborong, selanjutnya untuk melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan maka perusahaan pemborong melakukan perjanjian kerja dengan pekerja sehingga dapat dipahami bahwa perjanjian *outsourcing* memiliki perjanjian berjenjang atau berlapis.<sup>153</sup>

Perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR menjelaskan hubungan kerja dalam Pasal 2 ayat (2) bahwa hubungan kerja yang terjadi adalah antara AR dengan pekerja yang dipekerjakan sehingga segala bentuk perlindungan upah dan kesejahteraan menjadi tanggung jawab AR begitupula dengan perselisihan yang timbul.

---

<sup>153</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 177

c. Syarat-syarat Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Syarat-syarat perjanjian pemborongan pekerjaan dapat ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 65 ayat (1), (2), (3) dan (4), begitupula dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 9 ayat (1) dan (2), Pasal 12, 13, dan 14. Berdasarkan ketentuan hukum yang ada terdapat 3 (tiga) persyaratan inti dari perjanjian pemborongan pekerjaan yakni: Syarat Perjanjian Pemborongan Pekerjaan, Perusahaan Pemborong Pekerjaan, dan Perlindungan Pekerja. Berikut akan dianalisis satu persatu sesuai dengan data yang dihimpun dari Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan antara Sucofindo dan AR.

1) Syarat Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Syarat perjanjian pemborongan pekerjaan dalam UU Ketenagakerjaan dimuat dalam Pasal 65 ayat (1) dan Permenaker No. 19 Tahun 2012 Pasal 9 ayat (1) yang mengharuskan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Jika melihat perjanjian antara Sucofindo dan AR dalam pelaksanaan proyek atau pekerjaan telah dibuat secara tertulis dan dimuat dalam Perjanjian Pengadaan Pelaksanaan Pekerjaan Jasa Borongan Pekerjaan Cleaning Service Gedung Utama PT Sucofindo (Persero) Cab. Balikpapan antara Perusahaan Perseroan (Persero) PT Superintending Company of Indonesia Cabang Balikpapan dengan CV. Andilla Riqullah Nomor: 071/BPP-IV/UMU/2016.

Pada Pasal 65 ayat (2) menjelaskan terkait syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan yakni:

*"Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung."*

Persyaratan-persyaratan ini dipertegas dan diperjelas dalam Permenaker

No.19 Tahun 2012 pada Pasal 3 ayat (2) yakni:

*"Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi 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 memberi penjelasan tentang 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 kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya."*

Terkait persyaratan ini dengan perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR sudah dianalisis sebelumnya dalam pembahasan sub-bab perjanjian kerja. Dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012 juga menjelaskan terkait klausul dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dalam Pasal 9 ayat (2) yakni:

*"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."*

Perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR terkait hak dan kewajiban dapat dilihat dalam Pasal 2 dan 5 dimana hak Sucofindo selaku

pemberi pekerjaan/*user* untuk diselesaikan pekerjaannya oleh AR selaku pemborong pekerjaan/*vendor* dan kewajiban Sucofindo untuk membayar sejumlah uang kepada AR yang melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Sucofindo. Syarat-syarat perlindungan, syarat kerja, dan spesifikasi kompetensi tenaga kerja juga dimuat dalam Pasal 2 ayat (1) yakni adanya gaji pelaksana jasa *cleaner*, Jamsostek/BPJS, Tunjangan Hari Raya (THR), Seragam, dan spesifikasi kompetensi tenaga kerja *cleaner* agar tidak cacat mental dan harus bertanggung jawab.

2) Syarat Perusahaan Pemborong Pekerjaan.

Syarat perusahaan pemborong pekerjaan dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 65 ayat (3) menyebutkan bahwa : "*Perusahaan lain sebagaimana maksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum*". Hal yang sama juga diatur dalam Permenaker Pasal 12 : "*Perusahaan penerima borongan harus memenuhi persyaratan: a. berbentuk badan hukum; b. memiliki tanda daftar perusahaan; c. memiliki izin usaha; dan d. memiliki wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.*"

Pada pemahaman UU Ketenagakerjaan maupun Permenaker sudah dijelaskan bahwa perusahaan penerima borongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum tetapi dalam hubungan hukum perjanjian antara Sucofindo dan AR, AR selaku penerima borongan pekerjaan masih dalam bentuk CV (*Commanditaire Venootschap*). Hal ini terjadi karena dalam menurut pihak AR dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No.

Kep. 220/Men/X/2004 dalam Pasal 3 ayat (2) memberikan peluang pemborong pekerjaan tidak berbentuk badan hukum.<sup>154</sup> Bunyi Pasal tersebut sebagai berikut :

*"Ketentuan mengenai badan hukum 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 mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang."*

Ketentuan seperti ini akan menimbulkan pertentangan dalam norma itu sendiri karena norma hukum dalam Kepmenakertrans bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan hal inilah yang menurut Khairani sebagai inkonsistensi pengaturan yang menyebabkan ketidaksinkronan dan mereduksi kepastian serta perlindungan hukum bagi pekerja.<sup>155</sup> Dalam poin menimbang huruf b Permenaker No. 19 Tahun 2012 menyatakan :

*"bahwa ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan saat ini, sehingga perlu dilakukan penyempurnaan."*

Konsekuensi hubungan hukum antara pekerja AR dengan Sucofindo seharusnya beralih menjadi pekerja Sucofindo dikarenakan dalam Pasal 65 ayat (8) yang menjelaskan ketika tidak terpenuhinya syarat-syarat pekerjaan dan tidak berbadan hukumnya perusahaan penerima borongan pekerjaan maka status pekerja yang semula sebagai pekerja dari pemborong pekerjaan beralih menjadi pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan.

---

<sup>154</sup> Wawancara dengan Bagus selaku koordinator man power supply (pihak AR) tanggal 6 April 2018.

<sup>155</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 112



### 3) Syarat Perlindungan Pekerja.

Syarat perlindungan pekerja perjanjian pemborongan pekerjaan dapat ditemukan dalam Pasal 65 ayat (4) yakni:

*"Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."*

Dalam Pasal 65 ayat (6) juga mengatur terkait perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis yakni: *"Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya."* Hal yang sama juga diatur dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012 dalam Pasal 13 dan 14 yang memuat hak-hak pekerja sesuai dengan perundang-undangan serta dibuat dalam bentuk tertulis.

Praktik *outsourcing* pemborongan pekerjaan yang dilakukan AR dengan Pekerja telah dimuat dalam bentuk tertulis yakni salah satunya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan Atas Selesainya Pekerjaan Tertentu Nomor: 004/PKWT-AR/XI/2015 antara CV. Andilla Riqullah dengan Aan Hermansyah. Perlindungan bagi pekerja AR selaku penerima borongan pekerjaan dimuat dalam perjanjian kerjasama pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR yakni dalam Pasal 2 ayat (1) yang memuat upah, Jamsostek/BPJS, dan THR. Secara lebih jelas jika melihat perjanjian kerja antara AR dan Aan Hermansyah dalam Pasal 5 imbalan yang didapat pekerja AR yakni: Upah sebesar Rp. 2.225.000,- , Tunjangan Hari Raya, Hak Cuti Tahunan, Jamsostek meliputi Jaminan Kematian,

Jaminan Kecelakaan Kerja, dan Jaminan Hari Tua serta Jamsostek bagi 1 (satu) istri dan 3 (tiga) anak serta Upah Lembur.

Menurut Bagus selaku Koordinator *Man Power Supply* dari pihak AR: *"hak-hak pekerja juga menyesuaikan dengan hak-hak yang didapatkan oleh pihak Sucofindo tapi bedanya di pesangon karena pekerja yang kita pekerjakan adalah pekerja tidak tetap atau PKWT."*<sup>156</sup> Jika melihat praktik perlindungan yang dilakukan oleh AR maka sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan begitu pula klausul TUPE sesuai putusan MK No. 27 Tahun 2011 dimuat dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR dalam Pasal 2 ayat (3) yakni: *"Pihak Kedua (AR) bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di Pihak Kedua dalam hal terjadinya pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh."*

## **2. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja PT. Pertamina Bina Medika dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera**

### **a. Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dalam perjanjian *outsourcing* dibagi menjadi 2 (dua) jenis objeknya yakni perjanjian pemborongan pekerjaan/*outsourcing* pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja/*outsourcing* pekerja. Perjanjian Kerjasama antara PT. Pertamina Bina Medika (Rumah Sakit Pertamina Balikpapan/RSPB) dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Tentang Jasa Penyedia Tenaga

---

<sup>156</sup> Wawancara dengan Bagus selaku Koordinator *Man Power Supply* (pihak AR) tanggal 6 April 2018.

Kerja Kebersihan Gedung Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang digunakan adalah perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja. Penggunaan perjanjian jasa pekerja menurut PKSS adalah :

*"Perjanjian jasa pekerja biasa diberlakukan PKSS apabila mendapatkan suatu pekerjaan/project melalui jalur pendekatan langsung ke user dengan memberikan Company Profile dan penawaran harga sesuai dengan kebutuhan user/rekanan sedangkan untuk perjanjian borongan pekerjaan biasa diberlakukan apabila PKSS mendapatkan project/pekerjaan melalui jalur tender/lelang dengan user/rekanan dimana pada umumnya dalam tender/lelang suatu project sudah ada budget/anggaran/pagu yang telah ditetapkan".<sup>157</sup>*

Penjelasan pihak PKSS memberikan pemahaman bahwa perjanjian penyediaan jasa pekerja akan dilakukan jika mekanisme mendapatkan *project/pekerjaan* dilakukan secara langsung tanpa melalui *tender/lelang* padahal penentuan perjanjian memiliki banyak aspek yang patut dikaji seperti yang telah di rangkum oleh Juanda Pangaribuan yakni jenis pekerjaan, komisi/upah, unsur perintah, dan tempat pekerjaan dilakukan,<sup>158</sup> di sisi lain sekiranya perlu ditambahkan objek dari perjanjian karena karakteristik utama yang melekat dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja juga terletak pada objek perjanjiannya. Berikut akan dianalisis sesuai dengan perjanjian kerjasama antara PKSS dengan RSPB:

#### 1) Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan di sini dapat dipahami dalam UUK Pasal 66 ayat (1) menegaskan bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk

<sup>157</sup> Hasil wawancara dengan pihak PKSS tanggal 26 Februari 2018

<sup>158</sup> <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt57749322e840f/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja>

kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan penunjang disini dimaksudkan dalam Permenaker 19 Tahun 2012 dalam Pasal 17 ayat (3) ada 5 yakni: pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), jasa pengamanan (*security*), jasa penunjang pertambangan dan perminyakan, dan penyediaan angkutan (*driver*). PKSS sendiri dalam menentukan jenis pekerjaan yang *dioutsourcingkan* ada 4 yakni: *cleaning service*, satpam, *driver*, dan pekerjaan penunjang yang tidak termasuk dalam *core business* terkait dengan industri perbankan PKSS tidak menyediakan jasa pekerja terkait *teller officer* dan *admin* karena menurut mereka dalam industri perbankan 2 hal tersebut masuk kedalam *core business* perbankan karena menyimpan data nasabah.<sup>159</sup> Pemahaman yang sama juga dipaparkan oleh pihak RSPB yakni melalui kepala SDM Endang Sriyati :

*"Tenaga kerja outsource di RSPB ditujukan kepada tenaga kerja supporting bukan kepada tenaga kerja ahli dalam industri kesehatan tenaga kerja ahli adalah dokter, perawat, petugas laboratorium dan tenaga kerja supporting disini adalah satpam, petugas maintenace ac dan alat-alat elektronik, cleaning service, petugas parkir dan petugas catering."<sup>160</sup>*

Kedua pemaparan di atas menjelaskan bahwa dari unsur jenis pekerjaan baik pihak RSPB selaku pemberi pekerjaan dan pihak PKSS selaku penyedia jasa pekerja memiliki pemahaman yang sama dan yang paling utama adalah hal ini sejalan dengan UU Ketenagakerjaan bahwa praktik *outsourcing* dalam perjanjian

---

<sup>159</sup> Wawancara dengan pihak PKSS tanggal 26 Februari 2018

<sup>160</sup> Wawancara dengan kepala SDM RSPB Ibu Endang Sriyati tanggal 8 September 2017

penyedia jasa pekerja hanya diperuntukan kepada pekerja penunjang dan tidak masuk ke dalam wilayah *core business*.

## 2) Komisi/Upah

Komisi dan upah mengacu kepada pemikiran Juanda Pangaribuan yakni: "Perjanjian penyediaan jasa pekerja terkait dengan keuntungan atau komisi dinilai dari komisi/fee yang didapat pekerja dari perusahaan penyediaan jasa pekerja berbeda halnya dengan perjanjian borongan yang komisi yang didapat bukan melalui pekerja melainkan sisa hasil proyek yang diborongkan." Jika melihat perjanjian kerjasama antara RSPB dan PKSS dalam Pasal 10 terkait mekanisme pembayaran perincian yang dilakukan tidak secara keseluruhan biaya *project*/pekerjaan melainkan berisikan biaya sebagai berikut :<sup>161</sup>

Tabel no. 3 tentang Biaya Penyediaan Jasa Pekerja antara PT.PKSS dengan RSPB

No	Uraian	Pelaksana Tingkat I	Kepala Kerja (KK) II	SUPERVISOR (Spv) SPESIALIS
1	Upah Tetap	Rp. 2.319.736	Rp.2.356.202	Rp. 2.369.446
2	BPJS Ketenagakerjaan	7,8%	7,8%	7,8%
3	BPJS Kesehatan	5%	5%	5%
4	Tunjangan Hari Raya (8,33% x Upah Tetap)	Rp.193.234	Rp. 194.606	Rp.197.374
5	Take Home Pay	Rp. 2.226.946,55	Rp. 2.242.753,79	Rp. 2.274.668,38
6	Total Santunan Per Pekerja	Rp. 2.226.947	Rp. 2.242.754	Rp. 2.274.668

<sup>161</sup> Perjanjian Kerjasama Antara PT.Pertamina Bina Medika (Rumah Sakit Pertamina Balikpapan) Dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Tentang Jasa Penyedia Tenaga Kerja Kebersihan Gedung Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan Nomor: 630/E00000/2016-S0 dan Nomor: B. 487-BIS/PKSS/04/2016 , Hlm. 7.

7	Total Biaya Lembur Shift	Rp.77.235.140,81,-
8	Total Uang Makan Lembur	Rp.16.560.000,-
9	Total Tarif Kompensasi Shift (3-1)	Rp.39.034.128,-

Dari adanya perincian tabel upah pekerja diatas secara tidak langsung menjelaskan karakteristik daripada perjanjian penyediaan jasa pekerja menurut Juanda Pangaribuan karena komisi/*fee* pekerja yang dijabarkan bukan secara umum besaran *project*/pekerjaan seperti dalam perjanjian borongan pekerjaan.

Terkait dengan UUK karakteristik mekanisme komisi tidak ditemukan begitu pula dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012 karena pada dasarnya praktik ketenagakerjaan terutama perjanjian kerjasama timbul daripada praktik keperdataan dan hal ini mengakibatkan kebebasan dari para pihak dalam menentukan klausul mekanisme pembayarannya, tetapi bukan berarti praktik keperdataan tersebut bisa dilakukan sebeb-bebasnya. Untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah kemudian menyusun kebijakan dalam rangka membatasi perilaku para pihak dalam hubungan kerja, termasuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan mengeluarkan produk perundang-undangan dan membentuk perangkat administrasi negara untuk mengadakan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Sejak pemerintah masuk dalam ranah hukum ketenagakerjaan

maka sejak itu pula hukum ketenagakerjaan yang semula bersifat privat menjadi hukum publik.<sup>162</sup>

### 3) Unsur Perintah

Karakteristik perintah pada perjanjian penyediaan jasa pekerja dilakukan secara langsung oleh *user* atau perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam perjanjian kerjasama antara RSPB dan PKSS hal tersebut dimuat dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b terkait hak dan kewajiban yang berbunyi:

*"Dalam perjanjian ini pihak pertama (RSPB) berhak: Mengkoordinasikan, menegur dan/atau memberikan peringatan tertulis kepada pihak kedua (PKSS) apabila pihak kedua dan/atau tenaga kerja pihak kedua tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian ini dalam rangka tercapainya penyelesaian pekerjaan atau berkaitan dengan kesehatan, keamanan, dan keselamatan kerja."*

Hal yang terkait unsur perintah juga dimuat dalam perjanjian kerja antara PT. Prima Karya Sarana Sejahtera dengan Merissa Ordita M. S yakni di Pasal 2 ayat (1) terkait jenis dan lingkup pekerjaan yang berbunyi:

*"Pihak kedua (pekerja) setuju untuk melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh pihak pertama (PKSS) sebagai Cleaning Service dengan status/kedudukan sebagai pekerja waktu tertentu, ditempatkan di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.,"* dan dalam ayat 2 (dua): *"Ruang lingkup tugas/pekerjaan yang diserahkan oleh pihak pertama kepada pihak kedua disesuaikan dengan jabatan/tugas dari pihak kedua dan dituangkan dalam bentuk surat penugasan dan uraian tugas/pekerjaan (job description) yang diberikan oleh pihak pertama."*

Menurut Juanda Pangaribuan karakteristik daripada perjanjian penyediaan jasa pekerja dari unsur perintah dimiliki oleh *user* atau perusahaan pemberi pekerjaan atau tempat dimana pekerja melakukan pekerjaannya berbeda halnya dengan perjanjian borongan pekerjaan dimana perintah dilakukan dengan perintah

---

<sup>162</sup> Uti Ilmu Royen, 2009, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang), Tesis Universitas Diponegoro, Semarang, hlm. 51

langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan/*user* dan pekerjanya dikendalikan langsung oleh perusahaan pemborong itu sendiri. Pemahaman ini menjelaskan adanya perbedaan kendali perintah antara perjanjian penyediaan jasa pekerja dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Terkait perintah UU Ketenagakerjaan hanya menjelaskan konsep hubungan kerja yakni dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a yang berbunyi:

*"Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh."*

Jika dianalisis pemikiran Juanda dan bunyi dari Pasal 66 ayat (2) huruf a beserta perjanjian kerjasama antara RSPB dan PKSS maka terdapat perbedaan yang cukup jelas. Dalam pemikiran Juanda karakteristik dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja bahwasanya perintah dilakukan oleh *user* sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan perintah menjadi kewenangan perusahaan penyedia jasa pekerja/*vendor* tetapi pada kenyataannya dalam perjanjian kerjasama antara RSPB dan PKSS kendali perintah mengikuti pemikiran yang sama dengan UU Ketenagakerjaan, karena RSPB di sini hanya berkoordinasi dengan pihak PKSS terkait dengan pekerjaan yang harus dilakukan dan PKSS yang memberikan perintah kepada pekerjanya sesuai arahan RSPB.

Perbedaan antara UU Ketenagakerjaan dan perjanjian kerjasama antara RSPB dan PKSS dengan pemikiran Juanda mengakibatkan tidak adanya perbedaan yang jelas antara perjanjian penyediaan jasa pekerja dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.



#### 4) Tempat Pekerjaan

Dalam perjanjian penyedia jasa pekerja tempat pekerjaan berada pada lokasi perusahaan pemberi pekerjaan/*user*. Hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 2 perjanjian kerjasama antara RSPB dan PKSS terkait objek perjanjian yakni:

*"Yang menjadi objek perjanjian ini adalah pelayanan jasa penyedia tenaga kerja kebersihan gedung Rumah Sakit Pertamina Balikpapan termasuk Poliklinik Panorama, Balikpapan Autisme Center, Training Center, dan Gatu dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 70 (tujuh puluh) orang."*

Pasal di atas menjelaskan terkait objek perjanjian dan lokasi penempatan pekerjaan dalam hal pelayanan kebersihan gedung, pada perjanjian yang berada yakni antara PKSS dengan pekerja hal terkait penempatan kerja ditemukan dalam Pasal 2 angka 1 (satu) yakni : *"Pihak kedua (pekerja) setuju untuk melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh pihak pertama (PKSS) sebagai Cleaning Service dengan status/kedudukan sebagai Pekerja Waktu Tertentu, ditempatkan di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan."*

Dari kedua bunyi Pasal dalam perjanjian kerjasama penyedia jasa pekerja dengan perjanjian kerja antara PKSS dengan pekerja memiliki karakteristik yang sama yakni sama-sama dijelaskan tempat atau lokasi bekerja di tempat perusahaan pemberi pekerjaan/*user*. Hal terkait tentang lokasi penempatan kerja juga terdapat pada Pasal 2 angka 4 (empat) yakni:

*"Pihak kedua (pekerja) bersedia ditempatkan di lokasi kerja pihak pertama (PKSS) dan atau rekanan dan bersedia untuk sewaktu-waktu dipindahkan dari satu lokasi ke lokasi lain dengan upah dan fasilitas sesuai standar upah dan fasilitas yang berlaku di perusahaan pihak pertama bagi pekerja pihak pertama di tempat pihak kedua dipekerjakan."*

Bunyi Pasal ini jika dianalisis justru mengaburkan konsep dari karakteristik perjanjian penyediaan jasa pekerja karena pekerja dapat saja dipindahkan ke lokasi pihak pertama/*vendor* (PKSS) padahal sudah jelas di Pasal 2 angka 1 akan ditempatkan di lokasi RSPB yang notabene sebagai *user*.

Jika dikaitkan dengan UU Ketenagakerjaan maka akan timbul perbedaan kembali sama halnya dengan unsur perintah yang dibahas sebelumnya hubungan kerja dan perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 14 dan 15 dalam praktik perjanjian penyediaan jasa pekerja adalah bias karena tidak memenuhi unsur terciptanya hubungan kerja yakni upah, perintah, dan pekerjaan<sup>163</sup>, karena pada realita yang telah dihimpun hasil yang dapat diperoleh yakni : unsur upah berada pada PKSS, begitupula pada unsur perintah berada pada perusahaan PKSS, sedangkan unsur pekerjaan berada pada PKSS dan atau RSPB. Perbedaan seperti ini terjadi karena ketidakjelasan UU Ketenagakerjaan dalam mengatur praktik *outsourcing* yang begitu rumit apalagi hanya 2 Pasal saja yang mengatur praktiknya yakni Pasal 65 dan 66.

#### 5) Objek Perjanjian

Perjanjian penyediaan jasa pekerja pada dasarnya adalah *outsourcing* pekerja yang objeknya adalah pekerja.<sup>164</sup> Dalam perjanjian kerjasama antara RSPB dan PKSS terkait objek perjanjian hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka (2) yakni:

*"Jasa penyedia tenaga kerja kebersihan gedung adalah jasa yang diserahkan pihak kedua (PKSS) kepada pihak pertama (RSPB) berupa pelaksanaan kegiatan pembersihan gedung Rumah Sakit Pertamina*

---

<sup>163</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm.125

<sup>164</sup> *Ibid.*, hlm.118

*Balikpapan secara rutin dan sejenisnya yang dalam hal ini pihak kedua bertanggung jawab secara langsung kepada tenaga kerja yang dipekerjakan di lokasi pihak pertama, untuk selanjutnya disebut pekerjaan".*

Objek perjanjian juga ditemukan dalam Pasal 2 yang berbunyi:

*"Yang menjadi objek perjanjian ini adalah pelayanan jasa penyedia tenaga kerja kebersihan gedung Rumah Sakit Pertamina Balikpapan termasuk Poliklinik Panorama, Balikpapan Autisme Center, Training Center, dan Gatu dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 70 (tujuh puluh) orang."*

Dari kedua Pasal di atas menjelaskan bahwa objek perjanjian adalah pelayanan jasa bahkan ditekankan dalam Pasal 1 ayat (2) bahwa objek perjanjian adalah pekerjaan bukan pekerja. Hal ini justru menjadi rancu karena cenderung menyama-ratakan antara perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja, hal ini terjadi karena dalam UU Ketenagakerjaan sendiri pada Pasal 64 berbunyi :*"Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis"*.

Padahal konstruksi hukum di antara kedua perjanjian tersebut berbeda perjanjian penyediaan jasa pekerja bisa dikategorikan sebagai hal yang baru karena perjanjian pemborongan pekerjaan sudah lebih dahulu dikenal dalam KUHPerdara melalui Buku III Bab 7A Pasal 1601. Konstruksi hukum perjanjian penyediaan jasa pekerja pada dasarnya ketika perusahaan yang membutuhkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaannya, tetapi yang

merekrut pekerja diserahkan kepada perusahaan lain atau yang disebut juga dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.<sup>165</sup>

Masalah yang muncul menurut Rinto W. Samaloisa konstruksi sistem *outsourcing* seperti ini telah menjadikan manusia yang seharusnya menjadi subjek hukum tetapi berubah menjadi objek dari terjadinya perjanjian penyediaan jasa pekerja, jika merujuk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara dimana untuk mencapai terjadinya perjanjian harus memenuhi syarat subjektif dan objektif. Syarat subjektif melekat eksistensi para pihak dalam konteks ini adalah manusia sedangkan syarat objektif adalah suatu prestasi dari perjanjian tetapi dengan berubahnya posisi manusia/pekerja menjadi objek akan mengaburkan eksistensi dari masing-masing syarat baik subjektif ataupun objektif.<sup>166</sup>

b. Hubungan Kerja

Perjanjian penyedia jasa pekerja dapat dilihat hubungan kerja dalam Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yakni:

*“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.”* Dan dalam ayat (2) huruf a yakni, *“Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”*.

Pasal 66 ayat (2) huruf d yakni:

*“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.”*

---

<sup>165</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm.109-110

<sup>166</sup> Rinto W. Samaloisa, 2016, *"Outsourcing Kontradiksi antara Konsep Hukum dan Praktik"*, Media Nusa Creative: Malang, hlm. 58-59.

Pasal 66 UU Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh hubungan kerja *outsourcing* ada 3 (tiga) pihak yang terkait yakni perusahaan pengguna jasa/pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh, tetapi dalam rumusan Pasal 66 tidak menjelaskan secara jelas hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan juga dengan pekerja. UU Ketenagakerjaan hanya mengharuskan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing*.

Perjanjian kerjasama penyediaan jasa pekerja antara RSPB dengan PKSS hal tersebut di muat dalam Pasal 7 ayat (2) tentang tenaga kerja pihak kedua (PKSS) yakni: "*Tenaga kerja pihak kedua memiliki perjanjian kerja dengan pihak kedua.*" Dan dalam Pasal 7 ayat (3) yang berbunyi:

*"Seluruh tenaga kerja yang dipekerjakan pihak kedua di lokasi pihak pertama merupakan tenaga kerja pihak kedua dan bukan tenaga kerja pihak pertama, dan pihak kedua bertanggung jawab sepenuhnya atas semua permasalahan hubungan industrial (perburuhan) yang timbul antara pihak kedua dengan Pekerjanya sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan ini saat Perjanjian ini berakhir."*

Perjanjian kerjasama di atas mengharuskan adanya perjanjian kerja antara PKSS dengan pekerja yang akan ditempatkan di RSPB sehingga dalam wilayah tanggung jawab terhadap pekerja jika terdapat permasalahan yang sepenuhnya berada pada PKSS. Hal ini terjadi karena dalam perjanjian kerjasama antara RSPB dan PKSS tidak memuat ketentuan apabila terjadi permasalahan antara RSPB dengan pekerja yang di *outsourcing*. Hal ini sebenarnya mereduksi perlindungan terhadap pekerja dan *vendor* karena semua tanggung jawab berada pada PKSS dan

jika terjadi permasalahan antara RSPB dan pekerja tidak jelas siapa yang berhak bertanggung jawab.

Jika melihat konsep UU Ketenagakerjaan terkait perjanjian penyediaan jasa pekerja dengan perjanjian jasa pekerja antara RSPB dan PKSS sudah sesuai, tetapi jika melihat dari sudut hubungan kerja yang semestinya maka terdapat inkonsistensi norma hukum di dalam UU Ketenagakerjaan. Menurut Asri Wijayanti jika dianalisa Pasal 66 ayat (2) huruf a dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan yang dimaksud hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kedua Pasal tersebut ketika dianalisis maka perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja tidak terpenuhi unsur-unsur tersebut, karena pekerjaan ada pada perusahaan pemberi kerja/*user*, sementara pemberi perintah dan upah adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/*vendor*.<sup>167</sup>

c. Syarat-syarat Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja

Syarat-syarat perjanjian penyedia jasa pekerja dapat ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 66 ayat 1, 2 dan 3, begitupula dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 dalam Pasal 17, 24, dan 29. Berdasarkan ketentuan hukum yang ada terdapat 3 (tiga) persyaratan inti dari perjanjian penyedia jasa pekerja yakni: Syarat Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, dan

---

<sup>167</sup> Asri Wijayanti, 2012, "*Reformasi Pengaturan Outsourcing*", Universitas Muhammadiyah : Surabaya, hlm. 4

Perlindungan Pekerja. Berikut akan dianalisis satu persatu sesuai dengan data yang dihimpun dari Perjanjian Kerjasama Penyediaan Jasa Pekerja antara RSPB dan PKSS.

1) Syarat Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja

Syarat dalam perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja dalam UU Ketenagakerjaan dimuat secara khusus dalam Pasal 66 ayat (1) yakni:

*"Pekerja/buruh dari perusahaan penyediaan 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".*

Keterangan lebih jelas juga terdapat pada Permenaker No. 19 Tahun 2012 yakni dalam Pasal 17 ayat (1), (2), dan (3) yakni:

*"(1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service); b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering); c. usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan); d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh."*

Dari 2 (dua) peraturan di atas menjelaskan 2 (dua) poin substansi pokok yang hendak diatur yakni bentuk perjanjian dan jenis pekerjaan yang dapat digunakan dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja.

Pertama, bentuk perjanjian penyediaan jasa pekerja harus dibuat secara tertulis antara perusahaan pemberi pekerjaan/*user* dengan perusahaan penyedia

jasa pekerja /*vendor*, hal ini juga diterapkan oleh RSPB dan PKSS karena perjanjian penyediaan jasa pekerja dibuat secara tertulis yang disebut sebagai Perjanjian Kerjasama antara PT. Pertamina Bina Medika (Rumah Sakit Pertamina Balikpapan) dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Tentang Jasa Penyedia Tenaga Kerja Kebersihan Gedung Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan Nomor: 630/E00000/2016-S0 dan Nomor: B.487-BIS/PKSS/04/2016.

Kedua, jenis pekerjaan pada perjanjian penyediaan jasa haruslah terkait dengan jasa penunjang dan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dan dalam Permenaker ditegaskan jasa penunjang ada 5 pekerjaan yakni kebersihan (*cleaning service*), keamanan, *catering*, penunjang pertambangan, dan penyediaan jasa angkutan (*driver*). Persyaratan ini juga sesuai dengan perjanjian kerja sama antara RSPB dan PKSS karena jenis jasa pekerjaan yang digunakan dalam perjanjian penyedia jasa pekerja adalah kegiatan jasa kebersihan.

## 2) Syarat Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja

Syarat perusahaan penyedia jasa pekerja seperti yang tertuang dalam Pasal 66 ayat (3) yakni "*Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan*". Permenaker No. 19 Tahun 2012 menjelaskan secara rinci dalam Pasal 24 yang berisi syarat perusahaan penyedia jasa pekerja yakni:

*"Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan:*  
*a. Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan; b. Memiliki tanda daftar perusahaan; c. Memiliki izin usaha; d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan; e. Memiliki izin operasional; f. Mempunyai kantor dan alamat tetap; dan g. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan."*



Persyaratan-persyaratan di atas jika dianalisis terhadap praktik perjanjian penyedia jasa pekerja antara RSPB dan PKSS maka yang perlu disoroti adalah perusahaan penyedia jasa pekerja yakni PKSS selaku *vendor*. PKSS adalah perusahaan yang telah berbadan hukum PT (Perseroan Terbatas) yang didirikan berdasarkan Anggaran Dasar Perseroan yang telah di muat dalam Akta Nomor 02 tanggal 12 Desember 2008 yang dihadapan Ummu Imama, SH, Notaris di Jakarta dan terakhir telah diubah dengan Akta Nomor 03 tanggal 05 Juni 2009 yang dibuat oleh Notaris yang sama dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI Nomor 82 tanggal 29 Juni 2009, Tambahan Nomor 25553, dan berkedudukan di Jalan Warung Buncit Raya No. 75, Jakarta.<sup>168</sup> Pihak RSPB selaku *user* juga memberikan keterangan bahwa:

*"Setiap vendor yang bekerjasama dengan kami semuanya sudah dalam bentuk PT (Perseroan Terbatas), terkait dengan perizinan dan lain-lain kami juga mengharuskan untuk didaftarkan ke Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) agar tidak menimbulkan persoalan di kemudian hari karena jika terjadi masalah akan berdampak pada kinerja di perusahaan kami yang menggunakan jasa para vendor terkait pekerjaan penunjang".<sup>169</sup>*

Jika dihubungkan dengan UU Ketenagakerjaan syarat-syarat perusahaan PKSS sebagai *vendor* telah sesuai dengan aturan hukum, karena PKSS juga telah mengkonfirmasi memiliki izin operasional yang menjadi dasar legalitas untuk menjalankan praktik perjanjian penyediaan jasa pekerja di Balikpapan.

---

<sup>168</sup> Perjanjian Kerjasama Antara PT.Pertamina Bina Medika (Rumah Sakit Pertamina Balikpapan) Dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Tentang Jasa Penyedia Tenaga Kerja Kebersihan Gedung Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan Nomor: 630/E00000/2016-S0 dan Nomor: B. 487-BIS/PKSS/04/2016 , hlm. 1.

<sup>169</sup> Wawancara dengan kepala SDM RSPB Ibu Endang Sriyati tanggal 8 September 2017

### 3) Syarat Perlindungan Pekerja

Syarat perlindungan pekerja perjanjian penyediaan jasa untuk kegiatan jasa penunjang, jika melihat UU Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf c harus memuat persyaratan sebagai berikut : *"Adanya perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja"*

Perlindungan pekerja secara lebih rinci diatur dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 pada Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 29 ayat (2) dan (3). Pada Pasal 27 ayat (1) memuat syarat daripada bentuk perjanjian kerja yang mengharuskan adanya perjanjian kerja tertulis yang berbunyi: *"(1) Setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh"*. Perjanjian antara PKSS dan Pekerja dilakukan dalam bentuk tertulis yang sebagai contoh dimuat dalam Perjanjian Kerja antara PT.Prima Karya Sarana Sejahtera dengan Merrisa Ordita M.S Nomor: B.237/PKSS-RSPB/SDM/09/2015.

Syarat selanjutnya mengatur terkait daripada perlindungan hak bagi pekerja yang dimuat dalam Pasal 28 yakni: *"Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan."*Selanjutnya dalam Pasal 29 ayat (2) dan (3) yang menjelaskan jaminan dan hak-hak yang harus dimuat ke dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja yang berbunyi:

*"Ayat (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada*

*ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat: a. jaminan kelangsungan bekerja; b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.*

*Ayat (3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi: a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja; b. hak atas jaminan sosial; c. hak atas tunjangan hari raya; d. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu; e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja; f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya."*

Jika dikaitkan dengan perjanjian kerja antara PKSS dengan pekerja dalam persoalan perlindungan pekerja dapat dilihat dalam Pasal 4 tentang kewajiban pihak pertama (PKSS) dari rumusan isi Pasal 4 dapat disimpulkan hak-hak yang didapat pekerja sebagai berikut: Upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan libur nasional, *lumpsum* perjalanan dinas dari pihak rekanan/*user* (RSPB), upah lembur, cuti, tunjangan hari raya keagamaan, BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, BPJS Kesehatan, dan yang terakhir uang pesangon.

Rumusan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja antara PKSS dengan pekerja secara umum sudah sesuai dengan ketentuan Permenaker tetapi jika melihat lebih rinci klausul jaminan atas kelangsungan bekerja atau TUPE tidak termuat di dalam perjanjian kerja.

### 3. Inkonsistensi Norma Hukum Praktik *Outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan

Praktik *outsourcing* dalam kajian teoritis di tataran norma memiliki beberapa hal yang inkonsisten bahkan kontradiktif baik dalam lingkup UU Ketenagakerjaan sendiri hingga Permenaker No. 19 Tahun 2012. *Pertama*, terkait dengan hubungan kerja dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja dalam UU Ketenagakerjaan mengharuskan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing*, padahal pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja berada pada perusahaan pemberi pekerjaan (*user*) hal ini justru bertentangan dengan konsep daripada hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15, bahwa hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja *outsourcing* tidak terpenuhi karena unsur yang melekat terhadap hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, perintah dan upah.<sup>170</sup>

*Kedua*, sehubungan dengan syarat-syarat penyerahan pekerjaan dan konsekuensinya jika tidak terpenuhinya syarat tersebut dalam ketentuan pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa jika syarat yang disebutkan dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, b, dan d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja. Hal ini justru membingungkan karena pada dasarnya perihal

---

<sup>170</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 256

hubungan kerja perjanjian penyediaan jasa sudah tidak memenuhi unsur hubungan kerja.<sup>171</sup>

*Ketiga*, ketentuan dalam Pasal 15 dan 19 Permenaker karena didalamnya justru bertentangan dengan Putusan MK Nomor 027/PUU-IX/2011 yang menyatakan hubungan kerja tidak boleh didasarkan pada PKWT jika tidak sesuai dengan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Pasal 15 menyebutkan bahwa hubungan kerja antara perusahaan penerima borongan dengan pekerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sedangkan dalam Pasal 19 huruf c memuat hal yang sama dari kedua Pasal ini memberikan peluang membuat perjanjian dengan PKWT meskipun akan bertentangan dengan jenis pekerjaan yang seharusnya dibuat dengan PKWTT.<sup>172</sup>

### **C. Praktik *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi**

Permohonan pengujian terhadap materi *outsourcing* telah dua (2) kali dilakukan di MK. *Pertama*, putusan MK menolak gugatan pemohon dengan alasan materi Pasal 64-65 UU Ketenagakerjaan terkait *outsourcing* tidak bertentangan dengan UUD 1945. Pengajuan permohonan untuk meninjau kembali pasal tersebut didasarkan pada ketentuan Pasal 57-66 UU Ketenagakerjaan yang dinilai bertentangan dengan UUD 1945. MK menolak gugatan pemohon dengan Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 yang dimuat dalam Berita Negara Indonesia Nomor 92 Tahun 2004. *Kedua*, gugatan pemohon dilakukan oleh Didik Suprijadi yang merasa dirugikan hak-haknya karena dia bekerja pada pekerjaan

---

<sup>171</sup> Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 259

<sup>172</sup> *Ibid.*, hlm. 287

yang sifatnya terus menerus tetapi selalu dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Permohonan kedua kalinya, MK menemukan fakta-fakta hukum sehingga akhirnya berkesimpulan dan mengambil putusan bahwa gugatan pemohon sebagian ditolak dan sebagian dikabulkan. Hal ini dapat dilihat dalam Putusan MK Nomor 027/PUU-IX/2011.

Argumentasi dari putusan konstitusional bersyarat, putusan tidak konstitusional bersyarat juga disebabkan berdasarkan pada amar putusan yang diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang No.24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, yakni: permohonan tidak dapat diterima, permohonan dikabulkan, dan permohonan ditolak, maka akan sulit untuk menguji undang-undang, dimana sebuah undang-undang seringkali mempunyai sifat yang dirumuskan secara umum, padahal dalam rumusan yang sangat umum itu belum diketahui apakah dalam pelaksanaannya akan bertentangan atau tidak dengan UUD 1945.<sup>173</sup> Tidak konstitusional bersyarat dalam glosari istilah hukum memiliki arti yakni suatu muatan norma yang dianggap tidak sesuai konstitusi (bertentangan dengan konstitusi) bila dimaknai sesuai yang ditentukan MK.<sup>174</sup>

Putusan MK No.27/PUU-IX/2011 perihal pengujian UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 termasuk kedalam putusan yang tidak konstitusional bersyarat sebagaimana dalam amar putusan *a quo* dinyatakan bahwa: Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan adalah *conditionally*

---

<sup>173</sup> Muchamad Ali Safaat *et.al*, 2010, " *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*", Sekretariat Jendral Mahkamah Konstitusi: Jakarta, hlm. 143-144.

<sup>174</sup> Abdul Manan *et.al*, 2008, " *Meliput Mahkamah Konstitusi: Panduan Bagi Jurnalis*", Mahkamah Konstitusi, Aliansi Jurnalis Independen, dan Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia : Jakarta, hlm.74.

*unconstitutional*.<sup>175</sup> Inti isi putusan MK tersebut menyatakan bahwa sebagian aturan dalam UU Ketenagakerjaan terkait hubungan kerja telah bertentangan dengan UUD 1945 karena tidak diisyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh jika terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan jasa pekerja/buruh.<sup>176</sup>

MK mengajukan dua model perlindungan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* yang dimuat dalam pertimbangan hukumnya. *Pertama*, mensyaratkan agar dalam perjanjian kerja sistem *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. *Kedua*, untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* yang telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan, harus dilakukan *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) atau Prinsip Pengalihan Tindakan Perlindungan bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* dikaitkan dengan pengalaman kerjanya.<sup>177</sup>

Berdasarkan prinsip dan solusi tersebut Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa frasa “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*). Artinya bertentangan dengan UUD 1945 manakala “*Perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan*

---

<sup>175</sup> Iskandar Muda dan Muhammad Khadafi, *Op.Cit.*, hlm.26.

<sup>176</sup> Nawawi, 2013, "*Polemik Hubungan Kerja Sistem Outsourcing*", Jurnal Masyarakat Indonesia Vol.39, hlm. 18-19.

<sup>177</sup> Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm.44.

*perlindungan hak-hak bagi pekerja/ buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”.*<sup>178</sup>

Munculnya putusan MK terkait dua model perlindungan di atas tidak terlepas dari fakta hukum yang selama ini merugikan pekerja. Pertama, tidak adanya aturan yang menjelaskan jaminan hubungan kerja bagi pekerja/buruh sehingga ketika perusahaan pemberi kerja atau *user* tidak lagi memberikan pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, pekerja/buruh otomatis kehilangan pekerjaannya. Kedua, jika pekerjaan masih ada dan hubungan kerja berlanjut, pekerja/buruh diminta untuk melanjutkan kontrak kerja dengan perusahaan baru, tetapi masa kerja sebelumnya tidak diakui dan begitu pula dengan penerapan upah yang kembali dari besaran terendah.<sup>179</sup>

Klausul TUPE selanjutnya akan membahas dari hasil penelitian di lapangan menyesuaikan dari kedua perjanjian yakni pertama, perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR. Kedua, perjanjian penyediaan jasa pekerja antara RSPB dan PKSS.

### **1. Praktik TUPE dalam Perjanjian Borongan Pekerjaan**

Pada praktik perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo Cabang Balikpapan dan AR praktik TUPE telah dimuat dalam Perjanjian Pengadaan

---

<sup>178</sup> Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm. 46-47.

<sup>179</sup> Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm. 43-44.



Pelaksanaan Pekerjaan Jasa Borongan Pekerjaan *Cleaning Service* Gedung Utama PT Sucofindo (Persero) Cab. Balikpapan antara Perusahaan Perseroan (Persero) PT Superintending Company of Indonesia Cabang Balikpapan dengan CV. Andilla Riqullah Nomor: 071/BPP-IV/UMU/2016 pada Pasal 2 ayat (3) yakni: *"Pihak Kedua (AR) bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di Pihak Kedua dalam hal terjadinya pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh."*

Pihak AR sendiri menjelaskan bahwa :<sup>180</sup>

*"Kita sebagai vendor mengikuti ketentuan praktik outsourcing menyesuaikan keperluan daripada pihak user, karena pada dasarnya mereka yang memborongkan pekerjaan kepada kami terkait dengan adanya klausul TUPE juga tidak bermasalah bagi kita selama pekerja dari pihak kita mendapatkan jaminan yang sama dan disisi lain juga menyesuaikan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan."*

Praktik *outsourcing* terutama dalam penerapan klausul TUPE dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara Sucofindo dan AR telah sesuai dengan putusan MK karena dari pihak Sucofindo mengharuskan memuat klausul tersebut dan diterima oleh pihak AR sehingga tidak ada masalah yang terjadi terkait penerapan TUPE berbeda halnya dengan praktik *outsourcing* dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja antara RSPB dengan PKSS yang akan dianalisis selanjutnya.

---

<sup>180</sup> Wawancara dengan Bagus selaku koordinator man power supply (pihak AR) tanggal 6 April 2018.

## 2. Praktik TUPE dalam Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja

Bagi pekerja yang berstatus atau menggunakan kontrak perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam realita praktis di perusahaan PKSS tidak memuat klausul TUPE karena menurut pihak PKSS Cabang Balikpapan:<sup>181</sup>

*"Saat ini perusahaan belum ada kebijakan atau peraturan terkait klausul tersebut karena hal tersebut cukup sulit dilakukan posisi kita sebagai vendor dengan adanya klausul tersebut membuat kita mempekerjakan pekerja yang bukan dari proses rekrutmen padahal kita memiliki mekanisme perekrutan dan pelatihan karyawan yang bisa jadi berbeda dengan mekanisme dari vendor lain yang pekerjanya harus kita pekerjakan."*

Pihak PKSS juga memberikan antisipasi atau solusi lain guna memberikan perlindungan kepada pekerja *outsourcenya* yakni:<sup>182</sup>

*"Karena kami belum bisa menerapkan klausul tersebut maka kami membuat kesepakatan dengan pihak user di awal perjanjian kerjasama bahwa setiap pekerja *outsource* akan mendapatkan uang pisah/uang akhir kontrak setelah mereka bekerja selama 1 (satu) tahun penuh dan mendapatkan penilaian kinerja baik dari pihak user. Dari pihak user juga memberikan kebijakan khusus dalam pemberian Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang umumnya diberikan kepada pekerja *outsource* diakhir masa kontraknya."*

Sedangkan menurut pihak RSPB yakni Endang Sriyati terkait klausul TUPE tidak dapat memberikan keterangan karena hal tersebut tidak pernah diterapkan di RSPB sehingga terkait status PKWT pekerja *outsource* menjadi tanggung jawab pihak *vendor* karena sebenarnya dapat saja menggunakan status PKWTT agar tidak menggunakan klausul TUPE. Hal ini sebenarnya menjadi polemik pada klausul TUPE karena putusan MK membuka 2 (dua) jalan agar dapat memberikan perlindungan bagi pekerja, ketika berstatus PKWT maka pihak

---

<sup>181</sup> Wawancara dengan pihak PKSS tanggal 26 Februari 2018

<sup>182</sup> Wawancara dengan pihak PKSS tanggal 26 Februari 2018

userlah yang mengakomodir klausul TUPE dan ketika berstatus PKWTT maka tidak perlu diberlakukan klausul TUPE.

#### **D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Praktik *Outsourcing* oleh Perusahaan-perusahaan di Kota Balikpapan**

Alasan yang mendorong praktik *outsourcing* pada suatu perusahaan didasarkan kepada pengurangan biaya produksi dan mengurangi beban resiko sebagaimana yang disampaikan Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan,<sup>183</sup> sedangkan menurut Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto alasan suatu perusahaan melakukan *outsourcing* penyerahan pekerjaan kepada pihak yang lebih profesional dan konsentrasi terhadap *core business*.<sup>184</sup> Faktor substansial daripada praktik *outsourcing* menurut Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto ada 2 yakni sebagai berikut:

##### **1. Faktor Strategis**

Pada dasarnya aspek utama dari faktor strategis adalah penyerahan pekerjaan terhadap pihak yang lebih profesional dan agar perusahaan dapat konsentrasi lebih terhadap *core business* dari hasil wawancara terhadap perusahaan RSPB, PKSS, dan AR menjelaskan pemahaman yang sama sebagaimana diungkapkan oleh kepala SDM (Sumber Daya Manusia) RSPB Endang Sriyati bahwa : "*Ketika semua pekerjaan kita pegang akan tidak efisien. Pada dasarnya semua perusahaan punya kebijakan terkait outsource, dalam*

---

<sup>183</sup> Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, *Op.Cit.*, hlm. 116-118.

<sup>184</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Op.Cit.*, hlm. 36-37.

*industri kesehatan kita fokus terhadap profesi-profesi kesehatan sedangkan yang supporting baru kita menggunakan jasa outsourcing.*"<sup>185</sup>

Begitupula dengan pihak PKSS menjelaskan bahwa "*Perusahaan menggunakan pekerja outsourcing karena user ingin fokus terhadap core business, PKSS selalu menjamin komunikasi dan koordinasi untuk menciptakan kualitas SDM yang terjaga, dan layanan terbaik.*"<sup>186</sup> Koordinator Man Power Supply CV. Andilla Riqullah, Bagus juga memberikan pemahaman yang sama bahwa : "*Perusahaan menggunakan jasa pekerja outsourcing dikarenakan memudahkan perusahaan pemberi kerja untuk mengelola usahanya tanpa adanya hambatan, kecuali bagi pekerja core business.*"<sup>187</sup>

Dari penjelasan dari para pihak yang menjalankan praktik *outsourcing* di Balikpapan sesuai dengan aspek utama daripada faktor strategis dimana perusahaan selalu membutuhkan pekerja yang profesional yang secara khusus menangani bagian *supporting* dalam bisnisnya agar dapat berkonsentrasi penuh di wilayah *core business*.

## **2. Faktor Jangka Panjang**

Faktor ini menjadi salah satu aspek substansial ketika perusahaan melakukan praktik *outsourcing* yang aspek utamanya adalah menciptakan

---

<sup>185</sup> Wawancara dengan kepala SDM RSPB Ibu Endang Sriyati tanggal 8 September 2017

<sup>186</sup> Wawancara dengan pihak PKSS tanggal 26 Februari 2018

<sup>187</sup> Wawancara dengan Bagus selaku Koordinator *Man Power Supply* (pihak AR) tanggal 6 April 2018.

kerjasama dengan waktu yang lama serta berkembangnya kemitraan bisnis. Jika dikaitkan dengan praktik di Balikpapan menurut PKSS:<sup>188</sup>

*"Kemitraan bisnis dalam praktik outsourcing cukup sulit diprediksi dikarenakan cukup banyak perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan pekerja terkadang proyek-proyek yang kami dapatkan juga tidak diperpanjang dikarenakan banyak faktor dari evaluasi pekerja maupun perusahaan lain yang menaruh harga lebih murah saat prosesi tender otomatis user menggunakan perusahaan lainya."*

Menurut pihak RSPB pun demikian :<sup>189</sup>*"Jika untuk berkembang menjadi mitra bisnis sangat dimungkinkan tetapi itu bukan hal yang pasti karena kita perlu mengevaluasi kinerja daripada vendor jika baik maka akan terus dilanjutkan sedangkan ketika performanya turun akan berimbas pada proyek selanjutnya dan kemungkinan menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja lain".* Dari penjelasan sebelumnya memberikan keterangan bahwa faktor jangka panjang ini tidak selalu menjadi aspek utama mengapa perusahaan melakukan praktik *outsourcing* karena faktor ini di realita sangat terpengaruh dengan performa dari pihak *vendor* dari prosesi *tender* hingga evaluasi pasca selesainya kontrak perjanjian *outsourcing*. Pihak AR juga memberikan keterangan yang tidak jauh berbeda dibandingkan dengan pernyataan perusahaan-perusahaan lainnya:<sup>190</sup>

*"Faktor kemitraan bisnis untuk kegiatan outsourcing jangka panjang menjadi salah satu faktor penting perusahaan melakukan praktik outsourcing karena pihak user menginginkan pekerja supporting yang sustain jika mengganti-ganti vendor pekerja juga akan kembali dilakukan penyesuaian-penyeseuain sehingga kemitraan bisnis untuk jangka panjang menjadi salah satu faktor penting, tetapi harus menyesuaikan kinerja*

---

<sup>188</sup> Wawancara dengan pihak PKSS tanggal 26 Februari 2018

<sup>189</sup> Wawancara dengan kepala SDM RSPB Ibu Endang Sriyati tanggal 8 September 2017

<sup>190</sup> Wawancara dengan Bagus selaku Koordinator *Man Power Supply* (pihak AR) tanggal 6 April 2018.

*daripada pekerjaan yang diborongkan jika kinerja asal-asalan kemitraan bisnis tidak akan terjadi."*

Faktor jangka panjang memiliki peranan penting karena setiap perusahaan pemberi pekerjaan (*user*) berharap agar setiap pekerjaan yang diberikan berlangsung bukan dalam waktu singkat melainkan dalam jangka waktu yang panjang sehingga proses penyesuaian terhadap pekerjaan tidak mengulang jika masa kontrak pemborongan pekerjaan atau penyediaan pekerja telah habis melainkan berlanjut karena *vendor* dipandang telah berpengalaman dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan, tetapi realitanya perlu juga evaluasi terhadap kinerja *vendor*.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka dalam bab ini terdapat kesimpulan sebagai berikut;

1. Pelaksanaan praktik *outsourcing* dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan di Kota Balikpapan tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan pasal 65 ayat (3) karena vendor pemborong pekerjaan berstatus sebagai CV padahal vendor pemborongan pekerjaan diharuskan berbadan hukum, sedangkan praktik *outsourcing* dalam bentuk perjanjian penyediaan jasa pekerja berjalan sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.
2. Putusan MK Nomor 027/PUU-IX/2011 mengeluarkan norma baru dalam praktik *outsourcing* yang mengharuskan memuat klausul TUPE dalam perjanjian *outsourcing* ketika pekerja berstatus PKWT dan dalam praktiknya di Kota Balikpapan telah menjalankan hasil putusan MK dengan memuat klausul TUPE di dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, berbeda halnya dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang tidak memuat klausul TUPE padahal pekerja yang di-*outsource* masih berstatus PKWT sehingga praktik ini melanggar norma hukum karena putusan MK setara dengan UU.
3. Faktor dominan perusahaan-perusahaan di Kota Balikpapan melakukan praktik *outsourcing* adalah dalam aspek strategis perusahaan melakukan *outsourcing* karena ingin fokus terhadap *core business* sehingga

menggunakan pekerja *outsource* yang profesional dari perusahaan lain agar setiap kegiatan bisnis yang mereka lakukan berjalan secara maksimal, sedangkan faktor jangka panjang yakni untuk menjalin kemitraan dalam kegiatan *outsourcing* bukanlah menjadi faktor utama karena adanya kualifikasi lain yang mempengaruhi faktor ini, kualitas kinerja *vendor* sangat mempengaruhi faktor jangka panjang sehingga faktor jangka panjang tidak menjadi faktor utama perusahaan melakukan praktik *outsourcing*.

## **B. Saran**

Dari hasil analisis di atas, maka penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan praktik *outsourcing*, baik itu pihak RSPB dan PT.SUCOFINDO sebagai *user* maupun pihak CV.AR dan PT.PKSS sebagai *vendor*, kemudian Disnaker kota Balikpapan sebagai pengawas praktik *outsourcing* dan DPR (Dewan Perwakilan Rakyat) sebagai pihak regulator. Adapun saran tersebut adalah:

1. Terkait dengan praktik *outsourcing* yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di kota Balikpapan agar menyesuaikan dengan UU Ketenagakerjaan dari syarat-syarat perusahaan *vendor* diharuskan berbadan hukum di lain sisi perlu juga memahami norma hukum yang diputus oleh MK karena putusan MK pada dasarnya setara dengan UU sehingga tidaklah boleh diindahkan, klausul TUPE menjadi sangat penting



karena pihak pekerja *outsourcing* yang selama ini kurang perlindungan terkait kelangsungan pekerjaan menjadi terlindungi.

2. Pengawasan oleh pihak Disnaker kota Balikpapan perlu meninjau lagi terkait praktik *outsourcing* yang dilakukan perusahaan-perusahaan di kota Balikpapan karena pelanggaran-pelanggaran mendasar saja terjadi seperti tidak berbadan hukumnya salah satu perusahaan *vendor* hal ini justru cukup fatal bagi perlindungan pekerja karena otomatis ketika terjadi pelanggaran status hubungan kerja demi hukum berpindah kepada perusahaan *user* sebagaimana yang tertuang dalam pasal 65 ayat (8). Proses berpindahnya pekerja kepada perusahaan *user* secara praktik tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan sehingga pihak Disnaker kota Balikpapan secara khusus bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja harus memfasilitasi perselisihan yang terjadi dari pelanggaran tersebut.
3. Pihak Disnaker kota Balikpapan juga harus mensosialisasikan klausul TUPE dalam perjanjian *outsourcing* dan bertindak tegas terhadap perjanjian-perjanjian *outsourcing* yang didaftarkan tetapi tidak memuat klausul TUPE dengan menolak bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja sebagaimana yang tertuang dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sesuai pasal 21 ayat (1) dan (2) sehingga ketika perjanjian tetap dilaksanakan pihak Disnaker Kota Balikpapan dapat mencabut izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja dan hak

pekerja menjadi tanggung jawab pihak perusahaan penyedia jasa pekerja sebagaimana pasal 23 ayat (1) dan (2).

4. UU Ketenagakerjaan juga patut direvisi karena sebagai acuan praktik *outsourcing* hanya terdapat 2 (dua) pasal saja padahal praktik *outsourcing* hampir setiap perusahaan menggunakannya dan praktiknya tidaklah mudah terutama konsep perjanjian penyediaan jasa pekerja terkait hubungan kerja masih tidak jelas karena pasal 65 ayat (2) huruf b bertentangan dengan pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, seharusnya dalam pasal 65 ayat (2) huruf b diberikan penjelasan tentang perintah langsung dan tidak langsung agar sejalan dengan pasal 1 angka 15. Pasal 65 ayat (8) perlu diberikan penjelasan terkait mekanisme praktis perubahan status hubungan kerja ketika praktik pemborongan pekerjaan tidak memenuhi persyaratan. Pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf b perlu dihapuskan karena adanya putusan MK Nomor 027/PUU-IX/2011 yang menghapus kedua pasal tersebut, di sisi lain dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain juga diharuskan untuk menghapus ketentuan pasal 15 dan 19 huruf c karena tidak sejalan dengan hasil putusan MK yang memprioritaskan pekerja *outsourcing* berstatus PKWTT . Putusan MK Nomor 027/PUU-IX/2011 bisa menjadi acuan dalam merevisi UU Ketenagakerjaan walaupun putusan MK sudah dapat dieksekusi tetapi dalam praktiknya seringkali putusan MK yang memunculkan norma baru luput dari pandangan masyarakat awam

sehingga berimbas pada praktiknya yang tidak menerapkan putusan MK karena beranggapan tidak akan ada akibat hukum yang ditimbulkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, R., (2004), *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit.
- Asshiddiqie, J., (2010), "*Perihal Undang-Undang*", Jakarta: Konstitusi Press.
- Asyhadie, Z., (2015), "*Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*", Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Badriyah, S. M., (2016), "*Sistem Penemuan Hukum dalam Masyarakat Prismatic*", Jakarta: Sinar Grafika.
- Badruzman, M. D., (1986), "*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III tentang Hukum Perikatan dan Penjelasannya*", Bandung: Alumni.
- Bappeda, (2015), *Laporan Akhir Pengangguran Riil Kota Balikpapan*, Balikpapan: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Balikpapan .
- BPS Kota Balikpapan, (2017), *Statistik Daerah Kota Balikpapan 2017*, Balikpapan: Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan.
- Budiono, H., (2014), "*Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*", Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Damanik, S., (2006), "*Outsourcing dan Perjanjian Kerja*", Jakarta: DSS-Publishing.
- Fuller, L. L. dan Melvin A. E., (1972), "*Basic Contract Law*", St.Paul: Minn West Publishing Co.
- Hernoko, A. Y., (2010), "*Hukum perjanjian, Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*", Jakarta: Kencana Group.
- Harahap, M.Y., (1986), "*Segi-segi Hukum Perjanjian*", Bandung: Alumni.
- HS, S. dan Erlies S.N., (2013), *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husni, L., (2008), "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Indrajit, R. E. dan Richardus D., (2003), *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: Grasindo.
- Khairandy, R., (2004), *"Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak"*, Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- \_\_\_\_\_, R., (2013), *"Hukum Kontrak Indonesia Dalam Prespektif Perbandingan"*, Yogyakarta: FHUII Press.
- Khairani, (2016), *Kepastian Hukum Pekerja Outsourcing: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, A., (2003), *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003"*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- \_\_\_\_\_, A., (2007), *"Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kholifah, U., (2010), *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Manan, A. et.al., (2008), *"Meliput Mahkamah Konstitusi: Panduan Bagi Jurnalis"*, Mahkamah Konstitusi, Jakarta: Aliansi Jurnalis Independen, dan Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia.
- Miru, A. dan Sakka P., (2011), *"Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW"*, Jakarta: Rajawali Press.
- Muljadi, K. dan Gunawan W., (2014), *"Perikatan yang Lahir dari Perjanjian"*, Jakarta: Rajawali Press.
- Pakpahan, M. dan Ruth D. P., (2010), *"Konflik Kepentingan Outsourcing Dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003"*, Jakarta: BIS.
- Panggabean, H.P., (2010), *"Penyalahgunaan Keadaan sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian"*, Yogyakarta: Liberty.
- Patrik, P., (1984), *"Dasar-dasar Hukum Perikatan"*, Bandung: Mandar Maju.
- Prawirohamidjoyo, S. dan Martalena P., (1978), *"Hukum Perikatan"*, Surabaya: Bina Ilmu.

- Priambada, K. dan Agus E. M., (2008), "*Outsourcing Versus Serikat Pekerja ?*", Jakarta: Alihdaya Publishing.
- Safaat, M.A. *et.al.*, (2010), "*Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*", Jakarta: Sekretariat Jendral Mahkamah Konstitusi.
- Samaloisa, R. W., (2016), "*Outsourcing Kontradiksi antara Konsep Hukum dan Praktik*", Malang: Media Nusa Creative.
- Satrio, J., (1992), "*Hukum Perjanjian*", Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Situmorang, B., (2012), "*Kompendium Hukum Ketenagakerjaan*", Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional.
- Subekti, (1996), "*Hukum Perjanjian*", Jakarta: Internusa.
- Sugiyono, (2010), "*Metode Pendekatan Pendidikan Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*", Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supranto, J., (2003), "*Metode Penelitian Hukum dan Statistik*", Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Suwondo, C., (2008), "*Outsourcing Implementasinya di Indonesia*", Jakarta: Praminta Offset.
- Syaifuddin, M., (2012), "*Hukum Kontrak : Memahami Kontrak dalam Prespektif Filsafat Teori Dogmatik dan Praktik Hukum*", Bandung: Mandar Maju
- Tjandrasariningsih, I. dkk., (2010), "*Diskriminatif dan Eksploitatif (Praktek Kerja Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal Di Indonesia)*", Bandung: Akatiga-FSPMI-FES.
- Tunggal, I. S., (2007), "*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*", Jakarta: Harvarindo.
- Wijayanti, A., (2012), "*Reformasi Pengaturan Outsourcing*", Surabaya: Universitas Muhammadiyah.
- Yassar, I., (2012), "*Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus*", Jakarta: PT. Pelita Fikir Indonesia.

### **Jurnal dan Karya Ilmiah**

- Budhiarta, I N. P., (2012), *"Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing ditinjau dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum dan Hak Asasi Manusia"*, Malang: Disertasi FH Brawijaya. 75
- Harimurti, I., (2010), *Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak untuk Jangka Waktu Pendek (Outsourcing) (Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, Surakarta: Tesis Universitas Sebelas Maret. 21-22
- Khairani, (2012), *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Prespektif Hukum dan Penerapannya*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum No.56 Th. XIV. 59-60
- \_\_\_\_\_, (2014), *"Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011"*, Jurnal Konstitusi Volume 11 Nomor 4. 818
- Martins, M., (2013), *Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Outsourcing di Kota Yogyakarta*, Yogyakarta: Tesis Universitas Atmadjaya. 1-4
- Muda, I. dan Muhammad K., (2013), *"Penerapan Konsep Hukum Pembangunan Ekonomi dalam Upaya Pencegahan Eksploitasi Pekerja Alih Daya"*, Jurnal Yudisial Vol.6. 25-26
- Nawawi, (2013), *"Polemik Hubungan Kerja Sistem Outsourcing"*, Jurnal Masyarakat Indonesia Vol.39. 18-20
- Royen, U. I., (2009), *"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)"*, Semarang: Tesis Universitas Diponegoro. 51
- Utomo, L., (2014), *Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Lex Publica Vol. I. No.1 November. 2

### **Undang-Undang**

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Keputusan Menteri 101/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh.

Keputusan Menteri 220/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Surat Edaran Menteri Nomor B.31/PHIJSK/2012 Tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian Pengadaan Pelaksanaan Pekerjaan Jasa Borongan Pekerjaan Cleaning Services Gedung Utama PT. Sucofindo (Persero) Cab. Balikpapan antara Perusahaan Perseroan (Persero) PT Superintending Company of Indonesia Cabang Balikpapan dengan CV. Andilla Riqullah Nomor: 071/BPP-IV/UMU/2016

Perjanjian Kerjasama Antara PT.Pertamina Bina Medika (Rumah Sakit Pertamina Balikpapan) Dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Tentang Jasa Penyedia Tenaga Kerja Kebersihan Gedung Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan Nomor: 630/E00000/2016-S0 dan Nomor: B. 487-BIS/PKSS/04/2016

### **Website**

[https://eprints.uns.ac.id/778/1/195001181978032001Artikel\\_Outourcing\\_for\\_jurnal\\_rev.pdf](https://eprints.uns.ac.id/778/1/195001181978032001Artikel_Outourcing_for_jurnal_rev.pdf)

[https://id.wikipedia.org/wiki/Business\\_Process\\_Reengineering](https://id.wikipedia.org/wiki/Business_Process_Reengineering)

<http://lipi.go.id/berita/10-tahun-uu-ketenagakerjaan-outsourcing-masih-kontroversi/8725>

<http://rspb.id/sejarah-rspb/#.WuROVt6EzSA>

<http://www.imf.org/External/NP/LOI/2003/idn/01/index.htm>



<https://www.cendananews.com/2018/01/angka-pengangguran-di-balikpapan-meningkat.html>

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt525432d4d9dbb/outsourcing-bukan-hanya-untuk-lima-jenis-pekerjaan>

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4f295d704fe05/penerapan-prinsip-pengalihan-perlindungan-dalam-pkwt-pasca-putusan-mk>

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt57749322e840f/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja>

<http://www.nakertrans.go.id/arsipberita/naker/outsourcing.php>


<http://www.pkss.co.id/index.php/tentang-kami/profil-perusahaan>

<http://www.sucofindo.co.id/komoditas-dan-produk.html>

<http://www.sucofindo.co.id/tentang-sucofindo.html>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Perjanjian Borongan Pekerjaan antara PT.Sucofindo dan CV.Andilla Riqullah



PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) PT. SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA

**PERJANJIAN PENGADAAN PELAKSANA PEKERJAAN  
JASA BORONGAN PEKERJAAN CLEANING SERVICES GEDUNG UTAMA  
PT SUCOFINDO (PERSERO) CAB. BALIKPAPAN  
ANTARA  
PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) PT SUPERINTENDING  
COMPANY OF INDONESIA CABANG BALIKPAPAN  
DENGAN  
CV. ANDILLA RIQULLAH**

---

**Nomor : 071/BPP-IV/UMU/2016**

Pada hari ini, jumat tanggal satu bulan April tahun Dua ribu enam belas (**01/04/2016**), bertempat di Kantor PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) PT (PERSERO) SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA "GRAHA SUCOFINDO", Jalan Ahmad Yani No. 01, Balikpapan, telah diadakan Perjanjian antara pihak-pihak :

- I. **PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA disingkat PT SUCOFINDO (PERSERO)** NPWP. 01.300.992.3-093.000, yang didirikan dengan Akta Notaris Johan Arifin Lumban Tobing Sutan Arifin di Jakarta tanggal 22 Oktober 1956 Nomor 42 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT SUCOFINDO (PERSERO) dari Notaris Indah Prastiti Extensia, SH. di Jakarta tanggal 8 Agustus 2008 Nomor 10 tentang Perubahan Anggaran Dasar PT SUCOFINDO (PERSERO) dan telah mendapatkan pengesahan dalam Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI tanggal 31 Oktober 2008 Nomor : AHU-80823. AH. 01.02. Tahun 2008, serta telah diumumkan dalam Berita Negara RI No. 97 Tanggal 2 Desember 2008 dan Tambahan Berita Negara No. 25977 Tahun 2008, beralamat di GRAHA SUCOFINDO, Jalan Raya Pasar Minggu Kav. 34, Jakarta - 12780, berdasarkan KD No. 26/KD/2012 tanggal 01 Juli 2012 Tentang Sistem Pengadaan Barang dan Jasa Di Lingkungan PT SUCOFINDO (PERSERO), dalam perbuatan hukum ini diwakili secara sah oleh **ERWIN SIBUEA**, jabatan **KEPALA CABANG** selanjutnya dalam Kontrak ini disebut sebagai **PIHAK KESATU**.
- II. **CV. ANDILLA RIQULLAH**, beralamat di Balikpapan Jl Projakal Km, 5,5 Perum Graha Indah Blok C-5 No. 01, Balikpapan – Kalimantan Timur, dalam perbuatan hukum ini diwakili secara sah oleh **LUSI NOVIANDRI.SE** jabatan **Direktur**. selanjutnya dalam kontrak ini disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

Dengan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut :

- a. bahwa PIHAK KESATU telah menyampaikan surat kepada PIHAK KEDUA No. 074 /BPP-III/UMU/2016 tanggal 30 Maret 2016 perihal Surat Permintaan Penawaran Harga (SPPH) serta Undangan Klarifikasi Teknis dan Negosiasi Harga;
- b. bahwa PIHAK KEDUA telah mengajukan surat kepada PIHAK KESATU tanggal 31 Maret 2016 perihal Surat Penawaran Harga (SPH);
- c. bahwa PIHAK KESATU telah menyampaikan surat kepada PIHAK KEDUA No. 068 / BPP-III/UMU/PEN/2016 tanggal 31 Maret 2016 perihal Pengumuman Penetapan Pemasok

---

Divisi Umum  
SC/FOR/060-070

Rev : 00

Hal 1 dari 14

Sebagai Pelaksana Pekerjaan Pengadaan Jasa Cleaning Services PT SUCOFINDO (PERSERO) CABANG BALIKPAPAN ;

Setelah menimbang hal-hal tersebut diatas, PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA sepakat untuk menuangkan dalam bentuk tertulis mengenai Perjanjian Pengadaan 1 (satu) paket JASA BORONGAN PEKERJAAN CLEANING SERVICES yang terdiri dari: 7 unit Jasa CLEANING SERVICES untuk PT.SUCOFINDO (PERSERO) Cabang Balikpapan, dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

### **PASAL 1 DEFINISI**

Dalam perjanjian ini, kata-kata dan persyaratan-persyaratan berikut mempunyai makna sebagaimana ditetapkan baginya :

1. **"PIHAK KESATU"** adalah Perusahaan Perseroan (Persero) PT Superintending Company of Indonesia atau disingkat PT SUCOFINDO (PERSERO) salah satu Perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang jasa-jasa inspeksi, supervisi, pengkajian dan pengujian, yang dalam Perjanjian ini bertindak sebagai pihak yang menerima Jasa Tenaga Operasi dan Administrasi.
2. **"PIHAK KEDUA"** adalah CV. ANDILLARIQULLAH yang menandatangani Perjanjian ini dengan PIHAK KESATU, termasuk karyawan-karyawannya dan/atau orang-orang yang ditunjuk sebagai wakilnya yang sah yang dalam Perjanjian ini bertindak sebagai pihak yang memasok JASA SUPPORT CLEANING SERVICES.
3. **"Perjanjian"** adalah suatu perikatan tertulis yang dilakukan oleh dua atau lebih Pihak yang didalamnya ditentukan untuk melakukan satu atau lebih prestasi.
4. **"Tenaga Cleaning services"** adalah Tenaga Kerja/Orang yang disediakan oleh PIHAK KEDUA untuk dipekerjakan pada PIHAK KESATU sebagai Tenaga Cleaning Services sesuai dengan spesifikasi teknis sesuai dalam Perjanjian ini.
5. **"Imbalan Jasa"** adalah jumlah total imbalan jasa termasuk Pajak dalam mata uang Rupiah (Rp.) yang akan dibayarkan oleh PIHAK KESATU kepada PIHAK KEDUA.
6. **"Berita Acara Pelaksanaan Pekerjaan"** adalah laporan kegiatan dari pelaksanaan pekerjaan yang dibuat oleh PIHAK KEDUA yang merupakan bukti dari hasil pekerjaan untuk dilampirkan dalam tagihan setiap akhir bulan yang telah ditandatangani oleh PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA.

### **PASAL 2 LINGKUP PEKERJAAN**

- (1) PIHAK KESATU menyerahkan pekerjaan kepada PIHAK KEDUA sebagaimana PIHAK KEDUA menerima penyerahan pekerjaan dari PIHAK KESATU yaitu Pengadaan 1 (satu) paket pelaksana pekerjaan Jasa Operasional Untuk PIHAK KESATU, selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut **"Jasa Cleaning Services"** sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 2 ayat (2)**, dengan spesifikasi sebagai berikut:

- Gaji/upah Pelaksana Jasa Cleaner
  - Jasa Cleaner Sebanyak 7 Pelaksana
  - Program JAMSOSTEK/BPJS
  - Tunjangan Hari Raya
  - Seragam
  - PPH-21
  - Perlengkapan peralatan dan bahan
  - Tidak Cacat Mental
  - Bertanggung jawab
  - Lingkup Pekerjaan Cleaning services : Gedung Utama Uk. 1.121,03 m2, Gedung B1, Uk 221,84 m2, Musholla Uk. 148,62 m2, lapangan Tenis uk. 667.59 m2, Area parkir, Halaman dan Taman Uk. 1.512,27 m2.
- (2) Hubungan kerja yang terjadi adalah antara PIHAK KEDUA dengan pekerja/buruh yang dipkerjakan PIHAK KEDUA, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.
  - (3) PIHAK KEDUA bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di PIHAK KEDUA dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja buruh.
  - (4) Pekerjaan-pekerjaan lainnya yang tidak dapat dirinci satu persatu namun menurut sifatnya menjadi tanggung jawab dan harus dilakukan oleh PIHAK KEDUA kepada PIHAK KESATU untuk pelaksanaannya.

**PASAL 3**  
**SYARAT - SYARAT PELAKSANAAN**

- (1) PIHAK KEDUA melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dengan rincian sebagai berikut :
  - a. Hari Kerja : Senin s/d. Jum'at jam kerja pukul 07.00 s/d. 17.30 WIB dan hari sabtu, jam kerja pukul 07.00 s/d 12.00 wita.  
jam Istrahat Pukul 11.00 – 13.30 sedangkan untuk petugas taman jam kerja pukul 07.00 – 15.00 wita.
  - b. Hari Libur : Minggu atau hari libur/hari Raya yang ditetapkan Pemerintah.
  - c. Lokasi : "Graha Sucofindo" Cabang Balikpapan.
- (2) Dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Tenaga Cleaning Services yang bersangkutan harus menggunakan pakaian rapi dan sopan.
- (3) Setiap akhir bulan PIHAK KEDUA diwajibkan menyampaikan laporan berkala kepada PIHAK KESATU (c/q. **Kabid. Dukungan Bisnis**) mengenai pelaksanaan pekerjaan yang dituangkan dalam Berita Acara Pelaksanaan Pekerjaan.
- (4) Dalam hal Tenaga Cleaning Services yang disediakan tersebut berhalangan hadir dan/atau tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka PIHAK KEDUA wajib menggantinya dengan yang setara sesuai Perjanjian ini, agar pelaksanaan PIHAK KESATU tidak terganggu selambat lambatnya 2 hari kerja.
- (5) Dalam melaksanakan pekerjaan menurut Perjanjian ini PIHAK KEDUA harus mentaati:

- a) Segala petunjuk dan perintah atas dasar Perjanjian ini yang diberikan secara lisan maupun tertulis oleh PIHAK KESATU dalam penyelenggaraan pekerjaan Jasa Cleaning Services yang disediakan oleh PIHAK KEDUA.
- b) Peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan lain yang mungkin ada, yang dikeluarkan oleh PIHAK KESATU, Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah atau Instansi Pemerintah yang berwenang yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian ini.
- (6) PIHAK KEDUA bertanggung jawab atas kehilangan dan/atau kerusakan yang disebabkan oleh tindakan kelalaian Tenaga Cleaning Services PIHAK KEDUA pada waktu melaksanakan tugasnya. Dalam hal terjadi kerusakan atau ditemukan barang yang tidak diketahui pemilikinya, pelaksanaan pekerjaan Jasa Cleaning Services harus segera melapor kepada PIHAK KESATU (c/q. Kabid. Dukungan Bisnis).
- (7) Apabila Tenaga Cleaning Services yang disediakan oleh PIHAK KEDUA dianggap kurang dan/atau tidak mampu menurut PIHAK KESATU, maka PIHAK KEDUA wajib menggantinya sesuai dengan surat permohonan PIHAK KESATU paling lambat 2 (dua) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya surat permohonan penggantian.

#### **PASAL 4 JANGKA WAKTU PELAKSANAAN PEKERJAAN**

- (1) Jangka waktu pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 adalah selama **12 (dua belas) bulan**, berlaku surut terhitung sejak tanggal **01 April 2016** dan berakhir dengan sendirinya menurut hukum pada tanggal **31 Maret 2017**.
- (2) Masing-masing pihak dapat memberitahukan secara tertulis mengenai perpanjangan jangka waktu pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lambat 1 (satu) bulan sebelum Perjanjian ini berakhir.
- (3) Jangka waktu pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sewaktu-waktu dapat diputuskan sebelum jatuh tempo oleh PIHAK KESATU dengan surat pemberitahuan 1 (satu) bulan sebelumnya kepada PIHAK KEDUA.
- (4) Apabila jangka waktu pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakhir dan tidak diperpanjang, maka PIHAK KESATU akan mengembalikan Tenaga Cleaning services kepada PIHAK KEDUA.

#### **PASAL 5 IMBALAN JASA**

- (1) Imbalan pelaksanaan pekerjaan Jasa Pelaksanaan Pekerjaan Cleaning Services sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 adalah sebesar **Rp. 497.640.000,- (Empat Ratus Sembilan Puluh Tujuh Juta Enam Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah)** sudah termasuk PPN 10% (sepuluh persen), sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 2 ayat (2)**, dengan rincian sebagai berikut :



No	Jumlah/ Satuan	Keterangan/ Uraian Pekerjaan	Harga Satuan	Jumlah 12 Bln
1.	12 Bulan	Jasa borongan pekerjaan Cleaning Services Gd Utama, Area parkir dan Taman	37.700.000,-	452.400.000,-
			Jumlah	Rp. 452.400.000,-
			PPN 10%	Rp. 45.240.000,-
			Total	<b>Rp. 497.640.000,-</b>
<b>Terbilang : Empat Ratus Sembilan Puluh Tujuh Juta Enam Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah</b>				

- (2) Imbalan pelaksanaan pekerjaan Jasa Cleaning services untuk kelebihan jam kerja diluar waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), sepanjang pekerjaan tersebut masih dilakukan dalam lingkungan dan/atau keperluan PIHAK KESATU menjadi tanggungjawab PIHAK KESATU, diperhitungkan dan dibayar sebagai upah lembur dan ditagihkan tersendiri, sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati oleh Kedua Belah Pihak dan/atau yang berlaku di PIHAK KESATU.
- (3) Imbalan pelaksanaan pekerjaan Jasa Cleaning Services sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) merupakan harga tetap tidak berubah oleh sebab apapun sampai dengan selesainya pelaksanaan pekerjaan menurut Perjanjian ini terkecuali adanya perubahan UMK dari pemerintah setempat.

#### PASAL 6 PAJAK DAN BEA METERAI

Pajak-pajak lain, bea-bea termasuk meterai serta biaya-biaya atau pungutan lain baik dari Pemerintah Pusat maupun dari Pemerintah Daerah yang mungkin timbul karena perbuatan dan/atau disebabkan karena pelaksanaan Perjanjian ini menjadi beban tanggungjawab PIHAK KEDUA untuk membayarkannya.

#### PASAL 7 PELAKSANAAN PEMBAYARAN

- (1) Pembayaran terhadap Imbalan Jasa Pekerjaan Cleaning Services sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (1) adalah sebesar **Rp. 497.640.000,- (Empat Ratus Sembilan Puluh Tujuh Juta Enam Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah)** dilakukan oleh PIHAK KESATU kepada PIHAK KEDUA secara giral melalui **BANK MANDIRI Cabang Balikpapan**, Jalan Jend. Sudirman Balikpapan dengan Rekening No. : atas nama PIHAK KEDUA, dengan biaya transfer ditanggung oleh PIHAK KEDUA.
- Perubahan Nomor Rekening hanya dapat dilakukan setelah mendapat konfirmasi tertulis dari PIHAK KEDUA.
- (2) Pelaksanaan Pembayaran dilaksanakan sebulan sekali sebesar **Rp. 41.470.000,- (Empat Puluh Satu Juta Empat Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)** sudah termasuk PPN 10% (sepuluh persen), setelah pelaksanaan pekerjaan dan Perjanjian ini ditandatangani oleh PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA serta dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
- a. Kuitansi rangkap 2 (dua), 1 (satu) Lembar Kesatu bermeterai cukup;

- b. Faktur Penjualan atau Invoice rangkap 2 (dua);
  - c. 1 (satu) Asli Lembar Kesatu dan 2 (dua) copy Faktur Pajak yang sudah di isi sesuai dengan ketentuan perpajakan yang berlaku saat ini;
  - d. *Copy/salinan Perjanjian ini yang telah ditandatangani oleh Kedua Belah Pihak yang bermaterai cukup dan dilegalisir oleh PIHAK KESATU (c/q. Bag. Umum) untuk tagihan ke-1 (satu) sampai dengan tagihan ke-11 (sebelas), sedangkan untuk tagihan ke-12 (Dua Belas) menggunakan Perjanjian Asli;*
  - e. Berita Acara Pelaksanaan Pekerjaan 1 (satu) bulan sebelumnya yang ditandatangani oleh Kedua Belah Pihak;
  - f. Daftar Hadir/Time Sheet bulan sebelumnya;
  - g. Nomor Rekening Bank PIHAK KEDUA.
- (3) Pembayaran yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan oleh PIHAK KESATU kepada PIHAK KEDUA dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak diterimanya oleh PIHAK KESATU (c/q. Bag. Keuangan & Akuntansi) dokumen penagihan lengkap dan memenuhi syarat

**PASAL 8  
PENYERAHAN KEPADA PIHAK KETIGA**

- (1) PIHAK KEDUA tidak diperkenankan menyerahkan atau mengalihkan pelaksanaan baik sebagian atau seluruh pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 kepada Pihak Ketiga tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dari PIHAK KESATU.
- (2) Apabila ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan oleh PIHAK KEDUA tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dari PIHAK KESATU, maka PIHAK KESATU berhak secara sepihak memutuskan Perjanjian ini tanpa adanya tuntutan apapun dari PIHAK KEDUA dan PIHAK KESATU berhak menunjuk Pihak lain untuk melanjutkan pekerjaan tersebut.
- (3) PIHAK KEDUA menjamin PIHAK KESATU bahwa pelaksana pekerjaan Jasa Operasional tersebut baik sekarang maupun dikemudian hari tidak akan mendapat tuntutan dari Pihak Ketiga atau Pihak lainnya.
- (4) PIHAK KEDUA akan membebaskan PIHAK KESATU dari segala tuntutan hukum yang mungkin ada, baik dari Tenaga Administrasi itu sendiri maupun dari Pihak Ketiga atau Pihak lainnya dan PIHAK KEDUA bertanggungjawab untuk menyelesaikan segala tuntutan hukum tersebut.

**PASAL 9  
KERUSAKAN DAN KERUGIAN**

- (1) PIHAK KEDUA bertanggungjawab untuk mengganti semua kerusakan dan/atau kerugian terhadap barang-barang atau kepentingan PIHAK KESATU dan/atau kerugian terhadap barang-barang atau kepentingan pihak lain yang berada dibawah pengelolaan PIHAK KESATU yang timbul akibat kesengajaan atau kelalaian pelaksana pekerjaan Jasa Operasional yang disediakan oleh PIHAK KEDUA.
- (2) Bilamana kerusakan atau kerugian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuktikan oleh PIHAK KEDUA sebagai akibat dari kesengajaan atau kelalaian petugas

atau Pegawai PIHAK KESATU, maka PIHAK KEDUA dibebaskan dari tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tersebut.

**PASAL 10  
PENAMBAHAN ATAU PENGURANGAN VOLUME PEKERJAAN**

- (1) Setiap penambahan atau pengurangan terhadap volume pekerjaan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian ini baru dapat dilaksanakan setelah ada perintah secara tertulis dari PIHAK KESATU kepada PIHAK KEDUA dan dituangkan dalam bentuk Amandemen.
- (2) Pembayaran atas penambahan volume pekerjaan dilaksanakan setelah Amandemen terhadap Perjanjian ini ditandatangani oleh Kedua Belah Pihak dengan formalitas yang sama dengan Perjanjian ini.

**PASAL 11  
JAMINAN DAN ASURANSI**

- (1) Pelaksana pekerjaan *Jasa Cleaning Services* yang diserahkan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK KESATU adalah dalam kondisi baru dan sesuai dengan spesifikasi teknis serta tidak mempunyai cacat material atau cacat teknis dan siap pakai.
- (2) Pelaksana pekerjaan *Jasa Cleaning Services* yang diserahkan dari PIHAK KEDUA kepada PIHAK KESATU tersebut sesuai dengan Kualifikasi dan siap untuk menjalankan tugas serta tidak mempunyai cacat fisik maupun cacat mental termasuk memberikan Jaminan Asuransi Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) atau sejenisnya, sehingga tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

**PASAL 12  
D E N D A**

- (1) Apabila jangka waktu penyerahan pelaksana pekerjaan *Jasa Cleaning services* terlambat akibat kesalahan PIHAK KEDUA, maka PIHAK KESATU akan mengenakan denda sebesar 1% (satu persen) untuk setiap hari kalender keterlambatan dari total harga sebelum pajak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1).
- (2) Keterlambatan pelaksana pekerjaan *Jasa Cleaning Services* dari PIHAK KEDUA pada waktu masuk jam kerja 15 (lima belas) menit 3 (tiga) kali berturut-turut dalam 1 (satu) bulan pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka pelaksana pekerjaan *Jasa Operasional* PIHAK KEDUA akan diperhitungkan upah 1 (satu) hari penuh.
- (3) Apabila PIHAK KEDUA tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (5), maka PIHAK KESATU akan memotong secara proporsional dari jumlah tagihan PIHAK KEDUA dengan rumusan sebagai berikut :
  - >  $(1/30 \times \text{jumlah hari tidak hadir} \times \text{jumlah pelaksana pekerjaan } \textit{Jasa Cleaning Services} \text{ tidak hadir}) \times \text{imbalan Jasa}$ .
- (4) Setiap pelanggaran/indisipliner pelaksana pekerjaan *Jasa Cleaning Services* akan diperhitungkan dengan cara memotong dari tagihan pada bulan berjalan. Adapun macam pelanggaran/indisipliner tenaga tersebut diperhitungkan oleh PIHAK KESATU kepada PIHAK KEDUA yaitu apabila pelaksana pekerjaan *Jasa Operasional* yang terlambat hadir



pada hari kerja sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut dalam 1 (satu) bulan akan diperhitungkan upah 1 (satu) hari penuh.

- (5) Jumlah dari potongan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), (3) dan ayat (4) akan dipotong secara sekaligus dari pembayaran yang semestinya dibayarkan oleh PIHAK KESATU kepada PIHAK KEDUA dari tagihan setiap bulan.

#### **PASAL 13 PEMBEBASAN DENDA**

- (1) Bilamana keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) dan ayat (2) dapat dibuktikan oleh PIHAK KEDUA sebagai akibat dari kesengajaan atau kelalaian Petugas PIHAK KESATU maka PIHAK KEDUA dibebaskan dari denda.
- (2) PIHAK KEDUA dibebaskan dari denda sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) apabila dapat dibuktikan secara resmi dari Pejabat Pemerintah yang berwenang bahwa hal tersebut terjadi akibat Force Majeure sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dan mendapat persetujuan tertulis dari PIHAK KESATU.
- (3) Atas perintah tertulis dari PIHAK KESATU kepada PIHAK KEDUA untuk menunda atau menghentikan sementara pekerjaan.

#### **PASAL 14 KESELAMATAN KERJA**

- (1) Dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3, PIHAK KEDUA harus mengindahkan dan mentaati segala peraturan-peraturan serta ketentuan-ketentuan guna menjamin kesehatan dan keselamatan kerja orang-orang yang bekerja padanya dan masyarakat umum disekitarnya.
- (2) Segala kerusakan, kerugian dan tuntutan yang timbul karena tidak atau kurang ditaatinya ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan yang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menjadi beban dan tanggung jawab PIHAK KEDUA.

#### **PASAL 15 FORCE MAJEURE**

- (1) Yang dimaksud dengan Force Majeure adalah keadaan-keadaan sebagai berikut :
  - a) Gempa bumi besar, taufan, banjir besar, kebakaran besar, tanah longsor dan wabah penyakit.
  - b) Pemogokan umum, huru-hara, sabotase, perang, pemberontakan dan kebijakan Pemerintah yang berakibat langsung terhadap Perjanjian ini.
- (2) Dalam hal ini terjadi Force Majeure sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pihak yang mengalami Force Majeure wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pihak Lainnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak saat terjadinya Force Majeure begitu juga saat berakhirnya dan diterangkan secara resmi oleh Pejabat Pemerintah yang berwenang melalui media massa.

- (3) Kelalaian atau kelambatan dalam memenuhi kewajiban memberitahukan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), mengakibatkan tidak diakuinya oleh pihak lain peristiwa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai Force Majeure.
- (4) Kejadian-kejadian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperhitungkan sebagai perpanjangan waktu pelaksanaan kewajiban pihak-pihak menurut Perjanjian ini sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tersebut dipenuhi.
- (5) Semua kerugian dan biaya yang diderita oleh salah satu pihak sebagai akibat terjadinya Force Majeure bukan merupakan tanggung jawab pihak lainnya.

#### **PASAL 16 PEMBATALAN PERJANJIAN**

- (1) PIHAK KESATU berhak secara sepihak, tanpa adanya suatu tuntunan apapun dari PIHAK KEDUA untuk membatalkan sebagian atau seluruh pekerjaan menurut Perjanjian ini, apabila salah satu diantara sebab-sebab pembatalan tersebut dibawah ini terjadi :
  - a) Apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender terhitung sejak ditandatanganinya Perjanjian ini, PIHAK KEDUA ternyata tidak atau belum memulai pelaksanaan pekerjaan menurut Perjanjian ini.
  - b) Pelaksanaan Perjanjian ini tertunda karena terjadinya kejadian-kejadian Force Majeure sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang berlangsung lebih dari 1 (satu) bulan.
  - c) Pelaksanaan Perjanjian ini tertunda oleh PIHAK KEDUA lebih dari 14 (empat belas) hari, dimana tertundanya pekerjaan tersebut tidak disebabkan oleh kejadian-kejadian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), tidak juga oleh karena kesalahan PIHAK KESATU apapun, akan tetapi disebabkan oleh hal-hal untuk mana PIHAK KEDUA tidak memungkinkan melanjutkan pekerjaannya, namun tidak hanya terbatas pada surat izin usaha dicabut atau dinyatakan tidak berlaku lagi atau PIHAK KEDUA dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga.
  - d) Apabila PIHAK KEDUA terbukti tidak dapat melaksanakan Perjanjian ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3.
  - e) Apabila PIHAK KEDUA ternyata menyerahkan pelaksanaan pekerjaan baik sebagian atau seluruhnya kepada Pihak Ketiga tanpa persetujuan secara tertulis dari PIHAK KESATU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.
- (2) Untuk hal ikhwal pembatalan Perjanjian ini sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan sepakat mengesampingkan berlakunya ketentuan **Pasal 1266** Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terhadap Perjanjian ini dapat dilakukan secara sah cukup dengan surat pemberitahuan secara tertulis dari PIHAK KESATU kepada PIHAK KEDUA, tanpa perlu menunggu adanya keputusan dari Hakim serta dengan ini PIHAK KEDUA dapat menyatakan hak-hak yang timbul dari padanya apabila ada untuk dimintakan penggantian kepada PIHAK KESATU dan disepakati oleh Kedua Belah Pihak.

- (3) Dalam hal terjadinya pembatalan dari Perjanjian ini, ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian ini berlaku terus sampai diselesaikannya kelebihan atau kekurangan pembayaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, yang telah dilakukan oleh PIHAK KESATU kepada PIHAK KEDUA.
- (4) Dalam Perjanjian ini menjadi batal dan PIHAK KESATU memilih menyelesaikan sendiri atau menyerahkan kepada pihak lain untuk meneruskan penyelesaian pekerjaan yang tidak ataupun belum diselesaikan oleh PIHAK KEDUA karena sebab sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) butir a, c, d dan e, maka PIHAK KEDUA bertanggungjawab atas kelebihan harga dari sisa pekerjaan yang diserahkan PIHAK KESATU kepada pihak lain atau apabila diselesaikan sendiri oleh PIHAK KESATU, PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan memberi kuasa kepada PIHAK KESATU yang tidak dapat ditarik kembali oleh sebab apapun, untuk memotong secara langsung jumlah selisih harga tersebut dari jumlah uang PIHAK KEDUA yang masih ada dalam penguasaan PIHAK KESATU yang lahir dari Perjanjian ini.
- (5) PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan membebaskan PIHAK KESATU dari segala tuntutan hukum termaksud dari Pihak Ketiga karena batalnya Perjanjian ini, oleh karena itu sepenuhnya menjadi tanggungjawab PIHAK KEDUA.

**PASAL 17**  
**PERBEDAAN – PERBEDAAN**

- (1) Apabila terdapat perbedaan antara lampiran-lampiran dengan Pasal-Pasal dalam Perjanjian ini, maka yang berlaku dan mengikat adalah Pasal-Pasal dari Perjanjian ini.
- (2) Apabila terdapat perbedaan penyebutan jumlah, ukuran dan lain-lain antara penyebutan dengan angka dan penyebutan dengan huruf, maka penyebutan dengan huruf yang dinyatakan mengikat untuk dilaksanakan.

**PASAL 18**  
**PEJABAT YANG DITUNJUK UNTUK TANDATANGAN**

- (1) Untuk kelancaran pelaksanaan Perjanjian ini, PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA sepakat bahwa Pejabat yang ditunjuk untuk mewakili PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA dalam pembuatan surat-surat, laporan pelaksanaan pekerjaan, berita acara dan sebagainya yang berkaitan erat dengan pelaksanaan Perjanjian ini adalah:
  - a. **PIHAK KESATU** : Kepala Cabang
  - b. **PIHAK KEDUA** : Direktur CV. Andilla Riqullah
- (2) Penggantian Pejabat yang ditunjuk untuk tandatangani oleh PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilaksanakan atas kesepakatan PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA dan dituangkan secara tertulis.

**PASAL 19  
AMANDEMEN**

Setiap perubahan terhadap isi Perjanjian ini mengikat apabila dinyatakan secara tertulis dan disetujui oleh PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA dengan jalan membuat dan menandatangani Amandemen terhadap Perjanjian ini.

**PASAL 20  
LAMPIRAN - LAMPIRAN**

- (1) Lampiran-lampiran dari perjanjian ini merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan serta mempunyai kekuatan hukum yang sama serta mengikat seperti halnya Pasal-Pasal lain dari Perjanjian ini.
- (2) Lampiran-lampiran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari :
  - a. Lampiran I : bahwa PIHAK KESATU telah menyampaikan surat kepada PIHAK KEDUA No. 074 /BPP-III/UMU/2016 tanggal 30 Maret 2016 perihal Surat Permintaan Penawaran Harga (SPPH) serta Undangan Klarifikasi Teknis dan Negosiasi Harga;
  - b. Lampiran II : bahwa PIHAK KEDUA telah mengajukan surat kepada PIHAK KESATU tanggal 31 Maret 2016 perihal Surat Penawaran Harga (SPH);
  - c. Lampiran III : bahwa PIHAK KESATU telah menyampaikan surat kepada PIHAK KEDUA No. 068/BPP-III/UMU/2016 tanggal 31 Maret 2016 perihal Pengumuman Penetapan Pamasok Sebagai Pelaksana Pekerjaan Pengadaan Jasa Tenaga Ceaning Services PT SUCOFINDO (PERSERO) CABANG BALIKPAPAN;

**PASAL 21  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

- (1) Apabila dikemudian hari terjadi perselisihan dalam penafsiran atau pelaksanaan ketentuan-ketentuan dari Perjanjian ini PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA sepakat untuk terlebih dahulu menyelesaikan secara musyawarah.
- (2) Bilamana musyawarah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak menghasilkan kata sepakat tentang cara penyelesaian perselisihan, maka PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA sepakat untuk menyerahkan semua sengketa yang timbul dari Perjanjian ini kepada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (**BANI**) untuk diselesaikan pada tingkat pertama dan terakhir menurut Prosedur BANI.

**PASAL 22  
LAIN - LAIN**

- (1) Segala ketentuan dan syarat-syarat dalam Perjanjian ini diselesaikan melalui perundingan antara pihak-pihak yang menandatangani, pengganti-pengganti dan mereka yang memperoleh keuntungan dari padanya.
- (2) Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Perjanjian ini diselesaikan melalui perundingan antara PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA, yang dituangkan dalam bentuk tertulis yang



## Lampiran 2: Perjanjian Kerja PKWT antara CV.Andilla Riqullah dan Aan Hermansyah



CV. ANDILLA RIQULLAH *the art of* "Fasilitis Services" *Division*

Projakal Km. 5,5 – Graha Indah Blok C – 5 No.01.Rt. 60 Balikpapan 76126

Pone/ Fax : +62 542-862475

Email : andriqullah@gmail.com

### PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DIDASARKAN ATAS SELESAINYA PEKERJAAN TERTENTU

Nomor: 004 /PKWT-AR/XI/2015

Pada hari ini, Sabtu tanggal Satu bulan Nopember tahun Dua Ribu Lima Belas (07/11/2015), bertempat di CV. ANDILLA RIQULLAH, yang beralamat di Jl. Projakal Km, 5,5 Perum Graha Indah Blok C-5 No. 01, Balikpapan tandatangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) antara pihak-pihak:

- I. **CV. ANDILLA RIQULLAH**, NPWP 03.013.260.9-721.000. Didirikan dengan Akta Notaris Yuni Astuti, SH di Balikpapan tanggal 07 Januari 2010 Nomor 19 **CV. Andilla Riqullah** dan di sahkan oleh Menteri kehakiman No.C- 1684.03.01. tahun 1999 pada tanggal 09 Agustus 1999, yang beralamat di Graha INDAH Blok C-5 No. 1 Balikpapan , dan diwakilkan secara sah oleh **LUSI NOVIANDRI, SE**, yang menjabat sebagai Direktur, yang selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut sebagai **PIHAK KESATU**.

dan

- II **Aan Hermansyah**, tempat tanggal lahir, Balikpapan 31 Desember 1990 , usia 26 tahun, jenis kelamin Laki - laki, agama Islam, beralamatkan di Jln Telogo rejo No. 24 RT 26 Kel Telaga Sari Kota Balikpapan, yang selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

Dengan berdasarkan Pertimbangan-Pertimbangan sebagai berikut:

- a. Bahwa **PIHAK KESATU** akan melaksanakan pekerjaan jasa Pengadaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut **proyek** dari **PT SUCOFINDO(PERSERO) Cabang Balikpapan** yang selanjutnya disebut **Pemberi Proyek**, sesuai dengan perjanjian pelaksanaan proyek antara CV. ANDILLA RIQULLAH dengan **PT SUCOFINDO(PERSERO) Cabang Balikpapan**.
- b. Bahwa untuk melaksanakan proyek sebagaimana yang dimaksud pada huruf a. tersebut diatas, diperlukan jasa tenaga yang memiliki kecakapan dan kompetensi di bidang **Cleaning Services**
- c. **PIHAK KESATU** telah membuka lowongan kerja untuk posisi pekerjaan di maksud pada huru b diatas.
- d. **PIHAK KEDUA** telah mengajukan lamaran pekerjaan pada **PIHAK KESATU**
- e. Bahwa setelah melalui seleksi oleh **PIHAK KESATU**, **PIHAK KEDUA** dinilai memiliki kecakapan dan kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf b. tersebut di atas.

Kedua belah pihak sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu(yang selanjutnya disebut dengan "Perjanjian") dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut:

#### PASAL 1 OBJEK PERJANJIAN

- (1) **PIHAK KESATU** mempekerjakan **PIHAK KEDUA** sebagaimana **PIHAK KEDUA** bersedia bekerja pada **PIHAK KESATU**, untuk melaksanakan pekerjaan **Cleaning Services**, dan/atau sesuai penempatan pekerjaan dari **PT SUCOFINDO(PERSERO) Cabang Balikpapan** yang sesuai dengan Perjanjian pelaksanaan proyek antara **CV. ANDILLA RIQULLAH** dengan **PT SUCOFINDO(PERSERO) Cabang Balikpapan**.
- (2) **PIHAK KESATU** menempatkan **PIHAK KEDUA** pada **PT SUCOFINDO(PERSERO) kantor Cabang Balikpapan**, untuk melaksanakan pekerjaan **Jasa Cleaning Services** dengan status **Pegawai Tidak Tetap(PTT)** dan/atau **Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT)**.

#### PASAL 2 JANGKA WAKTU

- (1) Perjanjian ini berlaku selama **17 (Tujuh Belas) bulan** yang terhitung sejak tanggal **07 Nopember 2015** sampai dengan tanggal **31 Maret 2017** dan/atau sesuai dengan selesainya pelaksanaan pekerjaan sesuai Perjanjian pekerjaan antara **CV. ANDILLA RIQULLAH** dengan **PT SUCOFINDO(PERSERO) Cabang Balikpapan**.
- (2) Apabila pelaksanaan Proyek sebagaimana tersebut pada pertimbangan huruf a. karena sesuatu hal diberhentikan sebelum selesainya Proyek, maka jangka waktu Perjanjian sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini berlaku sampai dengan 1(satu) bulan setelah ditetapkannya pemberhentian Proyek.

#### PASAL 3 LINGKUP PEKERJAAN

Lingkup pekerjaan **PIHAK KEDUA** secara rinci akan ditetapkan secara jelas dan tertulis oleh **PIHAK KESATU** atau Pejabat lain yang

**PASAL 4**  
**KEWAJIBAN PIHAK KEDUA**

- (1) **PIHAK KEDUA** wajib melaksanakan Perjanjian kerja **PIHAK KESATU** sesuai dengan standard kinerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan **PIHAK KESATU** dan taat pada ketentuan Perusahaan **PIHAK KESATU** yang meliputi, tetapi tidak terbatas pada:
- a. Ketentuan mengenai waktu kerja normal pada Perusahaan **PIHAK KESATU** yakni:
    - Senin s/d Jum'at : 07.00 s/d 17.30 Waktu Setempat.
    - dengan waktu istirahat : 11.00 s/d 13.00 Waktu Setempat.
    - Sabtu : 07.00 s/d 12.00 Waktu Setempat
    - Kecuali ditentukan lain sesuai dengan keperluan Perusahaan.
  - b. Peraturan Disiplin Pegawai **CV. ANDILLA RIQUILLAH**
  - c. Ketentuan-ketentuan dalam Perusahaan **CV. ANDILLA RIQUILLAH** lainnya yang berlaku.
- (2) **PIHAK KEDUA** wajib menjaga rahasia Perusahaan **PIHAK KESATU** serta dokumen-dokumen dan/atau keterangan yang diperoleh dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan Perjanjian ini, baik selama maupun sesudah berakhirnya Perjanjian ini.
- (3) Dalam hal **PIHAK KEDUA** tidak hadir bukan karena alasan dinas, meliputi:
- a. Ijin.
  - b. Keperluan pribadi.
  - c. Sakit.
- maka **PIHAK KEDUA** harus meminta ijin secara tertulis atau lisan kepada **PIHAK KESATU** atau pejabat yang ditunjuk, dan jika tidak akan dikenakan sanksi teguran dan tertulis. Dan atas ketidak hadiran ditempat bekerja tersebut akan dipotong sebesar Rp. 50.000,-(Lima puluh ribu rupiah) / per hari.

**PASAL 5**  
**IMBALAN**

- (1) Selama **PIHAK KEDUA** bekerja pada **PIHAK KESATU**, maka **PIHAK KEDUA** berhak atas Gaji Pokok sebesar Rp.2.225.000,- (Dua Juta Dua Ratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah), yang akan dibayarkan **PIHAK KESATU** kepada **PIHAK KEDUA** setiap tanggal 30 (Tiga puluh ) bulan yang bersangkutan atau satu hari sesudah atau sebelumnya, bila tanggal 30 (Tiga puluh) jatuh pada hari libur.
- (2) **PIHAK KEDUA** memperoleh Tunjangan Hari Raya Keagamaan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Tunjangan Hari Raya keagamaan dibayarkan 15(lima belas) hari sebelum Hari Raya keagamaan dengan ketentuan bahwa besarnya Tunjangan Hari Raya Keagamaan diberikan 1(satu) kali Gaji Pokok sebagaimana tersebut pada ayat (1) Pasal ini.
  - b. Untuk masa kerja **PIHAK KEDUA** yang kurang dari 1(satu) tahun, dihitung sejak tanggal berlakunya Perjanjian ini, Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang diterima **PIHAK KEDUA** dihitung secara proporsional dan dengan ketentuan masa kerja yang kurang dari 3(tiga) bulan tidak diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan
  - c. Apabila **PIHAK KEDUA** mengundurkan diri atau berhenti dari Perusahaan **PIHAK KESATU**, lebih dari 1(satu) bulan sebelum Hari Raya Keagamaan, maka kepada **PIHAK KEDUA** tidak diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
- (3) Apabila **PIHAK KEDUA** ditugaskan **PIHAK KESATU** melakukan perjalanan dinas keluar kota maka **PIHAK KEDUA** akan menerima uang harian perjalanan dinas yang besarnya ditetapkan berdasarkan ketentuan perusahaan **PIHAK KESATU** yang berlaku.
- (4) **PIHAK KEDUA** memperoleh hak cuti tahunan selama 12(dua belas) hari kerja, setelah 12(dua belas) bulan bekerja pada Perusahaan **PIHAK KESATU** tanpa putus , yang di laksanakan sesuai dengan ketentuan.Perusahaan **PIHAK KESATU** yang berlaku.
- (5) Pajak atas imbalan yang diterima **PIHAK KEDUA**, ditanggung dan dibayarkan oleh **PIHAK KESATU**.
- (6) **PIHAK KEDUA** dikluseratkan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja(JAMSOSTEK) yang meliputi Jaminan Kematian(JK), Jaminan Kecelakaan Kerja(JKK) dan Jaminan Hari Tua(JHT), sesuai dengan syarat dan ketentuan Hukum dalam peraturan perundang-undangan ketengakerjaan yang berlaku.
- (7) **PIHAK KEDUA** memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja(JAMSOSTEK), berikut keluarga yang terdiri dari; 1(satu) Istri dan 3(tiga) orang anak, yang menjadi beban **PIHAK KESATU**.
- (8) Dalam hal **PIHAK KEDUA** melakukan pekerjaan di luar waktu kerja yang telah ditentukan Perusahaan **PIHAK KESATU**, maka **PIHAK KEDUA** diberikan Upah Lembur sesuai dengan ketentuan Perusahaan **PIHAK KESATU** yang berlaku.
- (9) **PIHAK KEDUA** tidak mendapatkan penghasilan lain dalam bentuk apapun juga selain yang telah ditetapkan dalam Perjanjian ini.

**PASAL 6**  
**GANTI RUGI**

- (1) Apabila **PIHAK KEDUA** dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh **PIHAK KESATU** melakukan kesalahan Prosedur dan Instruksi Kerja, maka **PIHAK KEDUA** harus mengganti seluruh kerugian yang ditimbulkan akibat kesalahan tersebut kepada **PIHAK KESATU**.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini tidak berlaku jika **PIHAK KEDUA** dapat membuktikan bahwa kesalahan tersebut bukan karena kesalahan dari **PIHAK KEDUA**.

**PASAL 7**  
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

- (1) **PIHAK KESATU** berhak memutuskan hubungan kerja dengan **PIHAK KEDUA**, jika **PIHAK KEDUA** sebelum jangka waktu sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Pasal 2 Perjanjian ini berakhir, tidak memenuhi standard kinerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan **PIHAK KESATU**, mangkir selama 3(tiga) hari atau selama 1(satu) bulan atau lebih dan/atau karena sebab-sebab lain sebagaimana diatur dalam ketentuan Perusahaan **PIHAK KESATU** yang berlaku.
- (2) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, maka **PIHAK KESATU** wajib memberitahukan hal tersebut kepada **PIHAK KEDUA** selambat-lambatnya 1(satu) bulan sebelumnya.
- (3) Perjanjian ini berakhir demi Hukum dengan sendirinya sesuai ketentuan Pasal 2 Perjanjian ini.
- (4) **PIHAK KEDUA** mengundurkan diri atas permintaan sendiri sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja.
- (5) Dalam hal pemberhentian atas permintaan **PIHAK KEDUA** sebelum tanggal berakhirnya Perjanjian ini, maka **PIHAK KEDUA** wajib menyampaikan surat permohonan pengunduran diri selambat-lambatnya 1(satu) bulan sebelum tanggal pengunduran diri serta menyampaikan laporan pertanggungjawaban secara tertulis kepada **PIHAK KESATU** atau Pejabat lain yang ditunjuk oleh **PIHAK KESATU**.
- (6) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran yang dilakukan oleh **PIHAK KEDUA** terhadap ketentuan Perusahaan yang berlaku, maka **PIHAK KESATU** tidak membayar ganti rugi apapun kepada **PIHAK KEDUA**.
- (7) Apabila **PIHAK KEDUA** terbukti memiliki hubungan keluarga dengan salah seorang Pegawai Perusahaan **PIHAK KESATU** yang meliputi: suami/istri, kakak kandung/tiri/angkat, adik kandung/tiri/angkat, orang tua kandung/tiri/angkat dan anak kandung/tiri/angkat, maka **PIHAK KESATU** akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa membayar ganti rugi dalam bentuk apapun kepada **PIHAK KEDUA**.

**PASAL 8**  
**PEMBAHARUAN PERJANJIAN**

- (1) Dalam hal suatu kondisi tertentu pekerjaan Proyek belum selesai dan diperpanjang oleh Pemberi Proyek maka **PIHAK KESATU** dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk melakukan Pembaruan Perjanjian ini dengan meniadakan persyaratan jeda waktu selama 30(tiga puluh) hari, yang selanjutnya akan dituangkan dalam Pembaruan Perjanjian tersendiri.
- (2) Pembaruan Perjanjian sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini, akan diberitahukan oleh **PIHAK KESATU** secara tertulis kepada **PIHAK KEDUA** selambat-lambatnya dalam waktu 14(empat belas) hari kerja sebelum berakhirnya Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1).
- (3) Dalam hal **PIHAK KESATU** tidak berkehendak untuk melakukan Pembaruan Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, maka selambat-lambatnya dalam waktu 7(tujuh) hari kerja **PIHAK KESATU** wajib memberitahukan secara tertulis kepada **PIHAK KEDUA**.

**PASAL 9**  
**PERUBAHAN - PERUBAHAN**

Apabila terjadi perubahan yang di akibatkan oleh beberapa hal, antara lain :

- Adanya Regulasi pemerintah
- Perubahan Gaji/Ujrah/Penghasilan.
- Perubahan Jangka Waktu.

Maka atas perubahan tersebut cukup dengan di terbitkannya surat pemberitahuan secara tertulis dari **PIHAK KESATU** kepada **PIHAK KEDUA** tanpa harus menerbitkan **Amendement** tersendiri, dan hal tersebut bersifat mengikat bagi masing - masing Pihak sepanjang tidak ditentukan lain.

**Pasal 10**  
**LAIN-LAIN**

- (1) Hal-hal yang terkait dengan ketentuan Pegawai Tidak Tetap yang belum diatur dalam Perjanjian ini, akan dijelaskan secara tersendiri oleh **PIHAK KESATU** kepada **PIHAK KEDUA**.
- (2) Dalam hal timbul persengketaan akibat Perjanjian ini maka penyelesaiannya dilakukan secara musyawarah dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- (3) Perjanjian ini akan disesuaikan sebagaimana mestinya apabila ada perubahan peraturan dan kebijakan Perusahaan **PIHAK KESATU** yang baru.
- (4) Perjanjian ini dibuat dalam rangkap 2(dua) asli, masing-masing sama bunyinya dan mempunyai kekuatan Hukum yang sama setelah ditandatangani **PIHAK KESATU** dan **PIHAK KEDUA**, serta masing-masing pihak memegang masing-masing 1(satu) rangkap asli untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demikian Perjanjian ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa adanya tekanan dari pihak manapun, dan dengan itikad baik untuk dapat dipatuhi.

**PIHAK KEDUA,**



**Aan Hermansyah**  
Tenaga Kerja

**PIHAK KESATU,**



**Lusi Noviantri, SE**  
Direktur

A



Lampiran 3: Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja antara PT. Pertamina Bina Medika dan PT. PKSS

PERJANJIAN KERJASAMA

ANTARA  
PT. PERTAMINA BINA MEDIKA  
(RUMAH SAKIT PERTAMINA BALIKPAPAN)  
DENGAN  
PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA

TENTANG  
JASA PENYEDIA TENAGA KERJA KEBERSIHAN GEDUNG  
DI RUMAH SAKIT PERTAMINA BALIKPAPAN

No : 1000/EG0000/2016-S0  
No : B.487-BIS/PKSS/01/2016

Pada hari ini, Jum'at tanggal dua puluh sembilan bulan April tahun dua ribu enam belas (29-04-2016), yang bertanda tangan dibawah ini :

1. **PT. PERTAMINA BINA MEDIKA**, berkedudukan di Jakarta, didirikan berdasarkan akta nomor: 30 tanggal 21 Oktober 1997, yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia di bawah nomor: C2-18HT.01.11TH.98 tanggal 12 Januari 1998 yang telah diubah dengan akta nomor: 17 tanggal 20 Mei 2002 yang telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia di bawah nomor: C-12195 HT.01.04.TH.2002 tanggal 4 Juli 2002. Kedua Akta tersebut dibuat di hadapan Ny. Sulami Mustafa, SH., Notaris di Jakarta, dalam hal ini diwakili oleh dr. Syamsul Bahri, MPH., dalam jabatannya selaku Pjs. Direktur RUMAH SAKIT PERTAMINA BALIKPAPAN, berdasarkan Memorandum Direktur Utama PT. Pertamina Bina Medika No. 0141/A00000/2016-S0 tertanggal 18 Februari 2016 dari dan oleh karena itu dan bertindak untuk dan atas nama serta sah mewakili PT. Pertamina Bina Medika;  
- Untuk selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**.
2. **PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA** yang berkedudukan di Balikpapan, didirikan berdasarkan Anggaran Dasar Perseroan yang telah dimuat dalam Akta Nomor 02 tanggal 12 Desember 2008 yang dibuat dihadapan Umar Imanua, SH, Notaris di Jakarta dan terakhir telah diubah dengan Akta Nomor 03 tanggal 10 Juni 2009 yang dibuat oleh Notaris yang sama dan telah dimumkan dalam Berita Negara RI Nomor 82 tanggal 29 Juni 2009, Tambahan Nomor 25553, berkedudukan di Jalan Warung Buncit Raya No. 75, Jakarta, yang dalam hal ini diwakili oleh Sugiarto, S.Hut., dalam kedudukannya bertindak selaku Kepala Cabang, dalam jabatannya tersebut mewakili Direksi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera berdasarkan Surat Kuasa Khusus Direksi PT Prima Karya Sarana Sejahtera Nomor B.002 DIR/01/2012 tanggal 13 Januari 2012 dari dan oleh karena itu untuk dan atas nama serta sah mewakili PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA;  
- Untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA untuk selanjutnya secara bersama-sama disebut "PARA PIHAK".

	SB	YBA	DE	RR	DS
Pihak Pertama	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
Pihak Kedua	<i>[Signature]</i>				



**PARA PIHAK** dalam kedudukan dan jabatannya seperti tersebut diatas terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa **PIHAK PERTAMA** memerlukan Jasa Penyedia Tenaga Kerja Kebersihan Gedung RSPB di lokasi **PIHAK PERTAMA**.
2. Bahwa **PIHAK KEDUA** mempunyai keahlian, kemampuan dan tenaga yang memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh **PIHAK PERTAMA** dalam kepatuhan penuh terhadap peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan serta persyaratan-persyaratan yang berlaku dalam **PERJANJIAN** ini.
3. Bahwa **PARA PIHAK** secara bulat dan bertanggungjawab menyepakati untuk bersama-sama mengelola pekerjaan dengan mengedepankan efisiensi, transparansi, profesionalitas dan tanggungjawab yang tinggi.

Berdasarkan hal tersebut diatas, seluruhnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari **PERJANJIAN** ini, maka **PARA PIHAK** telah saling setuju untuk mengadakan dan mengikatkan diri dalam suatu **PERJANJIAN KERJASAMA** selanjutnya disebut **PERJANJIAN**, dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana tercantum dalam pasal-pasal di bawah ini:

#### PASAL 1 KETENTUAN UMUM

Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan:

1. **PERJANJIAN** adalah Perjanjian Kerjasama Jasa Penyedia Tenaga Kerja Kebersihan Gedung di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan sebagaimana disebutkan dalam **PERJANJIAN** ini, termasuk tetapi tidak terbatas kepada amandemen, addendum substitusi-substitusi dan lampiran-lampiran.
2. **JASA PENYEDIA TENAGA KERJA KEBERSIHAN GEDUNG** adalah jasa yang diserahkan oleh **PIHAK KEDUA** kepada **PIHAK PERTAMA** berupa pelaksanaan kegiatan pembersihan gedung Rumah Sakit Pertamina Balikpapan secara rutin dan sejenisnya yang dalam hal ini **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab secara langsung kepada tenaga kerja yang dipekerjakan di lokasi **PIHAK PERTAMA**, untuk selanjutnya disebut **PEKERJAAN**.
3. **KERAHASIAAN** adalah segala tindakan baik diam atau bergerak untuk tidak menyebarkan data dan/atau informasi dengan media dan/atau cara apapun yang berhubungan dengan pekerjaan dan/atau segala data dan informasi yang berhubungan dengan kedua belah pihak.
4. **FORCE MAJEURE** (keadaan memaksa) adalah suatu kejadian atau keadaan atau kondisi apapun yang tidak dapat dipastikan, diperkirakan dan diluar kekuasaan dari masing-masing pihak yang membuat **PARA PIHAK** tidak dapat memenuhi secara keseluruhan atau sebagian kewajiban-kewajibannya berdasarkan **PERJANJIAN** ini.
5. Dalam masa kontrak kerja berjalan kedua belah pihak wajib tunduk pada ketentuan perundang-undangan Negara Republik Indonesia (Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 dan Permenakertrans No.19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat

Pihak Pertama	SB	YEA	PE	RR	DS
Pihak Kedua					

penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain), serta ketentuan perundang-undangan Negara Republik Indonesia yang diberlakukan kemudian.

**PASAL 2**  
**OBJEK PERJANJIAN**

Yang menjadi objek dari PERJANJIAN ini adalah PELAYANAN JASA PENYEDIA TENAGA KERJA KEBERSIHAN GEDUNG Rumah Sakit Pertamina Balikpapan termasuk Poliklinik Panorama, Balikpapan Autisme Center, Training Center, dan Gatu dengan jumlah tenaga kebersihan sebanyak **70 (tujuh puluh)** orang.

**PASAL 3**  
**DASAR PELAKSANAAN PEKERJAAN**

Bahwa pelaksanaan PEKERJAAN sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 ayat (2) PERJANJIAN ini termasuk tetapi tidak terbatas pada:

- a. Sesuai SK Direktur Utama PT. PERTAMINA BINA MEDIKA No. Kpis-1400/A00000/2014-S0 tanggal 18 Desember 2014.
- b. Rencana Kerja dan Syarat-syarat (RKS) pengadaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja Kebersihan Gedung di RS. Pertamina Balikpapan No. 121/PPBJ-RSPB/III/2016.
- c. Pengumuman Pengadaan Barang/Jasa No.123/PPBJ-RSPB/II/2016 di Papan Pengumuman Resmi Perusahaan tanggal 10 Maret 2016 dan di Media cetak tanggal 11 Maret 2016.
- d. Undangan rapat Aanwijzing No. 125/PPBJ-RSPB/III/2016 tanggal 14 Maret 2016.
- e. Berita Acara Penjelasan/Aanwijzing tanggal 18 Maret 2016.
- f. Berita Acara Rapat Pembukaan Penawaran jasa penyedia tenaga kerja kebersihan gedung tanggal 28 Maret 2016.
- g. Memorandum dari Panitia Pengadaan Barang dan Jasa RSPB kepada Direktur RSPB No.: 126/PPBJ-RSPB/III/2016 perihal laporan pelaksanaan pembukaan dokumen penawaran pelelangan.
- h. Berita Acara Rapat Negoisasi Jasa Penyedia Tenaga Kerja Kebersihan Gedung tanggal 04 April 2016.

**PASAL 4**  
**RUANG LINGKUP PERJANJIAN**

**PIHAK PERTAMA** memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** dan **PIHAK KEDUA** menerima tugas tersebut yaitu untuk melaksanakan PEKERJAAN jasa penyedia tenaga kerja kebersihan gedung di area operasional Rumah Sakit Pertamina Balikpapan seluas ±19.972.89 m<sup>2</sup>, baik di bangunan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan maupun poliklinik panorama, Balikpapan autisme center, dan Gatu agar kondisinya selalu bersih, rapi dan nyaman.

**PASAL 5**  
**JAMINAN HUKUM**

1. **PIHAK KEDUA** menjamin **PIHAK PERTAMA** bahwa **PIHAK KEDUA** selalu bertindak dengan itikad baik dan/atau jujur dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya dan/atau

	SB	YEA	DE	RR	DS
Pihak Pertama					
Pihak Kedua					

tidak melanggar etika dan/atau moral dengan pihak-pihak yang terkait di dalam pelaksanaan PEKERJAAN ini.

2. **PIHAK KEDUA** dan/atau tenaga kerja **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa sepenuhnya memiliki keahlian, kemampuan dan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan PEKERJAAN ini.
3. **PIHAK KEDUA** dan/atau tenaga kerja **PIHAK KEDUA** melakukan PEKERJAAN secara profesional, cakap dan harus melakukan keseluruhan PEKERJAAN secara hati-hati dan dengan memperhatikan aspek keselamatan.
4. **PIHAK KEDUA** dan/atau tenaga kerja **PIHAK KEDUA** harus melakukan PEKERJAAN secara mendalam-menyeluruh sampai selesai sesuai dengan standar baku.
5. **PIHAK KEDUA** menjamin untuk melindungi **PIHAK PERTAMA** atas segala tuntutan, kerugian dan/atau kerusakan oleh Pihak Ketiga sebagai akibat dari lalaiannya dan diamnya **PIHAK KEDUA** terhadap kewajiban-kewajiban **PIHAK KEDUA** pada Pihak Ketiga berdasarkan PERJANJIAN ini dan berkewajiban pula untuk mengganti segala biaya-biaya yang telah terlebih dahulu dikeluarkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada Pihak Ketiga atas kelalaian dan diamnya **PIHAK KEDUA** tersebut.

#### PASAL 6 PEJABAT BERWENANG

1. Dalam pelaksanaan pekerjaan, **PIHAK PERTAMA** menunjuk Wakil Direktur SDM & Umum sebagai Direksi Pekerjaan dan Kepala Fasum sebagai Perjawas Pekerjaan.
2. Pejabat sebagaimana tersebut dalam ayat (1) di atas akan melakukan evaluasi atas kinerja **PIHAK KEDUA** yang dapat mengakibatkan terkoreksinya besaran biaya bulanan (angsuran) yang dibayarkan **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA**.

#### PASAL 7 TENAGA KERJA PIHAK KEDUA

1. **PIHAK KEDUA** menyediakan tenaga kerja sendiri. Tenaga kerja yang disediakan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan oleh **PIHAK PERTAMA**.
2. Tenaga kerja **PIHAK KEDUA** memiliki PERJANJIAN KERJA dengan **PIHAK KEDUA**.
3. Seluruh tenaga kerja yang dipekerjakan **PIHAK KEDUA** di lokasi **PIHAK PERTAMA** merupakan tenaga kerja **PIHAK KEDUA** dan bukan tenaga kerja **PIHAK PERTAMA**, dan **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab sepenuhnya atas semua permasalahan hubungan industrial (perburuhan) yang timbul antara **PIHAK KEDUA** dengan Pekerjaannya sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan ini termasuk saat Perjanjian ini berakhir.
4. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara **PIHAK KEDUA** dengan Pekerjaannya maka segala akibat hukumnya akan menjadi tanggungan **PIHAK KEDUA**, dan **PIHAK KEDUA** membebaskan **PIHAK PERTAMA** dari segala gugatan dan tuntutan dari

Pihak Pertama	SB	VEA	PE	RR	DF
Pihak Kedua					

pihak manapun termasuk Pekerja PIHAK KEDUA akibat dari perselisihan hubungan Industrial dimaksud.

5. Apabila PERJANJIAN ini berakhir, maka seluruh hak dan kewajiban PARA PIHAK juga ikut berakhir.

**PASAL 8**  
**HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA**

1. Dalam PERJANJIAN ini PIHAK PERTAMA berhak:
- a. Mendapat hasil PEKERJAAN yang baik, memuaskan, dan profesional dari PIHAK KEDUA sampai selesai sesuai kesepakatan PARA PIHAK dalam perjanjian ini.
  - b. Mengkoordinasikan, menegur dan/atau memberikan peringatan tertulis kepada PIHAK KEDUA apabila PIHAK KEDUA dan/atau tenaga kerja PIHAK KEDUA tidak melaksanakan PEKERJAAN sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam PERJANJIAN ini dalam rangka tercapainya penyelesaian pekerjaan atau berkaitan dengan kesehatan, keamanan, dan keselamatan kerja.
  - c. Meminta tenaga kerja pengganti apabila tenaga kerja PIHAK KEDUA berhalangan hadir atau tidak dapat masuk kerja karena melaksanakan hak normatif (cuti, sakit, dan/atau pekerja wanita melahirkan) tanpa menambah biaya yang telah disepakati oleh PARA PIHAK.
  - d. Mengusulkan dan/atau meminta dilakukannya penggantian tenaga kerja PIHAK KEDUA yang tidak disiplin, tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan, melakukan tindak pidana dan melakukan tindakan yang dapat merusak nama baik / citra PIHAK PERTAMA.
2. Dalam PERJANJIAN ini PIHAK PERTAMA berkewajiban:
- a. Membayar BIAYA PEKERJAAN atas PEKERJAAN yang dilakukan PIHAK KEDUA di lokasi PIHAK PERTAMA setiap bulannya.
  - b. Memberitahukan kepada PIHAK KEDUA setiap perubahan yang terjadi terutama dalam hal pindah domisili/ alamat pos perusahaan melalui jasa pengiriman (ekspedisi), e-mail dan/atau faksimili maksimal 3 (tiga) hari kalender setelah kepindahan.

**PASAL 9**  
**HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA**

1. Dalam PERJANJIAN ini PIHAK KEDUA berhak:
- a. Memperoleh BIAYA PEKERJAAN atas PEKERJAAN yang dilakukan PIHAK KEDUA di lokasi PIHAK PERTAMA setiap bulannya.
  - b. Merekrut dan/atau melakukan penggantian serta pemutusan kerja terhadap tenaga kerja yang dianggap tidak patut kerja karena terkait kasus hukum yang berlaku di wilayah negara Republik Indonesia.

	SB	YEA	PE	RR	D%
Pihak Pertama	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
Pihak Kedua	<i>[Signature]</i>				



2. Dalam PERJANJIAN ini PIHAK KEDUA berkewajiban:
- a. Memenuhi kewajibannya atas hak-hak tenaga kerja PIHAK KEDUA sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan atau peraturan perburuhan lainnya dimana besarnya hak-hak tenaga kerja tersebut adalah sesuai dengan aturan-aturan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan di wilayah negara Republik Indonesia.
  - b. Menyediakan tenaga kerja sesuai yang dipersyaratkan oleh PIHAK PERTAMA secara tepat waktu.
  - c. Melaksanakan PEKERJAAN untuk bidang pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 2 PERJANJIAN ini di lokasi PIHAK PERTAMA sampai selesai sesuai dengan RKS dan penawaran yang diberikan dan telah disetujui oleh PIHAK PERTAMA sebagaimana terlampir dalam Perjanjian ini.
  - d. Menyediakan tenaga kerja pengganti yang klasifikasinya setara dengan tenaga kerja yang digantikan, kecuali ditentukan lain oleh PIHAK PERTAMA, apabila tenaga kerja PIHAK KEDUA tidak dapat melaksanakan kewajibannya karena sakit, cuti dan/atau tenaga kerja wanita melahirkan atau alasan lain yang bersifat sementara.
  - e. Memberikan tenaga kerja pengganti yang bersifat tetap sebagai pengganti tenaga kerja yang ada sesuai dengan fungsi kerja tenaga kerja tersebut atas permintaan dan persetujuan tertulis dari PIHAK PERTAMA, kecuali ditentukan lain oleh PIHAK PERTAMA, apabila:
    - 1) Tenaga kerja PIHAK KEDUA keluar atau mengundurkan diri;
    - 2) Tenaga kerja PIHAK KEDUA dianggap tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaannya;
    - 3) Tenaga kerja PIHAK KEDUA tidak disiplin atau melakukan tindakan yang dapat merusak nama baik / citra PIHAK PERTAMA.
  - f. Melakukan pembinaan terhadap para pekerjanya dan juga memberikan penjelasan kepada para pekerjanya yang dipekerjakan di lokasi PIHAK PERTAMA tersebut tentang hak dan kewajiban pekerja serta menjelaskan bahwa hubungan kerja yang terjadi adalah antara pekerja dengan PIHAK KEDUA dan tidak ada hubungan kerja dalam bentuk apapun antara pekerja PIHAK KEDUA dengan PIHAK PERTAMA.
  - g. Mengarahkan tenaga kerjanya untuk:
    - 1) Mengikuti dan/atau menaati tata tertib atau petunjuk tertulis yang diberlakukan di lokasi PIHAK PERTAMA.
    - 2) Berpakaian rapi dan berperilaku sopan/santun.
    - 3) Ikut serta dalam menjaga dan merawat aset-aset atau sarana umum yang ada di lokasi PIHAK PERTAMA.
  - h. Menanggung atas biayanya sendiri semua kerugian-kerugian yang diderita oleh PIHAK PERTAMA yang disebabkan oleh karena kelalaian tenaga kerja PIHAK KEDUA yang dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya tidak menaati tata tertib atau petunjuk tertulis sebagaimana dimaksud dalam PERJANJIAN ini.
  - i. Memberikan seluruh tenaga kerjanya perlengkapan kerja berupa tanda pengenal, 3 (tiga) pasang seragam kerja, 2 (dua) pasang sepatu kerja, serta 4 (empat) pasang sarung tangan dalam pelaksanaan PEKERJAAN.

	SB	YEA	BE	RR	DS
Pihak Pertama	/	/	/	/	/
Pihak Kedua	/	/	/	/	/

- j. Melengkapi seluruh tenaga kerjanya dengan peralatan kerja. Alat Pelindung Diri, dan bertanggungjawab selama jam kerja berlangsung, serta tenaga kerja **PIHAK KEDUA** tidak diperkenankan meninggalkan PEKERJAAN tanpa sepengetahuan dan ijin dari Pimpinan Pelaksanaan Pekerjaan.
- k. **PIHAK KEDUA** selaku penerima pekerjaan dari **PIHAK PERTAMA**, harus membuat perjanjian kerja tertulis antara **PIHAK KEDUA** selaku pemborong dengan para Pekerjaannya masing-masing dan salinan Surat Perjanjian Kerja yang telah dilegalisir Dinas Tenaga Kerja setempat disampaikan kepada **PIHAK PERTAMA**.
- l. Wajib membuat Berita Acara atas hasil pelaksanaan pekerjaan setiap bulan yang ditandatangani oleh Pimpinan Pelaksanaan Pekerjaan dan Direksi Pekerjaan.
- m. Memberitahukan kepada **PIHAK PERTAMA** setiap perubahan yang terjadi terutama dalam hal pindah domisili/ alamat pos perusahaan melalui jasa pengiriman (ekspedisi), e-mail dan/atau faksimili maksimal 3 (tiga) hari kalender setelah kepindahan.

**PASAL 10**  
**MEKANISME PEMBAYARAN**

Pembayaran biaya pelaksanaan pekerjaan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** dilaksanakan sebagai berikut :

1. Besarnya biaya PEKERJAAN ini adalah berdasarkan rincian sebagai berikut:

No.	URAIAN	PELAKSANA TINGKAT I	KEPALA KERJA (K0 II)	SUPERVISOR (Spv) SPESIALIS
1.	UPAH TETAP	Rp. 2.319.736	Rp. 2.355.202	Rp. 2.369.446
2.	BPJS KETENAGAKERJAAN	7,8%	7,8%	7,8%
3.	BPJS KESEHATAN	5%	5%	5%
4.	TUNJANGAN HARI RAYA (8,33% x Upah Tetap)	Rp. 193.234	Rp. 194.606	Rp. 197.374
5.	TAKE HOME PAY	Rp. 2.226.946,55	Rp. 2.242.753,79	Rp. 2.274.668,38
6.	TOTAL SANTUNAN PER PEKERJA	RP. 2.226.947	Rp. 2.242.754	Rp. 2.274.668,38
7.	TOTAL BIAYA LEMBUR SHIFT		Rp. 77.235.140,81,-	
8.	TOTAL UANG MAKAN LEMBUR		Rp. 16.560.000,-	
9.	TOTAL TARIF KOMPENSASI SHIFT (3-1)		Rp. 39.034.128,-	

Pihak Pertama	SB	YEA	RE	RR	DS
Pihak Kedua					

Mafian 7 dari 13

2. Rincian biaya di atas belum termasuk biaya lembur harian (lilyur nasional) dan lembur sesuai dengan permintaan **PIHAK PERTAMA** dengan melampirkan daftar pekerja yang akan dilemburkan beserta Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) yang telah disetujui dan ditandatangani oleh **PIHAK PERTAMA** dimana untuk biaya lembur tersebut akan ditagihkan tersendiri oleh **PIHAK KEDUA** kepada **PIHAK PERTAMA**.
3. Untuk setiap kali permintaan pembayaran **PIHAK KEDUA** wajib melampirkan daftar absensi yang disahkan oleh pengawas pekerjaan/direksi pekerjaan;
4. Proses pembayaran dapat dilaksanakan setelah Bagian Keuangan **PIHAK PERTAMA** menerima dokumen penagihan dari **PIHAK KEDUA** dan dokumen penunjangnya secara lengkap dan memenuhi syarat yang telah ditetapkan;
5. Tahap-tahap pembayaran tersebut diatas dinyatakan dalam berita acara kemajuan pekerjaan untuk pembayaran angsuran, yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan pengesahan oleh pejabat yang berwenang dari Rumah Sakit Pertamina Balikpapan atau pejabat yang ditunjuk;
6. **PIHAK PERTAMA** membayar tagihan **PIHAK KEDUA** berdasarkan ayat (4) dan ayat (5) dalam waktu 30 (tiga puluh) Hari kalender dihitung sejak dokumen tagihan diterima secara lengkap dan benar oleh **PIHAK PERTAMA**;
7. Pembayaran atas tagihan **PIHAK KEDUA** kepada **PIHAK PERTAMA** wajib dilakukan melalui transfer dari rekening bank **PIHAK PERTAMA** ke rekening bank **PIHAK KEDUA** sebagai berikut:
 

<b>Bank</b>	:	Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
		Kantor Cabang Ojستا
<b>Nomor Rekening</b>	:	0340-01-000191-30-8
<b>Atas Nama</b>	:	PT. Prima Karya Sarana Sejahtera

**PASAL 11**  
**PERALATAN KERJA**

1. **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk menyediakan peralatan kerja untuk menunjang PEKERJAAN sesuai dengan Perjanjian ini secara professional dengan sistem sewa dimana segala biaya yang timbul terhadap peralatan kerja tersebut akan ditagihkan secara bertahap setiap bulannya selama jangka waktu perjanjian ini kepada **PIHAK PERTAMA**.
2. **PARA PIHAK** sepakat total biaya sewa atas peralatan sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) Pasal ini adalah sebesar Rp. 201.569.444,- (dua ratus satu juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu empat ratus empat puluh empat rupiah) sudah termasuk PPh 10%.
3. Sistem pembayaran terhadap peralatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) Pasal ini akan dibayar bertahap setiap bulan secara berkala selama 23 (dua puluh tiga) bulan dengan mengikuti mekanisme pembayaran yang tertuang dalam Pasal 10 ayat (6) Perjanjian ini.

Pihak Pertama	SB	YEA	PE	RR	DS
Pihak Kedua					

**PASAL 12  
PAJAK**

1. Pajak-pajak yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan PERJANJIAN ini menjadi beban dan tanggung jawab masing-masing PIHAK dan wajib dibayarkan oleh PIHAK yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan hukum perpajakan yang berlaku.
2. PIHAK KEDUA harus menjamin PIHAK PERTAMA dan menjaga serta membebaskannya dari semua kewajiban-kewajiban atau tuntutan-tuntutan (termasuk biaya hukum) berkaitan dengan pajak-pajak yang diwajibkan kepada PIHAK KEDUA.

**PASAL 13  
SANKSI DAN DENDA**

Bila terjadi ketidakmampuan/kealpaan/penyimpangan/pelanggaran atas pelaksanaan PEKERJAAN sebagaimana dimaksud dalam PERJANJIAN ini, maka PARA PIHAK sepakat untuk menetapkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Melakukan koreksi atas besar biaya bulanan (angsuran) yang akan dibayarkan apabila PIHAK KEDUA tidak memenuhi kewajibannya sesuai evaluasi pejabat berwenang.
2. Apabila keadaan yang dimaksud dalam ayat (1) di atas terjadi kembali sampai dengan 4 (empat) kali berturut-turut, maka PIHAK PERTAMA akan mempertimbangkan untuk mengakhiri Perjanjian ini.
3. Setelah PERJANJIAN diputus/diakhiri, akan diadakan perhitungan oleh PIHAK PERTAMA mengenai prestasi dan pembayaran-pembayaran sebelumnya. Dalam hal ini PIHAK KEDUA tidak dapat menuntut ganti rugi apapun juga dan keputusan mutlak ditangan PIHAK PERTAMA dan selanjutnya kepada PIHAK KEDUA tidak diperkenankan mengikuti semua kegiatan pelaksanaan pekerjaan di lingkungan PIHAK PERTAMA selama tahun berjalan.
4. PIHAK PERTAMA berhak memutuskan atau mengakhiri PERJANJIAN ini sebelum jangka waktu berakhirnya PERJANJIAN disertai dengan alasan yang tenar-benar dapat dipertanggungjawabkan dan dengan pemberitahuan tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum pemutusan PERJANJIAN ini.
5. PIHAK KEDUA berhak mendapatkan pembayaran denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (5) Perjanjian ini, yakni sebesar 0,1% (nol koma satu persen) dari hari keterlambatan pembayaran dengan maksimal denda sebesar 5% (lima persen) dari besar biaya bulanan (angsuran).

**PASAL 14  
JANGKA WAKTU PELAKSANAAN**

1. Seluruh PEKERJAAN ini harus sudah selesai dan diserahkan oleh PIHAK KEDUA dan diterima dengan baik oleh PIHAK PERTAMA dalam jangka waktu 23 (dua puluh tiga) bulan terhitung mulai tanggal satu bulan Mei tahun dua ribu enam belas (01-05-2016)

	SB	YEA	PE	RR	DS
Pihak Pertama	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
Pihak Kedua	<i>[Signature]</i>				



sampai dengan tanggal tiga puluh satu bulan Maret tahun dua ribu delapan belas (31-03-2018).

2. **PARA PIHAK** dapat memperpanjang jangka waktu sebagaimana tersebut pada ayat (1) pasal ini melalui pemberitahuan secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari kalender sebelum PERJANJIAN ini berakhir, dengan ketentuan dan syarat-syarat yang ditentukan kemudian dan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, termasuk tetapi tidak terbatas dalam hal:
- Keadaan *Force Majeure* seperti yang dimaksud dalam Pasal 12 PERJANJIAN ini.
  - Keadaan/ kejadian atau hal-hal lain diluar kekuasaan/ kemampuan **PARA PIHAK** yang dapat dipertimbangkan oleh pihak yang tidak terkena *Force Majeure* dan bukan merupakan kesalahan dan/atau kelalaian pihak yang terkena *Force Majeure*.

**PASAL 15**  
**PENGAKHIRAN PERJANJIAN**

- PIHAK PERTAMA** berhak secara sepihak memutus atau mengakhiri PERJANJIAN, dalam hal **PIHAK KEDUA**:
  - Tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya yang telah ditentukan dan disepakati, sebagaimana yang dimaksud dalam PERJANJIAN ini.
  - Tidak menyelesaikan kewajiban-kewajiban dalam waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam PERJANJIAN ini.
  - Memberikan keterangan tidak benar yang merugikan atau dapat merugikan **PIHAK PERTAMA** sehubungan dengan PEKERJAAN ini.
  - Melakukan hal-hal yang melanggar atau tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari PERJANJIAN ini termasuk setiap spesifikasi teknis untuk PEKERJAAN ini.
  - Menghambat penyelesaian PEKERJAAN sebagai akibat dari tindakan atau kelalaian apapun oleh **PIHAK KEDUA**.
  - Mengalihkan atau mensub-kontrakkan bagian manapun dari PEKERJAAN ini kepada pihak lain.
  - Dikarenakan keterlambatan, menyebabkan denda maksimum sebagaimana dinyatakan dalam PERJANJIAN ini.
  - Apabila terjadi pengakhiran/pemutusan PERJANJIAN secara sepihak oleh **PIHAK PERTAMA** sebagaimana dimaksud dalam PERJANJIAN ini, **PIHAK PERTAMA** berhak menunjuk kontraktor lain atas pilihannya sendiri untuk menyelesaikan PEKERJAAN ini. Apabila harga penyelesaian tersebut lebih besar dari harga yang seharusnya dibayarkan kepada **PIHAK KEDUA** berdasarkan PERJANJIAN ini, selisih harga tersebut menjadi tanggung jawab dan beban biaya **PIHAK KEDUA**.
- PIHAK PERTAMA** berhak memutus atau mengakhiri PERJANJIAN ini sebelum jangka waktu berakhirnya PERJANJIAN dengan alasan yang wajar dan dengan pemberitahuan tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum pemutusan PERJANJIAN ini.

Pihak Pertama	SR	YEA	PE	RR	DS
Pihak Kedua					

3. **PIHAK KEDUA** berhak memutus atau mengakhiri **PERJANJIAN** apabila teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali tidak mendapatkan tanggapan dari **PIHAK PERTAMA** dalam hal **PIHAK PERTAMA** tidak melaksanakan kewajiban kepada **PIHAK KEDUA** berdasarkan Pasal 8 ayat (2) huruf (a).
4. **PARA PIHAK** sepakat satu sama lain bahwa sehubungan dengan batalnya **PERJANJIAN** ini, maka **PARA PIHAK** melepaskan ketentuan Pasal 1266 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) yang mengatur tentang batalnya suatu perjanjian.

**PASAL 16**  
**FORCE MAJEURE**

1. *Force Majeure* (keadaan memaksa) berdasarkan **PERJANJIAN** ini, termasuk tetapi tidak terbatas antara lain: gempa bumi, banjir, angin topan, kebakaran, perang, huru-hara dan gangguan-gangguan lain akan tetapi dengan pengecualian atas pajak-pajak baru dan kepalitan atas **PARA PIHAK** berdasarkan **PERJANJIAN** ini.
2. Apabila terjadi keadaan memaksa, pihak yang terkena keadaan memaksa wajib memberitahukan secara tertulis dan/atau faksimili dan/atau e-mail kepada pihak yang tidak terkena keadaan memaksa selambat-lambatnya dalam waktu 3 (tiga) hari kerja sejak terjadinya keadaan memaksa, serta dikuatkan dengan keterangan tertulis dari pihak yang berwenang. Jika dalam waktu 3 x 24 jam sejak diterimanya pemberitahuan, pihak yang tidak terkena keadaan memaksa tidak memberikan jawaban maka pihak yang tidak terkena keadaan memaksa dianggap menyetujui akibat keadaan memaksa tersebut.
3. Apabila keadaan memaksa ditolak oleh **PIHAK** lainnya, maka **PARA PIHAK** akan meneruskan kewajiban-kewajibannya sesuai ketentuan-ketentuan dalam perjanjian ini. Jika keadaan memaksa tersebut disetujui oleh **PIHAK** lainnya, maka **PARA PIHAK** akan merundingkan kembali kelanjutan pelaksanaan pekerjaan serta hal-hal lain yang dianggap penting oleh **PARA PIHAK** dalam pelaksanaan perjanjian ini selanjutnya.
4. Apabila keadaan memaksa tersebut berlangsung lebih dari 30 (tiga puluh) hari kalender, maka **PARA PIHAK** dapat menyepakati untuk mengakhiri perjanjian ini.

**PASAL 17**  
**PERUBAHAN PERJANJIAN**

1. Perubahan dalam **PERJANJIAN** ini dan hal-hal yang belum atau belum cukup diatur akan diatur dan ditetapkan kemudian berdasarkan kesepakatan **PARA PIHAK**.
2. Perubahan sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 (satu) pasal ini akan dibuat dalam suatu **PERJANJIAN** Tambahan (Addendum) dan/atau Amandemen dan/atau Lampiran yang merupakan bagian dan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari **PERJANJIAN** ini.

	SB	YEA	PE	RR	DA
Pihak Pertama					
Pihak Kedua					

**PASAL 18  
KERAHASIAAN**

**PIHAK KEDUA** dengan alasan apapun tidak boleh menggunakan untuk kepentingan lain memberitahukan dan/atau menyebarluaskan baik secara sendiri atau bersama-sama segala data berupa *file/database*, dokumen fisik dan informasi yang berhubungan dengan PERJANJIAN ini, baik selama PERJANJIAN maupun setelah PERJANJIAN berakhir.

**PASAL 19  
HUKUM YANG BERLAKU**

PERJANJIAN ini harus diatur oleh, diartikan, diinterpretasikan, dilaksanakan dan pengaturan hubungan antara **PARA PIHAK**, ditetapkan berdasarkan Hukum Negara Republik Indonesia yakni semua hukum-hukum, ordonansi-ordonansi, aturan-aturan, perundang-undangan, perintah-perintah dan yang sejenisnya (dengan amandemen-amandemennya, pembaruan-pembaruan dan modifikasi-modifikasinya), baik yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat atau lokal atau agen pemerintah yang melingkupi wilayah pelayanan dan/atau terhadap **PARA PIHAK** yang sedang atau mungkin menjadi berlaku.

**PASAL 20  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

1. Apabila terjadi perselisihan dalam pelaksanaan PERJANJIAN ini, maka kedua belah pihak sepakat akan menyelesaikan secara musyawarah mufakat.
2. Jika dengan jalan musyawarah mufakat tidak diperoleh kata sepakat, maka penyelesaian perselisihan selanjutnya diajukan kepada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) untuk diselesaikan dan diputus oleh BANI menurut peraturan-peraturan administrasi dan peraturan-peraturan prosedur arbitrase BANI, yang keputusannya mengikat kedua belah pihak yang berselisih sebagai keputusan tingkat pertama dan terakhir.

**PASAL 21  
PEMBERITAHUAN DAN PARA WAKIL**

Bahwa setiap surat menyurat, pemberitahuan, permintaan, persetujuan, perubahan dan lain-lainnya sehubungan dengan PERJANJIAN ini, dianggap sah jika dilakukan secara tertulis dan ditujukan ke alamat sebagai berikut:

**PIHAK PERTAMA** : Rumah Sakit Pertamina Balikpapan  
 Untuk Perhatian : Wakil Direktur SDM dan Umum  
 Kepala Unit Fasilitas Umum  
 Alamat Pos : Jl. Jenderal Sudirman No. 1 Balikpapan 76111  
 No. Telepon : (0542) 734020/21/24  
 No. Facsimile : (0542) 736134


**PIHAK KEDUA** : PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS)  
 Untuk Perhatian : Kepala Cabang  
 Alamat Pos : Jl. Marsma R. Iswahyudi RT. 056 No. 70B Balikpapan

	SB	YEA	BE	RR	DD
Pihak Pertama					
Pihak Kedua					

No. Telepon : (0542) 763643  
 No. Facsimile : (0542) 763662  
 Alamat Email : sugiarto.pkss@gmail.com

**PASAL 22  
 PENUTUP**

PERJANJIAN ini berlaku terhitung sejak tanggal, bulan dan tahun sebagaimana disebut pada Pasal 14 PERJANJIAN ini, dibuat dalam rangkap 2 (dua), masing-masing dibubuhi -materai secukupnya- dan stempel perusahaan kemudian ditandatangani oleh kedua belah pihak di Balikpapan dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

**PIHAK PERTAMA**  
  
**dr. Syamsul Bahri, MPH.**  
 Pjs. Direktur

**PIHAK KEDUA**  
  
**Sugiarto**  
 Kepala Cabang

	SB	YEA	PE	RR	DS
Pihak Pertama	/	/	/	/	/
Pihak Kedua	/				



**RUMAH SAKIT PERTAMINA BALIKPAPAN**  
( R S P B )

Jalan Jendral Sudirman No. 1 Telp. (0542) 734020, 734021, 734024  
Fax. (0542) 736134 Balikpapan - 76111

Balikpapan, 5 Mai 2016  
Nomor : 129 /PPBJ-RSPB/IV/2016

Yang terhormat,

Direktur PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA (PKSS)

Di Tempat

Perihal : Pemberitahuan Pemenang dan Ucapan Terima Kasih

Dengan hormat,

Berdasarkan hasil evaluasi Administrasi, Teknis dan Harga, bersama ini kami sampaikan pemenang pengadaan barang / jasa untuk pekerjaan " Jasa penyedia Tenaga kerja Kebersihan Gedung di RSPB tahun 2016 adalah PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA (PKSS), dengan rekap point sbb :

No.	Nama Perusahaan	Nilai Point	Harga Penawaran
1.	PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA (PKSS)	94	Rp. 5.573.269.000
2.	PT. BANUA ASIA TONGAH	64	Rp. 5.574.076.255
3.	PT. BIRU TIGA UTAMA	60	Rp. 5.619.523.800
4	PT. PENDI HIJAU BERKAH	39	Rp. 5.642.137.000

Kami mengucapkan banyak terima kasih atas partisipasi Perusahaan-Saudara dalam mengikuti pengadaan barang / jasa untuk pekerjaan Jasa penyedia Tenaga kerja Kebersihan Gedung di RSPB dan semoga kerjasama yang tejalin salama ini dapat tetap berjaiian baik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terimakasih.

**Panitia Pengadaan Barang / Jasa RSPB**

Ketua,

Pepen Ependi, S. Kep

Tembusan : - Direktur RSPB



## Lampiran 4: Perjanjian Kerja PKWT antara PT.PKSS dan Merissa Ordita M. S.

RSPB Cleaning Service

**PERJANJIAN KERJA  
ANTARA  
PT PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA  
DENGAN  
MERISSA ORDITA M. S**

No: B. 237/PKSS-RSPB/SDM/09/2015

Pada hari ini **Rabu** tanggal **Satu** bulan **September** tahun **Dua Ribu Lima Belas (01 - 09 - 2015)** yang bertandatangan di bawah ini,

I. **SUGIARTO**, bertempat tinggal di Balikpapan dalam kedudukannya selaku Kepala Cabang, dalam jabatannya tersebut mewakili Direksi PT Prima Karya Sarana Sejahtera berdasarkan Surat Kuasa Khusus Direksi PT Prima Karya Sarana Sejahtera Nomor B. 002 DIR/01/2012 tanggal 13 Januari 2012 dan oleh karena itu berdasarkan Anggaran Dasar Perseroan yang telah dimuat dalam Akta Nomor 02 tanggal 12 Desember 2008 yang dibuat dihadapan Ummu Imama, SH, Notaris di Jakarta dan terakhir telah diubah dengan Akta Nomor 03 tanggal 05 Juni 2009 yang dibuat oleh Notaris yang sama dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI Nomor 82 tanggal 29 Juni 2009, Tambahan Nomor 25553, berkedudukan di Jalan Warung Buncit Raya No. 75, Jakarta Selatan, untuk selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**.

II. Nama : **MERISSA ORDITA M. S**  
 Jenis kelamin : **WANITA**  
 Tempat/Tanggal lahir : **BALIKPAPAN, 11 OKTOBER 1996**  
 Alamat : **JL. BONTO BULAENG NO. 50 RT. 01 KEL. SUMBER REJO  
 KEC. BALIKPAPAN TENGAH**

Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Dengan ini **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** selanjutnya disebut **PARA PIHAK** sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu guna melaksanakan tugas/pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut :

**Pasal 1  
PENGERTIAN UMUM**

Dalam Perjanjian Kerja ini yang dimaksud dengan:

1. Pekerja adalah **PIHAK KEDUA**/Pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan **PIHAK PERTAMA** karena pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dimaksud pasal 2 berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu menurut perjanjian kerja ini.
2. Daftar Hadir adalah catatan kehadiran Pekerja yang dikelola oleh koordinator/supervisor/ pengawas bagi Pekerja di perusahaan tempat Pekerja menjalankan tugas/pekerjaannya.
3. Rekanan adalah orang, badan, atau institusi yang bekerjasama dengan dan atau menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada **PIHAK PERTAMA** melalui "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dan atau Penyediaan Jasa Pekerja" dan untuk itu **PIHAK PERTAMA** menempatkan **PIHAK KEDUA** sebagai Pekerja.

**Pasal 2**

**JENIS DAN LINGKUP PEKERJAAN**

- (1) **PIHAK KEDUA** setuju untuk melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh **PIHAK PERTAMA** sebagai **Cleaning Service** dengan status/ kedudukan sebagai Pekerja waktu tertentu, ditempatkan di **RUMAH SAKIT PERTAMINA BALIKPAPAN**.
- (2) Ruang lingkup tugas/pekerjaan yang diserahkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** disesuaikan dengan jabatan/tugas dari **PIHAK KEDUA** dan dituangkan dalam bentuk Surat Penugasan dan Uraian tugas/pekerjaan (*Job Description*) yang diberikan oleh **PIHAK PERTAMA**.
- (3) Surat Penugasan dan Uraian tugas/pekerjaan (*Job Description*) tersebut dalam ayat (2) pasal ini ditandatangani oleh kedua belah pihak dan merupakan lampiran yang tidak terpisahkan dengan perjanjian ini.
- (4) **PIHAK KEDUA** bersedia ditempatkan dilokasi kerja **PIHAK PERTAMA** dan atau REKANAN dan bersedia untuk sewaktu-waktu dipindahkan dari satu lokasi ke lokasi lain dengan upah dan fasilitas sesuai standar upah dan fasilitas yang berlaku di perusahaan **PIHAK PERTAMA** bagi Pekerja **PIHAK PERTAMA** di tempat **PIHAK KEDUA** dipekerjakan.

**Pasal 3**

**JANGKA WAKTU PERJANJIAN**

- (1) Perjanjian Kerja ini berlaku sejak tanggal **01-09-2015** sampai dengan tanggal **31-08-2016** atau sampai dengan saat perjanjian ini diputus oleh **PIHAK PERTAMA** karena **PIHAK KEDUA** melanggar ketentuan yang tercantum dalam pasal 5 Perjanjian ini dan atau ketentuan lain yang berlaku bagi Pekerja di **PIHAK PERTAMA** dan atau REKANAN.
- (2) Jangka waktu Perjanjian Kerja yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

**Pasal 4**

**KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA**

- (1) **PIHAK PERTAMA** berkewajiban membayar upah kepada **PIHAK KEDUA** karena **PIHAK KEDUA** telah melakukan pekerjaan di **PIHAK PERTAMA** yang akan dibayarkan secara bulanan setiap tanggal 25 (dua puluh lima) bulan pembayaran, dengan komponen upah sebagai berikut :
  - a. Upah Pokok sebesar Rp 2.265.367,- (Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Lima Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Tujuh Rupiah) per bulan.
  - b. Tunjangan Tetap sebesar Rp 183.324,- (Seratus Delapan Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Empat Rupiah) per bulan.
  - c. Tunjangan Libur Nasional Rp 213.879,- (Dua Ratus Tiga Belas Ribu Delapan Ratus Tujuh Puluh Sembilan Rupiah) per bulan.
- (2) **PIHAK REKANAN** akan memberikan lumpsum biaya perjalanan dinas kepada **PIHAK KEDUA** berdasarkan ketentuan yang berlaku bagi Pekerja waktu tertentu di REKANAN apabila **PIHAK KEDUA** ditugaskan untuk melaksanakan perjalanan dinas oleh REKANAN atas beban biaya REKANAN
- (3) **PIHAK PERTAMA** berkewajiban membayar upah lembur bagi Pekerja yang melaksanakan tugas lembur sesuai ketentuan yang berlaku di **PIHAK PERTAMA** dan atau REKANAN.
- (4) **PIHAK PERTAMA** memberikan cuti selama 12 (dua belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun kepada **PIHAK KEDUA**, dengan catatan cuti tersebut dapat dilaksanakan apabila **PIHAK KEDUA** telah bekerja pada **PIHAK PERTAMA** dan atau REKANAN sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan terus menerus sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada **PIHAK PERTAMA**.



- (5) Jika **PIHAK KEDUA** pada saat pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK) telah bekerja secara terus-menerus minimal 3 (tiga) bulan di **PIHAK PERTAMA** maka **PIHAK PERTAMA** berkewajiban memberikan uang THRK kepada **PIHAK KEDUA** berdasarkan ketentuan yang berlaku bagi Pekerja di **PIHAK PERTAMA** dengan ketentuan bahwa jika masa kerja **PIHAK KEDUA** 3 (tiga) bulan atau lebih tetapi kurang dari 1 (satu) tahun pada saat pembayaran THRK, maka pembayaran THRK dilakukan secara proporsional dari tahun yang bersangkutan, dengan rumus : "(bulan masa kerja dari periode pembayaran THRK tahun yang bersangkutan dibagi 12) kali (upah pokok ditambah Tunjangan Premium ditambah Tunjangan Tetap)".
- (6) **PIHAK PERTAMA** wajib mengikut sertakan **PIHAK KEDUA** dalam Program BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua yang perhitungan preminya dihitung dari upah yang dimaksud ayat (1) pasal ini.
- (7) **PIHAK PERTAMA** wajib mengikut sertakan **PIHAK KEDUA** dalam Program BPJS Kesehatan berupa Rawat Inap dan Rawat Jalan yang perhitungan preminya dihitung dari upah sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini.
- (8) Di akhir Kontrak, **PIHAK PERTAMA** berkewajiban memberikan uang pesangon kepada **PIHAK KEDUA** yang telah bekerja secara terus menerus minimal 3 bulan di pihak pertama. Pembayaran dibayarkan secara proporsional dengan rumus : "(jumlah masa kerja di Pihak Pertama dibagi 12) kali (upah pokok)".

**Pasal 5**  
**KEWAJIBAN PIHAK KEDUA**

- (1) **PIHAK KEDUA** dengan segala kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan yang telah diberikan dan dipercayakan oleh **PIHAK PERTAMA** dan atau **REKANAN** kepadanya dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh rasa tanggung jawab serta senantiasa melindungi kepentingan **PIHAK PERTAMA** dan atau **REKANAN**.
- (2) **PIHAK KEDUA** tidak melakukan pelanggaran dan atau kejahatan baik yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana, Undang-undang Tindak Pidana Khusus (Korupsi) maupun Peraturan-perundangan lainnya yang berlaku, serta tidak melakukan perbuatan/tindakan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat menimbulkan kerugian secara administrasi, finansial dan atau dapat merusak citra **PIHAK PERTAMA** dan atau **REKANAN**.
- (3) **PIHAK KEDUA** wajib mentaati ketentuan Perjanjian ini, Peraturan Perusahaan dan Peraturan-peraturan lainnya yang dikeluarkan oleh **PIHAK PERTAMA** dan atau **REKANAN** dan menjaga kepentingan **PIHAK PERTAMA** dan atau **REKANAN** dengan sebaik-baiknya.
- (4) **PIHAK KEDUA** diwajibkan memelihara dengan tertib dan lengkap semua catatan/data, arsip/berkas yang berhubungan dengan pekerjaannya yang seharusnya dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta membolehkan **REKANAN** atau wakilnya untuk meneliti, memeriksa dan membuat salinan atau copynya.
- (5) **PIHAK KEDUA** diwajibkan untuk memberikan kepada **REKANAN** dan atau **PIHAK PERTAMA** segala informasi yang menyangkut tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setiap saat **REKANAN** dan atau **PIHAK PERTAMA** membutuhkan.
- (6) **PIHAK KEDUA** tidak memberikan keterangan tentang keadaan keuangan nasabah yang tercatat pada **REKANAN**, serta hal-hal lain yang harus atau sepatutnya dirahasiakan oleh Bank menurut kelaziman yang berlaku dalam dunia perbankan, atau oleh suatu perusahaan.
- (7) **PIHAK KEDUA** tidak memberikan keterangan kepada media cetak dan media elektronik serta pihak lain, dan tidak pula membicarakan diluar hubungan dinas segala sesuatu yang diketahuinya mengenai **REKANAN** dan atau **PIHAK PERTAMA**.
- (8) Kewajiban yang tercantum dalam ayat (6) dan ayat (7) pasal ini berlaku terus sampai dengan 1 (satu) tahun setelah **PIHAK KEDUA** tidak lagi bekerja pada **REKANAN** dan atau **PIHAK PERTAMA**.



- (9) **PIHAK KEDUA** bersedia mengganti segala kerugian yang diderita oleh **REKANAN** dan atau **PIHAK PERTAMA** dan menerima sanksi sesuai dengan peraturan/ ketentuan yang berlaku sebagai akibat kelalaian/kesalahan yang dilakukan oleh **PIHAK KEDUA** dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- (10) **PIHAK KEDUA** bersedia dikenakan pengurangan atas upahnya berdasarkan peraturan /ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Waktu Tertentu di **PIHAK PERTAMA** apabila tidak hadir secara penuh selama jam kerja berdasarkan Daftar Hadir yang telah disetujui **REKANAN** dan akan diperhitungkan pada pembayaran upah.
- (11) **PIHAK KEDUA** tidak menuntut fasilitas/hak/kesejahteraan lain selain yang telah ditentukan/ditetapkan dalam Pasal 4 Perjanjian ini.
- (12) **PIHAK KEDUA** tidak diperkenankan bekerja pada perusahaan selain perusahaan yang di tunjuk **PIHAK PERTAMA** selama jangka waktu pelaksanaan Perjanjian Kerja ini.
- (13) **PIHAK KEDUA** wajib memberitahukan kepada **PIHAK PERTAMA** setiap terjadi perubahan alamat rumah/tempat tinggal, ahli waris, susunan keluarga yang menjadi tanggungjawabnya.
- (14) **PIHAK KEDUA** wajib menyediakan tenaga pengganti sesuai dengan kualifikasi apabila **PIHAK KEDUA** berhalangan melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan biaya menjadi beban **PIHAK PERTAMA** sesuai ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 6 PERJANJIAN KERJA BERAKHIR

Perjanjian Kerja ini berakhir apabila :

- (1) **PIHAK KEDUA** meninggal dunia.
- (2) **PIHAK KEDUA** menderita sakit berkepanjangan.
- (3) **PIHAK KEDUA** baik secara langsung maupun tidak langsung melanggar /tidak memenuhi ketentuan Perjanjian ini dan Ketentuan yang ditetapkan oleh **REKANAN** dan atau **PIHAK PERTAMA**.
- (4) Jangka Waktu Perjanjian Berakhir
- (5) Pekerja dinyatakan / dianggap tidak cakap oleh Rekanan atau tidak melaksanakan tugasnya sesuai kualifikasi yang telah ditentukan pada jabatan tertentu.
- (6) **PIHAK PERTAMA** tidak memungkinkan lagi untuk mempekerjakan **PIHAK KEDUA** disebabkan oleh hal-hal yang berada diluar kekuasaan **PIHAK PERTAMA** (*force majeure*)
- (7) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal ini, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

#### Pasal 7 SANKSI

- (1) **PIHAK PERTAMA** dapat memutuskan/mengakhiri Perjanjian Kerja ini secara sepihak sebelum jangka waktu Perjanjian Kerja ini berakhir (selanjutnya disebut "Pengakhiran Dini") apabila **PIHAK KEDUA** melanggar dan atau tidak memenuhi ketentuan yang tercantum dalam Pasal 5 Perjanjian ini, Peraturan Perusahaan, dan atau ketentuan yang berlaku bagi Pekerja waktu tertentu di **PIHAK PERTAMA** atau karena kinerja/perilaku **PIHAK KEDUA** mengakibatkan **REKANAN** tidak bersedia menerima **PIHAK KEDUA** sebagai Pekerja yang ditempatkan di Perusahaan **REKANAN**.
- (2) "Pengakhiran Dini" sebagai dimaksud ayat (2) Pasal ini dapat dilakukan **PIHAK PERTAMA** tanpa harus memberikan "peringatan tertulis ke 1, ke 2 dan atau terakhir ke 3" kepada **PIHAK KEDUA** dengan ketentuan bahwa :
  - a. Pengakhiran dini tersebut diberitahukan sebelumnya oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA**.

- b. Dalam hal **PIHAK KEDUA** dituduh melakukan pelanggaran dengan ancaman "Pengakhiran Dini" maka **PIHAK KEDUA** wajib menyampaikan pertanggung-jawaban/pembelaan diri kepada **PIHAK PERTAMA** dalam waktu 14 (empat belas) hari dan jika dalam 14 (empat belas) hari sejak pemberitahuan tersebut diterima **PIHAK KEDUA** tidak memberikan pertanggungjawaban atau apabila pertanggungjawaban yang diberikan **PIHAK KEDUA** tidak dapat diterima oleh **PIHAK PERTAMA** berdasarkan alasan dan pertimbangan yang semestinya maka **PIHAK KEDUA** dianggap telah dapat menerima keputusan "Pengakhiran Dini" tersebut diatas dari **PIHAK PERTAMA**.
- (3) Dalam hal "Pengakhiran Dini" ini terjadi karena **PIHAK KEDUA** melakukan pelanggaran yang mengakibatkan kerugian finansial bagi **REKANAN** dan atau **PIHAK PERTAMA**, maka **PIHAK KEDUA** wajib mengganti seluruh kerugian yang diderita oleh **REKANAN** dan atau **PIHAK PERTAMA** dan **REKANAN** dan atau **PIHAK PERTAMA** dapat menempuh penyelesaian terhadap **PIHAK KEDUA** melalui jalur hukum sesuai ketentuan peraturan-perundangan yang berlaku.
  - (4) Tanpa mengurangi ketentuan ayat (6) pasal ini, apabila **PIHAK PERTAMA** melakukan "Pengakhiran Dini" Perjanjian Kerja ini disebabkan bukan karena ketentuan yang dimaksud ayat (2), (3), (4) pasal ini, atau bukan karena kesalahan/kelalaian dari **PIHAK KEDUA**, maka **PIHAK PERTAMA** akan memberikan ganti rugi sebesar jumlah upah untuk jangka waktu Perjanjian Kerja yang tersisa serta hak-hak **PIHAK KEDUA** yang belum dibayarkan oleh **PIHAK PERTAMA**.
  - (5) Apabila terpenuhi ketentuan pasal 6 Perjanjian ini, atau **PIHAK PERTAMA** melakukan "Pengakhiran Dini" tersebut disebabkan karena ketentuan yang dimaksud ayat (2), (3), (4) pasal ini, atau karena kelalaian/ kesalahan **PIHAK KEDUA**, maka **PIHAK PERTAMA** tidak berkewajiban memberikan kompensasi atau penggantian dalam bentuk apa pun kepada **PIHAK KEDUA**.
  - (6) Selanjutnya mengenai "Pengakhiran Dini" Perjanjian Kerja ini, kedua belah pihak sepakat untuk melepaskan diri dari ketentuan pasal 1266 dan 1267 Kitab Undang Undang Hukum Perdata tentang Pemutusan dan Pembatalan Perjanjian.

#### Pasal 8 PERSELISIHAN

- (1) Dalam hal terjadi perselisihan dalam melaksanakan Perjanjian Kerja ini, maka kedua belah pihak bersepakat untuk sedapat mungkin menyelesaikan secara musyawarah.
- (2) Dalam hal tidak terdapat kesesuaian pendapat dalam musyawarah, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyerahkannya kepada Pengadilan Negeri Setempat atau ditempat yang disetujui kedua belah pihak.
- (3) Untuk Perjanjian Kerja ini dan segala akibatnya kedua belah pihak memilih tempat kedudukan hukum (domisili) yang tetap dan umum di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Balikpapan.

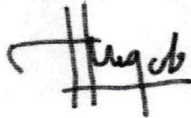
#### Pasal 9 PENUTUP

- (1) Hal-hal yang tidak atau belum cukup diatur dalam Perjanjian Kerja ini akan diatur kemudian atas dasar permufakatan bersama oleh kedua belah pihak yang akan dituangkan ke dalam bentuk surat atau Perjanjian tambahan (addendum) yang merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari Perjanjian Kerja ini.
- (2) Perjanjian Kerja ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) masing-masing dan mempunyai kekuatan hukum yang sama. Rangkap pertama dipegang oleh **PIHAK PERTAMA** dan rangkap kedua dipegang oleh **PIHAK KEDUA**.
- (3) Semua Perjanjian atau Kesepakatan Kerja yang ditandatangani oleh **PIHAK KEDUA** dan **PIHAK PERTAMA** sebelum tanggal Perjanjian Kerja ini, bila ada, dengan ini dinyatakan batal atau tidak berlaku lagi.

*RSPB Cleaning Service*

- (4) **PIHAK KEDUA** dengan ini menyatakan tidak ada janji-janji, syarat-syarat atau pengertian lain apapun selain dari apa yang tercantum dalam Perjanjian Kerja ini.
- (5) **PIHAK KEDUA** memahami sepenuhnya bahwa semua hal yang tercantum dalam peraturan Perusahaan berlaku baginya, kecuali jika telah ditentukan lain dalam Perjanjian Kerja ini maka ketentuan dalam Perjanjian Kerja inilah yang berlaku.
- (6) Perjanjian Kerja ini dibuat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya tekanan atau paksaan apapun dan setelah dibaca secara seksama maka kedua belah pihak sepakat menandatangani Perjanjian Kerja ini.

**PIHAK PERTAMA**



**SUGIARTO**

**PIHAK KEDUA**



**MERISSA ORDITA M. S**

Lampiran 5: Hasil wawancara dengan pihak PT.Pertamina Bina Medika.

Narasumber : Endang Sriyati

Jabatan : Kepala ESDM

Tanggal : 8 September 2017

1. Pekerjaan apa saja di PT.Pertamina Bina Medika (RSPB) yang menggunakan jasa *outsourcing*?

*"Tenaga kerja outsource di RSPB ditujukan kepada tenaga kerja supporting bukan kepada tenaga kerja ahli dalam industri kesehatan tenaga kerja ahli adalah dokter, perawat, petugas laboratorium dan tenaga kerja supporting disini adalah satpam, petugas maintenace ac dan alat-alat elektronik, cleaning service, petugas parkir dan petugas catering."*

2. Apakah status dari mitra vendor dalam perjanjian *outsourcing* PT. Pertamina Bina Medika (RSPB) sudah berbadan hukum atau adakah yang belum berbadan hukum?

*"Setiap vendor yang bekerjasama dengan kami semuanya sudah dalam bentuk PT (Perseroan Terbatas), terkait dengan perizinan dan lain-lain kami juga mengharuskan untuk didaftarkan ke Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) agar tidak menimbulkan persoalan di kemudian hari karena jika terjadi masalah akan berdampak pada kinerja di perusahaan kami yang menggunakan jasa para vendor terkait pekerjaan penunjang".*

3. Apakah dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja menerapkan klausul TUPE ?

*"Terkait klausul TUPE kami tidak dapat memberikan keterangan karena hal tersebut tidak pernah diterapkan di RSPB sehingga terkait status PKWT pekerja outsource menjadi tanggung jawab pihak vendor karena sebenarnya dapat saja menggunakan status PKWTT agar tidak menggunakan klausul TUPE."*

4. Faktor apakah yang menyebabkan PT. Pertamina Bina Medika melakukan praktik *outsourcing*?

*"Ketika semua pekerjaan kita pegang akan tidak efisien. Pada dasarnya semua perusahaan punya kebijakan terkait *outsour*ce, dalam industri kesehatan kita fokus terhadap profesi-profesi kesehatan sedangkan yang *supporting* baru kita menggunakan jasa *outsourcing*."*

5. Apakah faktor jangka panjang seperti kemitraan bisnis dapat menjadi acuan PT.Pertamina Bina Medika menggunakan praktik *outsourcing*?

*"Jika untuk berkembang menjadi mitra bisnis sangat dimungkinkan tetapi itu bukan hal yang pasti karena kita perlu mengevaluasi kinerja daripada vendor jika baik maka akan terus dilanjutkan sedangkan ketika performanya turun akan berimbas pada proyek selanjutnya dan kemungkinan menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja lain".*



Lampiran 6: Hasil wawancara dengan pihak PT.PKSS.

Narasumber : Angger Mumpuni

Jabatan : Kepala Cabang

Tanggal : 9 Januari 2018

1. Pekerjaan apa saja yang PT.Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) sediakan jasa pekerjaannya untuk di*outsorce* kepada perusahaan *user*?

*PKSS sendiri dalam menentukan jenis pekerjaan yang dioutsourcingkan ada 4 yakni: cleaning service, satpam, driver, dan pekerjaan penunjang yang tidak termasuk dalam core business terkait dengan industri perbankan PKSS tidak menyediakan jasa pekerja terkait teller officer dan admin karena menurut mereka dalam industri perbankan 2 hal tersebut masuk kedalam core business perbankan karena menyimpan data nasabah."*

2. Perjanjian apakah yang digunakan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) dalam kontraknya dengan *user* yang menggunakan jasa perusahaan anda?

*"Perjanjian jasa pekerja biasa diberlakukan PKSS apabila mendapatkan suatu pekerjaan/project melalui jalur pendekatan langsung ke user dengan memberikan Company Profile dan penawaran harga sesuai dengan kebutuhan user/rekanan sedangkan untuk perjanjian borongan pekerjaan biasa diberlakukan apabila PKSS mendapatkan project/pekerjaan melalui jalur tender/lelang dengan user/rekanan dimana pada umumnya dalam tender/lelang suatu project sudah ada budget/anggaran/pagu yang telah ditetapkan".*

3. Jika pekerja *outsorce* yang anda tempatkan di perusahaan mitra berstatus PKWT apakah dalam kontrak kerja dengan pekerja memuat klausul *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)*?

*"Saat ini perusahaan belum ada kebijakan atau peraturan terkait klausul tersebut karena hal tersebut cukup sulit dilakukan posisi kita sebagai vendor dengan adanya klausul tersebut membuat kita mempekerjakan pekerja yang bukan dari proses rekrutmen padahal kita memiliki mekanisme perekrutan dan pelatihan karyawan yang bisa jadi berbeda*

*dengan mekanisme dari vendor lain yang pekerjanya harus kita pekerjakan. Karena kami belum bisa menerapkan klausul tersebut maka kami membuat kesepakatan dengan pihak user di awal perjanjian kerjasama bahwa setiap pekerja outsource akan mendapatkan uang pisah/uang akhir kontrak setelah mereka bekerja selama 1 (satu) tahun penuh dan mendapatkan penilaian kinerja baik dari pihak user. Dari pihak user juga memberikan kebijakan khusus dalam pemberian Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang umumnya diberikan kepada pekerja outsource diakhir masa kontraknya."*

4. Faktor apakah yang menyebabkan perusahaan menggunakan jasa pekerja *outsourcing*?

*"Perusahaan menggunakan pekerja outsourcing karena user ingin fokus terhadap core business, PKSS selalu menjamin komunikasi dan koordinasi untuk menciptakan kualitas SDM yang terjaga, dan layanan terbaik."*

5. Apakah faktor jangka panjang seperti kemitraan bisnis dapat menjadi acuan user menggunakan praktik *outsourcing*?

*"Kemitraan bisnis dalam praktik outsourcing cukup sulit diprediksi dikarenakan cukup banyak perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan pekerja terkadang proyek-proyek yang kami dapatkan juga tidak diperpanjang dikarenakan banyak faktor dari evaluasi pekerja maupun perusahaan lain yang menaruh harga lebih murah saat prosesi tender otomatis user menggunakan perusahaan lainnya."*

Lampiran 7: Hasil wawancara dengan pihak CV. Andilla Riqullah.

Narasumber : Bagus

Jabatan : Koordinator Man Power Supply

Tanggal : 28 Maret 2018

1. Pekerjaan apa saja yang CV. Andilla Riqullah sediakan jasa pekerjaannya untuk *dioutsource* kepada perusahaan *user*?

*"CV Andilla Riqullah bergerak dalam bidang Man Power Supply untuk memenuhi kebutuhan supporting job kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan antara lain pekerjaan : Driver, Petugas Fotocopy, Cleaning Service, dan lain-lain."*

2. Perjanjian apakah yang digunakan CV. Andilla Riqullah dalam kontraknya dengan *user* yang menggunakan jasa perusahaan anda?

*"Perjanjian Jasa Pekerja, karena pada umumnya mitra selalu memberikan pekerjaan yang bersifat jasa pekerjaan."*

3. Jika pekerja *outsource* yang anda tempatkan di perusahaan mitra berstatus PKWT apakah dalam kontrak kerja dengan pekerja memuat klausul *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)*?

*"Kita sebagai vendor mengikuti ketentuan praktik outsourcing menyesuaikan keperluan daripada pihak user, karena pada dasarnya mereka yang memborongkan pekerjaan kepada kami terkait dengan adanya klausul TUPE juga tidak bermasalah bagi kita selama pekerja dari pihak kita mendapatkan jaminan yang sama dan disisi lain juga menyesuaikan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan."*



4. Faktor apakah yang menyebabkan perusahaan menggunakan jasa pekerja *outsourcing*?

*"Perusahaan menggunakan jasa pekerja outsourcing dikarenakan memudahkan perusahaan pemberi kerja untuk mengelola usahanya tanpa adanya hambatan, kecuali bagi pekerja core business."*

5. Apakah faktor jangka panjang seperti kemitraan bisnis dapat menjadi acuan *user* menggunakan praktik *outsourcing*?

*"Faktor kemitraan bisnis untuk kegiatan outsourcing jangka panjang menjadi salah satu faktor penting perusahaan melakukan praktik outsourcing karena pihak user menginginkan pekerja supporting yang sustain jika mengganti-ganti vendor pekerja juga akan kembali dilakukan penyesuaian-penyesuain sehingga kemitraan bisnis untuk jangka panjang menjadi salah satu faktor penting, tetapi harus menyesuaikan kinerja daripada pekerjaan yang diborongkan jika kinerja asal-asalan kemitraan bisnis tidak akan terjadi."*

