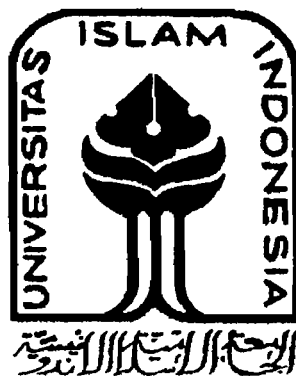


**PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN BPJS
KESEHATAN CABANG JEMBER KEPADA PT. KURNIA SAKTI
SEJATI**

**(Tinjauan Yuridis Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan
Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain)**

TESIS



Oleh:

TIKA TYAS MIRANTI, S.H.

No. Mahasiswa: 12912060

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

2014



**PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN BPJS KESEHATAN
CABANG JEMBER KEPADA PT. KURNIA SAKTI SEJATI
(Tinjauan Yuridis Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19
Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada
Perusahaan Lain)**

Oleh :

Nama Mhs. : Tika Tyas Miranti, S.H.
No. Pokok Mhs. : 12912060
BKU : HTN/HAN

Telah diujikan dihadapan Tim Pengujian dalam Ujian Akhir/Tesis dan dinyatakan
LULUS pada hari Sabtu, 5 Juli 2014

Pembimbing I

Dr. Mustaqiem, S.H., M.Si

Yogyakarta, 13-9-2014

Pembimbing II

Zairin Harahap, S.H., M.Hum.

Yogyakarta, 13-09-2014

Anggota Penguji

Dr. Ridwan HR, S.H., M.H.

Yogyakarta, 13/09/2014

Mengetahui

Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia



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

ABSTRAK

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain telah diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dikeluarkannya peraturan tersebut tentunya diperuntukkan untuk melindungi hak dan kewajiban dari berbagai pihak yang terkait dalam proses tersebut, yaitu perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, pemberi kerja, dan yang lebih utama adalah pekerja/buruh yang dipekerjakan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada pihak ketiga yaitu PT. Kurnia Sakti Sejati sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimana penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada PT. Kurnia Sakti Sejati dan apakah proses penyerahan tersebut sesuai dengan ketentuan di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Hasil dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember berdasar Peraturan Direksi BPJS Kesehatan Nomor 484 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Barang/Jasa, yaitu dengan menggunakan sistem pengadaan langsung, karena nilai pengadaan dibawah Rp. 100.000.000,-. Proses penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan-ketentuan di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Sehingga nantinya jika dilakukan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan lagi diharapkan untuk tetap memperhatikan peraturan-peraturan terkait sehingga tidak ada tumpang tindih antara satu peraturan dengan peraturan yang lain, karena hal tersebut menyangkut dengan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang berkaitan.

ABSTRACT

Delivery of some of its work to another perusahaan arranged in the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration No. 19 Year 2012 on Submission Terms Kepadaq Most Companies Work Implementation. The issuance of these regulations is certainly intended to protect the rights and obligations of the various parties involved in the process, the service provider company workers / laborers, employers, and the more mainstream dalam workers / laborers employed. In this study, the research object is the delivery of part of its work BPJS Jember Health Branch to a third party, namely PT. Kurnia Sakti True as corporate services provider workers / laborers. The formulation of the issues raised is how to surrender part of its work BPJS PT Jember Health Branch. Kurnia Sakti True and whether the handover process in accordance with the provisions in the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration No. 19 of 2012 Results of this study it is concluded that the delivery of part of its work based Jember Branch Health BPJS Praturan BPJS Directors of Health No. 484 of 2011 on Guidelines management of Goods / Services, by using the direct procurement system, because the value of the procurement is below Rp. 100.000.000, -. Surrender part of its work process is not fully in accordance with the provisions in the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration No. 19, Year 2012 So that if done again surrender part of its work is expected to still consider the relevant regulations so that there is no overlap between the rules with other rules, because it concerns the rights and obligations of each party related.

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“... boleh jadi kamu membenci
sesuatu, padahal ia amat baik bagimu,
dan boleh jadi (pula) kamu menyukai
sesuatu, padahal ia amat buruk
bagimu; Allah mengetahui, sedang
kamu tidak mengetahui”

(QS. AL Baqarah: 216)

Segala Puji bagi Allah SWT,
atas rahmat-Nya karya yang
sederhana ini dapat
terselesaikan, penulis
persembahkan karya ini untuk:
Bapak dan Ibu, Kakak, Adik,
serta Keluarga terima kasih atas
doa, semangat, dan kasih
sayangnya.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas petunjuk dan pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan tesis ini semata-mata adalah rahmat Yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang.

Banyaknya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh saat ini, satu sisi memberikan kemudahan bagi perusahaan pemberi kerja dalam pemenuhan pelaksanaan sebagian pekerjaan yang tidak menjadi kegiatan utamanya. Akan tetapi di sisi lain, dalam pengimplementasian peraturan yang mengatur mengenai hal tersebut, tidak selalu lurus dan sesuai dengan pertauran terkait. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN BPJS KESEHATAN CABANG JEMBER KEPADA PT. KURNIA SAKTI SEJATI (Tinjauan Yuridis Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain)**

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang memberikan bantuan berupa dorongan, arahan, bimbingan dan data yang diperlukan mulai dari persiapan, tempat dan pelaksanaan penelitian hingga tersusunnya skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Mustaqiem , S.H., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I, yang selalu memberikan arahan, bimbingan, serta semangat dan dukungan dalam penulis menyelesaikan tesis ini.
 2. Zairin Harahap, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing II, yang juga tiada hentinya memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.
 3. Segenap Dosen Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta khususnya BKU HTN/HAN, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua curahan ilmu dan pengetahuannya yang sangat berarti bagi penulis.
 4. Segenap karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, yang telah membuat penulis merasa lancar dan tenang dalam perkuliahan sehingga akhirnya dapat lulus.
 5. Ayahanda Tri Kuncoro dan Ibunda Dra. Pudyastuti Lestari, yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, kesabaran, serta do'a yang tiada henti sehingga penulis dapat segera menyelesaikan tugas akhir ini.
 6. Kurniawan Ade Pratama, S.Psi, dan Gadhiza Bachtiar, S.H., selaku kakak penulis yang senantiasa memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan penulisan ini.
-

7. Ichsan Nuke Pigafeta, S.IKom., terima kasih atas do'a, semangat, kasih sayang, serta kesabarannya mendampingi penulis dalam segala hal.
8. Ayik Lutfiana Nuke Pintari dan Vanesya Nuke Lutfiani, selaku adik penulis yang memberikan dukungan dan semangat.
9. Lidya Christina Wardhani, S.H., M.H., sahabat penulis yang senantiasa bertukar pengetahuan dan bekerja sama dalam penyelesaian tesis ini.
10. Teman-teman angkatan 29 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas segalanya.

Akhirnya penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah ikut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini maupun selama penulis menjalani studi di Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih banyak ditemui kekurangan, karenanya sumbangan pikiran, saran, dan kritik, penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat diterima sebagai sumbangan dari penulis untuk kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bagi almamater pada khususnya. Allah akan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya bagi orang-orang yang selalu berbuat kebaikan dengan ikhlas. Amin.

Wassalamualaikum, wr.wb.

Yogyakarta, September 2014

Penulis

Tika Tyas Miranti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO & PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kerangka Teori	6
E. Metode Penelitian	26
1. Objek Penelitian	26
2. Subjek Penelitian	26
3. Sumber Data	26
4. Pendekatan Penelitian	27
5. Teknik Pengumpulan Data	27
6. Pengolahan dan Analisis Data	28

BAB II. TINJAUAN UMUM TENTANG OUTSOURCING KETENAGAKERJAAN DAN PERMENNAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012 TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

A. Outsourcing Dalam Hukum Ketenagakerjaan	30
B. Pihak-Pihak Dalam Outsourcing Ketenagakerjaan	52
C. Pelaksanaan Outsourcing Ketenagakerjaan	57
D. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.....	75

BAB III. TINJAUAN YURIDIS PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN BPJS KESEHATAN CABANG

**JEMBER KEPADA PT.KURNIA SAKTI SEJATI TERHADAP
PERMENNAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012**

A. Profil BPJS Kesehatan	81
B. Profil PT. Kurnia Sakti Sejati	83
C. Proses Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember Kepada PT. Kurnia Sakti Sejati	87
D. Tinjauan Yuridis Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember Kepada PT. Kurnia Sakti Sejati Terhadap Permennakertrans No.19 Tahun 2012	99

BAB IV. PENUTUP

A. Kesimpulan	114
B. Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap manusia memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini sudah diatur secara tegas dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa :

“Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Ketentuan tersebut mengandung prinsip bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapat pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya serta memperoleh imbalan yang cukup untuk keperluan hidup yang layak bagi diri sendiri dan keluarganya. Di satu sisi, pekerja dijamin hak-haknya dalam kelangsungan pekerjaannya, namun di sisi lain untuk mendapatkan hak-hak tersebut sebagai timbal baliknya pekerja juga mempunyai kewajiban dan tanggung jawab sebagai bagian integral dari perusahaan.¹ Tidak hanya pekerja, pemakai kerjapun juga memiliki hak serta tanggung jawab terhadap para pekerja yang bekerja pada perusahaannya.

Ketika terjadi hubungan antara pekerja dengan pengusaha maka mereka terjalin dalam suatu hubungan kerja yang sebenarnya, bisa dikatakan bahwa mereka melakukan suatu hubungan kerja tersebut untuk mencapai suatu tujuan

¹ A.Sony Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, 2002, Jakarta: Kanisius, hlm.161.

pembangunan ketenagakerjaan. Sebagaimana diketahui bahwa tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah :²

1. Pemberdayaan dan pendayagunaan pekerja secara optimal dan manusiawi;
2. Pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Pemberian perlindungan kepada pekerja; dan
4. Kesejahteraan pekerja maupun keluarganya.

Akan tetapi kenyataan yang terjadi di Indonesia pada saat ini adalah pemerataan kerja, karena sampai saat ini banyak yang mengeluhkan kesulitan dalam pencarian pekerjaan. Pada akhirnya norma hukum yang ada harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, tetapi kemudian bukan berarti harus menanggalkan nilai-nilai yang dianut, seperti pandangan hidup ideologi, dan dasar negara Indonesia yaitu Pancasila yang telah menjadi sumber dari segala sumber hukum. Untuk itu hukum tetap harus mampu memadukan implikasi yang timbul akibat dari arus globalisasi dengan nilai-nilai dasar yang dikandung dalam Pancasila. Sebab kalau hukum berhenti dan tidak mampu mengikuti akselerasi perkembangan maka hukum menjadi kehilangan fungsinya di masyarakat.³

Dari sisi pengusaha pemberi kerja, persaingan dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas

² Jurnal Hukum : *Outsourcing dan Tenaga Kerja*, <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html?m=1>, diakses pada tanggal 25 September 2013.

³ Endang Sutrisno, *Bunga Rampai Hukum dan Globalisasi*, 2011, Yogyakarta:Genta Press, hlm 91

penciptaan produk dan jasa yang memang menjadi kompetensi utama dari perusahaan tersebut. Karena dengan adanya konsentrasi itu, maka akan dihasilkan sejumlah produk barang dan jasa yang memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Akan tetapi, dari kegiatan tersebut maka akan timbul suatu permasalahan baru, yaitu karena iklim persaingan usaha semakin ketat, maka perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dimana salah satu solusi yang diambil adalah dengan mengangkat pekerja/buruh dengan sistem outsourcing, yaitu dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan tersebut.⁴

Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan outsourcing maka perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan outsourcing. Oleh karena itu masalah outsourcing haruslah dipandang secara jangka panjang, dimulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

⁴ Wirawan, Rubrik Hukum Teropong, *Apa yang Dimaksud Dengan Sistem Outsourcing?*, <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>, diakses pada tanggal 23 September 2013.

Sebenarnya permasalahan ketenagakerjaan khususnya mengenai outsourcing tidak secara gamblang disebutkan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi yang dengan istilah lain yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dimana oleh undang-undang ketenagakerjaan tersebut yang pertama diatur adalah tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya⁵

Akan tetapi karena pelaksanaan sistem outsourcing banyak sekali yang tidak memperhatikan atau tidak sesuai dengan apa yang telah diatur di dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pada akhirnya sering terjadi demo-demo buruh yang pada intinya permintaan penghapusan sistem outsourcing karena dinilai tidak manusiawi karena sama halnya dengan sapi perahan yang bisa kapan saja perusahaan memberhentikan mereka, serta tidak menjamin hak-hak mereka sebagai pekerja, dengan tanpa pula memberikan kesejahteraan kepada mereka dan keluarganya. Sehingga yang menjadi kajian utama sekarang adalah banyaknya permasalahan dalam pelaksanaan outsourcing di Indonesia.

Saat ini dampak terakhir dari adanya tuntutan-tuntutan tersebut adalah dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012, di mana dalam Pasal 17 disebutkan bahwa pekerjaan yang dapat dilaksanakan dengan sistem outsourcing adalah pekerjaan

⁵ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, 2006, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm.15.

yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dan merupakan kegiatan jasa penunjang, yaitu meliputi usaha *cleaning service*, usaha *catering*, usaha *security*/satuan pengamanan, usaha penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan, dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh. Pasal 17 tersebut hanyalah salah satu pasal yang dimuat di dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, di mana terdapat banyak pasal yang memuat lebih rinci bagaimana syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, termasuk Pasal 24 yang mengatur mengenai persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sehingga dari syarat-syarat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, syarat-syarat perjanjian kerja sama antara penyedia jasa pekerja.buruh dengan pemberikerja, jenis pekerjaan yang bisa dialihkan kepada perusahaan lain (penyedia jasa pekerja/buruh), juga sudah diatur di dalam Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tersebut.

Dari sekian banyak kota, Jember merupakan kota yang dipilih penulis untuk dijadikan sebagai objek penelitian dalam hal pelaksanaan outsourcing ketenagakerjaan. Dan institusi atau badan hukum yang menjadi perusahaan pemberi kerja/pengguna kerja adalah salah satu badan hukum publik yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) Cabang Jember. Dari situlah nantinya akan terlihat apakah penggunaan pekerja dengan sistem outsourcing pada badan hukum

tersebut sudah sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku, termasuk juga perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada PT. Kurnia Sakti Sejati?
2. Apakah dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada PT. Kurnia Sakti Sejati.
2. Untuk mengetahui kesesuaian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada PT. Kurnia Sakti Sejati terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012.

D. KERANGKA TEORI

1. Konsep Negara Hukum

Dalam suatu negara hukum setiap penyelenggaraan negara baik melalui lembaga-lembaga negara yang telah terbagi secara horizontal maupun secara vertikal, semuanya harus menyelenggarakan kegiatannya berdasarkan aturan hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶ Dalam prinsip negara hukum itulah yang dinamakan dengan asas legalitas, di mana asas legalitas merupakan salah satu prinsip dalam negara hukum yang cukup penting. Dengan

⁶ Ridwan, *Hukum Administrasi di Daerah*, 2009, FH.UII Press:Yogyakarta, hlm.9

berdasarkan asas legalitas, maka hukum berada ditempat yang paling tinggi dan mendasari semua tindakan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya, apakah kegiatan yang dilakukan pemerintah sesuai dengan hukum ataupun diatur di dalam hukum. Sehingga hal tersebut mencegah timbulnya tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pemerintah terhadap warga negaranya. Sama halnya pada pemerintahan daerah, suatu pemerintahan daerah menjalankan urusan rumah tangga daerah atas dasar kewenangan yang diberikan oleh undang-undang, baik atas dasar otonomi maupun tugas pembantuan (*medebewind*). Daerah otonom dilekati pula dengan kewenangan membuat Peraturan Daerah untuk mengatur berbagai urusan rumah tangga daerah, dan berdasarkan Peraturan Daerah ini organ-organ pemerintahan daerah memperoleh kewenangan untuk pelaksanaan urusan-urusan pemerintahan di daerah.⁷

Asal mula asas legalitas adalah dalam penarikan pajak, di mana negara Inggris mengenalkan istilah “tidak ada pajak tanpa (persetujuan) parlemen dan negara Amerika mengenal istilah “pajak tanpa persetujuan parlemen adalah parlemen”.⁸ Dalam kedua istilah tersebut mengandung makna bahwa penarikan pajak hanya boleh dilakukan setelah adanya undang-undang yang mengatur pemungutan dan penentuan pajak.⁹ Sebenarnya, istilah asas legalitas mempunyai makna yang sama baik dalam hukum pajak, hukum pidana, maupun dalam hukum Islam sekalipun, sampai pada akhirnya digunakan dalam istilah Hukum Administrasi Negara. Dalam Hukum Pidana terdapat istilah *nullum delictum sine*

⁷*Ibid.* hlm.9-10

⁸ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, 2003, FH UII Press:Yogyakarta, hlm.65

⁹*Ibid.*

prævia lege poenali (tidak ada hukuman tanpa undang-undang), sedangkan dalam Hukum Islam bertumpu pada ayat; *ma kaana mu'aadzibiina hatta nab'atsa rasuula* ("Kami tidak menjatuhkan siksa sebelum Kami mengutus seorang Rasul"), selanjutnya ayat ini melahirkan kaidah hukum Islam "*la hukma li af'al al'uqola-i qobla wurud al-nash*" (tidak ada hukuman bagi orang berakal sebelum ada ketentuan nash), dan pada akhirnya asas legalitas digunakan dalam istilah Hukum Administrasi Negara yang memiliki makna "*Dat het bestuur aan de wet is onderworpen*" (bahwa pemerintah tunduk kepada undang-undang).¹⁰ Istilah lain adalah "*Het legaliteitsbeginsel houdt in dat alle (algemene) de burgers bindende bepalingen op de wet moeten berusten*", asas legalitas menentukan bahwa semua keketentuan yang mengikat warga negara harus didasarkan pada undang-undang.¹¹

Pentingnya peran undang-undang dalam asas legalitas ini menjadikan asas legalitas sebagai asas yang sangat penting di dalam sebuah negara hukum. Indonesia sebagai salah satu negara hukum menginginkan bahwa segala sesuatu yang dijalankan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan, haruslah berlandaskan Undang-Undang. Hal tersebut dikarenakan, dengan berlandaskan Undang-Undang dalam menjalankan pemerintahan dan kenegaraan, maka diharapkan tindakan pemerintah tersebut memang tindakan yang dilegalkan oleh undang-undang, sehingga tidak melanggar hak-hak asasi warga negaranya dan hak-hak asasi tersebut benar-benar mendapat jaminan perlindungan. Menurut Indroharto, dalam buku Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, asas legalitas

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ H.D. Stout, *De Betekenissen van de Wet*, W.E.J. Tjeenk Willink, Zwolle, 1994, hlm.28, dalam Ridwan HR, *Ibid.*, hlm.65-66

akan menunjang berlakunya kepastian hukum dan berlakunya kesamaan perlakuan. Kesamaan perlakuan terjadi karena setiap orang yang berada pada situasi seperti yang ditentukan dalam suatu ketentuan undang-undang itu berhak dan berkewajiban untuk berbuat seperti apa yang ditentukan dalam undang-undang tersebut, sedangkan kepastian hukum akan terjadi karena suatu peraturan dapat membuat suatu tindakan yang akan dilakukan pemerintah itu dapat diramalkan atau diperkirakan lebih dahulu dengan melihat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, sehingga warga masyarakat dapat menyesuaikan dengan keadaan tersebut.

Akan tetapi dalam penerapan asas legalitas, menurut Bagir Manan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berdasarkan asas legalitas, dalam prakteknya senantiasa mengandung kelemahan-kelemahan, lebih lanjut disebutkan :¹²

“Sebagai ketentuan tertulis (*written rule*) atau hukum tertulis (*written law*), peraturan perundang-perundang mempunyai jangkauan yang terbatas-sekadar “*moment opname*” dari unsur-unsur politik, ekonomi, sosial, budaya, dan hankam yang paling berpengaruh pada saat pembentukan, karena itu mudah sekali aus (*out of date*) bila dibandingkan dengan perubahan masyarakat yang semakin menyempit atau dipercepat (*Change*). Pembentukan peraturan perundang-undangan khususnya undang-undang dapat dipersamakan sebagai pertumbuhan deret hitung, sedangkan perubahan masyarakat bertambah seperti deret ukur. Kelambanan pertumbuhan peraturan perundang-undangan yang merupakan cacat bawaan ini dapat pula makin diperburuk oleh berbagai bentuk cacat buatan, yang timbul akibat masuk atau dimasukkannya berbagai kebijakan atau tindakan yang mengganggu peraturan perundang-undangan sebagai sebuah sistem.”

Selain mengenai asas legalitas, prinsip bahwa Indonesia suatu negara hukum dapat dikemukakan dua pemikiran yaitu pertama bahwa kekuasaan tertinggi di

¹² Bagir Manan, *Peranan Hukum Administrasi Negara dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*, Makalah pada Penataran Nasional Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Unhas, Ujung Pandang, 31 Agustus 1995, dalam Ridwan, *Ibid.* hlm.69.

dalam negara Indonesia adalah hukum yang dibuat oleh rakyat melalui wakil-wakilnya di lembaga legislatif. Jadi suatu kedaulatan hukum sebagai penjelmaan lebih lanjut dari paham kedaulatan rakyat. Kedua, adalah bahwa sistem pemerintahan negara atau cara-cara pengendalian negara memerlukan kekuasaan namun tidak ada suatu kekuasaanpun di Indonesia yang tidak berdasarkan atas hukum.¹³

Negara hukum menurut Aristoteles adalah negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga negara dan sebagai dasar daripada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga negara yang baik.¹⁴ Sehingga menurut Aristoteles, peraturan yang ada sebenarnya harus mencerminkan keadilan bagi pergaulan antara warga negaranya. Seharusnya dalam negara hukum, bukan penguasa yang memerintah dalam negara, akan tetapi hukum dalam berbagai bentuk peraturan hukum sebagai bentuk kristalisasi di pikiran yang adil sehingga peran penguasa hanyalah sebagai pemegang hukum, pengontrol, dan penyeimbang.

Plato dan Aristoteles menyinggung angan-angan (cita-cita) manusia yang berkorespondensi dengan dunia yang mutlak yang disebut :¹⁵

- a. Cita-cita untuk mengejar kebenaran (*Idee Der Warheid*)
- b. Cita-cita untuk mengejar kesusilaan (*Idee Der Zodelijkheid*)
- c. Cita-cita manusia untuk mengejar keindahan (*Idee Der Schonheid*)
- d. Cita-cita untuk mengejar keadilan (*Ide Der Gerechtigheid*)

¹³ Padmo Wahyono. *Negara Republik Indonesia*. 1982. Rajawali:Jakarta. hlm.17

¹⁴ Moh. Kusnardi dan Bintang R.Siragih. *Ilmu Negara*. 2005. Gaya Media Pratama:Jakarta. hlm.131

¹⁵ *Ibid.*

Negara harus bersifat badan penyelenggara, badan pencipta hukum yang timbul dari hati sanubari rakyat seluruhnya. Dalam pengertian ini menurut teori bernegara bangsa Indonesia, negara tidak lain adalah seluruh masyarakat atau seluruh rakyat Indonesia sebagai persatuan yang teratur dan tersusun. Dalam pengertian ini negara tidak bersikap atau bertindak sebagai seseorang yang maha kuasa, yang terlepas dari seseorang-seseorang manusia dalam daerahnya dan mempunyai kepentingan sendiri, terlepas dari kepentingan warga negaranya sebagai seseorang.¹⁶ Negara akan mengakui dan menghormati adanya golongan dalam masyarakat yang nyata, sehingga negara wajib meneguhkan persatuan dan harmoni antara segala bagian-bagian itu.

Apabila kita membaca Undang-Undang Dasar 1945, baik pembukaan maupun pasal-pasalanya, maka akan ditemukan unsur-unsur negara hukum menurut konsep Eropa Kontinental (*rechtstaat*), dan juga menurut konsep Anglo Saxon (*rule of law*), yaitu :

- a. Hak Asasi Manusia menurut UUD 1945
- b. Pemisahan kekuasaan menurut UUD 1945
- c. Pemerintahan berdasarkan Undang-Undang
- d. Peradilan Tata Usaha Negara
- e. Supremasi hukum
- f. Persamaan kedudukan di depan hukum

¹⁶ Azhary. *Negara Hukum Indonesia, Analisis Yuridis Normaif tentang Unsur-Unsurnya*. 1995. UI-Press:Jakarta. hlm. 73

g. Undang-undang Dasar bersumber dari hak asasi

2. Konsep Penegakan Hukum

Ketika kita membicarakan mengenai penegakan hukum, maka kita akan membicarakan pula mengenai apa yang menjadi obyek penegakan hukum tersebut, atau dengan kata lain apa yang akan ditegakkan dalam proses penegakan hukum tersebut. Perkembangan hukum akan berubah sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat. Karena hukum yang baik merupakan hukum yang mampu memenuhi tuntutan perkembangan di dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, penegakan hukum harus dilakukan seiring dengan perkembangan hukum yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Semua peraturan tertulis, baik itu peraturan perundang-undangan maupun perijinan, yang akan diterapkan terhadap warga negara hanya akan bermakna jika dapat ditegakkan.¹⁷

Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Keinginan-keinginan hukum di sini tidak lain adalah pikiran-pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan itu.¹⁸ Proses penegakan hukum dalam kenyataannya memuncak pada pelaksanaannya oleh para pejabat penegak hukum itu sendiri.¹⁹ Menurut Satjipto Rahardjo dalam bukunya Masalah Penegakan Hukum, bahwa tingkah laku orang dalam masyarakat tidaklah bersifat sukarela, melainkan

¹⁷ Ridwan, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Peradilan Administrasi*, 2009, FH.UII Press:Yogyakarta, hlm.104

¹⁸ Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, 1983, CV. Sinar Baru:Bandung, hlm.24

¹⁹ Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, 2008, Sinar Grafika:Jakarta, hlm.244

didisiplinkan oleh suatu jaringan kaidah-kaidah yang terdapat dalam masyarakat. Kaidah-kaidah ini merupakan semacam rambu-rambu yang mengikat dan membatasi tingkah laku orang-orang dalam masyarakat itu, termasuk di dalamnya para pejabat penegak hukum itu sendiri.²⁰ Penegakan hukum dalam suatu masyarakat mempunyai kecenderungan-kecenderungannya sendiri yang disebabkan oleh struktur masyarakatnya. Struktur masyarakat ini merupakan kendala, baik berupa penyediaan sarana sosial yang memungkinkan penegakan hukum. Sedangkan menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah/pandangan-pandangan nilai yang mantap dan menegajewantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan (sebagai "*social engineering*"), memelihara dan mempertahankan (sebagai "*social control*") kedamaian pergaulan hidup.²¹ Sehingga dalam hal ini penegakan hukum merupakan bagaimana berlakunya hukum positif di dalam praktek nyatanya sebagaimana harus ditaati.

Fungsi hukum dalam masyarakat tentunya adalah untuk mengatur kehidupan dan melindungi kepentingan masyarakat. Sehingga dengan begitu akan tercipta suasana dan kondisi yang tertib, aman, dan damai. Meskipun tidak dipungkiri dalam kehidupan masyarakat pasti akan ditemui tindakan pelanggaran hukum, sehingga di sinilah penegakan hukum sangatlah diperlukan. Dalam konsepsi negara hukum modern, kepada pemerintah diberikan kewenangan untuk membuat

²⁰ Satjipto Rahadjo, *Op. Cit.*

²¹ Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, 1983, Bina Cipta: Jakarta, hlm.13

peraturan perundang-undangan.²² Akan tetapi selain kewenangan membuat peraturan perundang-undangan, pemerintah juga diberikan kewenangan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang telah dibentuk. Dengan kata lain, bersamaan dengan pemberian kewenangan untuk membuat dan menetapkan norma hukum pemerintahan, diberikan pula kewenangan penegakannya.²³ Dalam hal ini, hukum yang telah dilanggar ini harus ditegakkan.²⁴ Oleh karena itu, dalam menegakkan hukum, ada tiga unsur yang selalu harus diperhatikan, yaitu :²⁵

- a. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
- b. Kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*)
- c. Keadilan (*Gerechtigkeit*)

Unsur kepastian hukum di sini dimaksudkan agar di dalam kehidupan masyarakat lebih tertib. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit.²⁶ Sehingga kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.²⁷

Ketika hukum diterapkan di dalam kehidupan masyarakat, maka sebenarnya hukum tersebut harus mampu memberikan manfaat bagi masyarakat. Inilah yang dimaksud sebagai unsur kemanfaatan di dalam penegakan hukum. Hal tersebut dikarenakan hukum itu dibentuk dan ditegakkan untuk mengatur kehidupan

²² Ridwan, *Tiga Dimensi...Op.Cit.*

²³ *Ibid.*, hlm.105

²⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, 2005, Liberty:Yogyakarta, hlm.160

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

manusia. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat.²⁸ Dalam pelaksanaan dan penegakan hukum tersebut, keadilan haruslah diperhatikan pula. Sehingga dalam penegakan hukum, hukum haruslah mampu memberikan keadilan bagi masyarakat. Jika dalam proses penegakan hukum hanya memperhatikan salah satu unsur saja, maka unsur-unsur yang lain pasti akan dikorbankan dan tidak akan diperhatikan, sehingga akan terjadi kondisi yang timpang atau tidak seimbang antara kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan.

Pelaksanaan penegakan hukum biasanya terdapat dua macam, yang pertama biasanya penegakan hukum yang dilakukan secara langsung oleh pemerintah sendiri tanpa ada campur tangan pihak ketiga (tanpa proses peradilan). Kedua adalah penegakan hukum yang berupa pengenaan sanksi terhadap warga negara yang harus melalui upaya administratif atau peradilan administrasi.²⁹

Dengan dilakukannya penegakan hukum dalam penerapan hukum di tengah-tengah masyarakat, sebenarnya pada akhirnya bermuara pada tujuan memberikan jaminan perlindungan hukum. Ketika hukum itu dibentuk untuk mengatur perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum, yaitu manusia (*natuurlijk persoon*), badan hukum (*rechtspersoon*), dan jabatan (*ambt*), maka perbuatan hukum yang mereka lakukan pasti akan menimbulkan suatu akibat hukum. Selain menimbulkan akibat hukum, masing-masing subjek hukum akan mengadakan hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yaitu interaksi antar subjek hukum yang

²⁸*Ibid.*, hlm.161

²⁹J.J. Oostenbrink, *Administratieve Sancties*, vuga-Boekerij, s'Gravenhage, tt., hlm.8-9, dalam Ridwan, *Tiga Dimensi...Op.Cit.*, hlm.105

memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum (*rechtsgevolven*).³⁰ Perbuatan dan hubungan hukum ini diatur oleh hukum sehingga masing-masing subjek hukum itu dapat memperoleh hak-haknya secara legal dan menjalankan kewajiban-kewajiban secara legal pula. Meskipun perbuatan hukum dan hubungan hukum tersebut telah diatur dengan norma-norma hukum, namun tidak selamanya hubungan hukum antara subjek hukum itu berjalan harmonis, seimbang, dan adil, atau terlaksana sesuai norma hukum yang berlaku, sehingga dimungkinkan pada saat-saat tertentu ada subjek hukum lain yang tidak menjalankan kewajibannya secara legal dan mengakibatkan adanya subjek hukum yang terganggu atau terlanggar hak-haknya, atau ada saat-saat tertentu dalam suatu hubungan hukum salah satu subjek hukum itu dengan sengaja atau karena kelalaiannya melanggar hak subjek hukum lain.³¹ Oleh karena itu dalam uraian tersebut, bisa dimaknai bahwa perlindungan hukum yang dimaksud merupakan perlindungan hukum represif, di mana jaminan yang diberikan oleh hukum diberikan kepada mereka yang telah terlanggar haknya.

Selain perlindungan hukum yang bersifat represif, maka terdapat pula perlindungan hukum yang bersifat preventif, di mana jaminan perlindungan oleh hukum dilakukan atau diberikan guna mencegah atau mengantisipasi terjadinya pelanggaran atau tindakan-tindakan menyimpang dari norma hukum yang sebenarnya. Dengan adanya perlindungan hukum yang preventif, pemerintah

³⁰*Ibid.*, hlm.118

³¹*Ibid.*, hlm 118-119

terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.³²

Ketika penegakan hukum dilaksanakan, maka banyaklah pihak-pihak atau faktor-faktor yang terlibat di dalam pelaksanaan penegakan hukum. Secara umum, sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, ada lima faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, yaitu :³³

- a. Faktor hukumnya sendiri;
- b. Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum;
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan;
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo, agar hukum berjalan atau berperan baik dalam kehidupan masyarakat, maka harus diperhatikan hal-hal sebagai berikut :³⁴

³² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, 1987, Bina Ilmu:Surabaya, hlm. 2

³³ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, 1983, Rajawali Press:Jakarta, hlm.4-5

³⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 1996, Citra Aditya Bakti:Bandung, hlm.208

- a. Mengenal problem yang dihadapi sebaik-baiknya. Termasuk di dalamnya mengenali dengan seksama masyarakat yang hendak menjadi saaran dari penggarapan tersebut;
- b. Memahami nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat. hal ini penting dalam *social engineering* itu hendak diterapkan pada masyarakat dengan sektor-sektor majemuk, seperti; tradisional, modern, dan peencanaan. Pada tahap ini ditentukan nilai-nilai dari sektor mana yang di pilih;
- c. Membuat hipotesa-hipotesa dan memilih mana yang paling layak untuk bisa dilaksanakan;
- d. Mengikuti jalannya penerapan hukum dan mengukur efek-efeknya.

Selain masalah faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, masalah lain yang juga cukup susah untuk dihadapi adalah bagaimana jika penegakan hukum tersebut ditempatkan sebagai sarana untuk menggerakkan. Kaitannya dengan hal tersebut, maka kiranya kita perlu menilai kembali pekerjaan dari penegakan hukum di negara kita ini. Apabila hukum itu merupakan pelembagaan dari perubahan, maka semestinya penegakan hukum juga bisa berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan perubahan atau melakukan pembangunan itu.³⁵ Berikut ini dikutip dai pendapat William Evan yang mencoba untuk merinci faktor-faktor serta kondisi yang memberikan pengaruhnya terhadap keberhasilan penggunaan hukum untuk melakukan perubahan:³⁶

³⁵ Satjipto Rahrdjo, *Masalah...Op. Cit.*, hlm.118

³⁶ Edwin Schur, *Law and Society,-A sociological view*, 1968, New York:Random House, hlm.138-139, dalam Satjipto Rahardjo, *Ibid.*, hlm.121

- a. Apakah sumber dari hukum yang baru itu otoratif dan dihormati oleh rakyat;
- b. Apakah hukum itu cukup mempunyai legitimasi, baik secara yuridis maupun sosiologis;
- c. Apakah model-model tentang kepatuhan kepada hukum yang ada bisa ditemukan dan dipublikasikan;
- d. Apakah sudah diberikan waktu yang cukup untuk masa peralihan;
- e. Apakah badan-badan penegak hukum menunjukkan keterlibatannya (*commitment*) kepada peraturan-peraturan yang baru itu;
- f. Apakah sanksi-sanksi, baik positif maupun yang negatif, bisa digunakan untuk mendukung hukum;
- g. Apakah bisa dijamin, bahwa perlindungan hukum yang efektif bisa diberikan kepada mereka yang menderita karena perkosaan hukum.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa konteks penegakan hukum yang dimaksud merupakan penegakan hukum dalam penegakan, di mana karakteristik dari penegakan hukum dalam pembangunan adalah konflik. Hukum dalam hal ini digunakan guna menghadapi dan menyelesaikan konflik-konflik yang muncul di dalam masyarakat. Situasi konflik di sini terutama timbul oleh karena pembangunan lebih berorientasi kepada sasaran, sehingga hukum yang menekankan pada prosedur akan banyak dirasakan sebagai hambatan.³⁷

³⁷*Ibid.*, hlm.122

3. Konsep Pengawasan

Salah satu bentuk dari perlindungan hukum preventif adalah pengawasan. Pengawasan bisa dalam bentuk pengawasan oleh administrasi dan pengawasan terhadap administrasi. Pengawasan oleh administrasi dilakukan dalam rangka penerapan norma-norma Hukum administrasi terhadap warga negara, sehingga dilakukan oleh aparat administrasi. Pengawasan dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses pemantauan, pemeriksaan, dan penilaian yang dilakukan oleh badan atau lembaga yang berwenang terhadap tindakan hukum yang dilakukan oleh administrasi dengan maksud untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum dan/atau pelanggaran hak-hak warga negara.³⁸ Dalam perspektif administrasi pengawasan dimaksudkan untuk mengamati dan menilai pelaksanaan tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi, apakah sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan dalam perspektif hukum, pengawasan itu dilakukan untuk menilai apakah pelaksanaan tugas dan pekerjaan itu telah dilakukan sesuai dengan norma hukum yang berlaku, dan apakah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan itu tercapai tanpa melanggar norma hukum yang berlaku.³⁹ Pengawasan hukum ini merupakan istilah yang digunakan untuk pengawasan yang dilakukan oleh peradilan. Dalam Hukum Administrasi, pengawasan yang dilakukan oleh peradilan mempunyai ciri-ciri :⁴⁰

- a. Ekstern, karena dilakukan oleh suatu badan atau lembaga diluar pemerintahan;

³⁸ Ridwan, *Tiga Dimensi... Op.Cit.*, hlm.126

³⁹ *Ibid.*, hlm. 126

⁴⁰ *Ibid.*, hlm.127

- b. A-posteriori, karena selalu dilakukan sesudah terjadinya perbuatan yang dikontrol;
- c. Kontrol segi hukum, karena hanya menilai dari segi hukum saja.

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, peraturan yang dibentuk diundangkan, diberlakukan dan pada akhirnya dilaksanakan penegakan hukumnya, pada dasarnya adalah untuk menciptakan ketertiban di dalam pelaksanaan segala aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Salah satu instrumen penegakan hukum di sini adalah melalui bentuk pengawasan. Dengan dilakukannya pengawasan tersebut, maka diharapkan dapat mencegah terjadinya tindakan-tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lemah, sehingga tindakan seperti penekanan, pemaksaan, pemerasan dan pemerkosaan hak tidak akan terjadi. Dalam hubungan perburuhan, pengawasan dimaksudkan untuk mengawasi :⁴¹

- a. Apakah undang-undang dan peraturan pemerintah yang menyangkut bidang perburuhan, dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh para pengusaha dengan para buruhnya, ataupun tidak, atau adakah usaha-usaha untuk mengabaikannya, melalaikannya atau menentangnya;
- b. Apakah kewajiban-kewajiban pengusaha dan para buruhnya dijalankan dengan penuh ketaatan atau sebaliknya dan apakah hak-hak masing-masing pihak dapat diperoleh sebagaimana mestinya ataupun sebaliknya;

⁴¹G.Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, 1986, Bina Aksara:Jakarta, hlm.230

- c. Apakah sanksi-sanksi pencegah perbuatan-perbuatan yang negatif (preventif) dapat berhasil dalam usaha-usaha preventifnya itu atau tidak dan apakah sanksi hukumnya dapat menimbulkan kejeraan atau tidak.

Dengan demikian maka tujuan dilakukannya pengawasan itu, selain untuk :⁴²

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan yang bersangkutan dengan bidang perburuhan, adalah juga untuk ;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan yang berkait dengan pelaksanaan undang-undang dan peraturan perburuhan itu, dengan bahan-bahan mana selanjutnya dapat dipertimbangkan sebagai masukan-masukan untuk penyempurnaan undang-undang dan peraturan yang telah ada atau untuk pembuatan yang baru yang dapat dirasakan sesuai dengan masalah-masalahnya.

Pentingnya dilakukan pengawasan oleh pemerintah dalam hal perburuhan khususnya dikarenakan pihak pengusaha dan pihak buruh merupakan manusia yang pastilah mempunyai kekurangan dan ketidak sempurnaan dalam menjalankan kewajibannya masing-masing. Sehingga dalam praktek secara jujur harus kita akui masih saja adanya perselisihan-perselisihan antara pengusaha dengan buruhnya, masih ada pengusaha atau para buruh yang mengabaikan dan/atau melakukan kewajiban-kewajibannya sebagai "pengusaha yang baik" atau

⁴²*Ibid.*

sebagai “buruh yang baik”, sehingga jalannya perusahaan menjadi tersendat-sendat yang dampak negatifnya itu akan dirasakan oleh masyarakat banyak.⁴³

Dalam Seminar Nasional tentang “Hubungan Perburuhan Pancasila” dan Lokakarya Nasional “Peningkatan Operasional Hubungan Perburuhan Pancasila” (1974-1981) sangat diharapkan agar pengawasan dalam bidang hubungan perburuhan ini dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, maka pihak Lembaga Pengawasan Perburuhan dan para petugas Pengawasan Perburuhan dapat turun ke bawah untuk melakukan pendekatan-pendekatan kepada masyarakat, dan untuk maksud ini maka perlu :⁴⁴

- a. Kehadiran pegawai atau petugas pengawasan perburuhan di tempat-tempat kerja secara terencana dan teratur;
- b. Peningkatan kuantitas dan kualitas pegawai atau petugas pengawasan perburuhan yang sesuai dengan tuntutan pembangunan;
- c. Upaya agar buruh dapat meningkatkan peran sertanya atau berpartisipasi dalam pemberian laporan permasalahan ketenagakerjaan kepada pegawai atau petugas pengawasan perburuhan.

Dalam Hubungan Perburuhan yang belandaskan Pancasila, adanya pegawai-pegawai atau petugas-petugas pengawasan yang secara tertib dan teratur mendekati diri baik dengan pihak pengusaha maupun dengan pihak buruh, jelas bukan untuk menghantu-hantui mereka, melainkan untuk menegakkan keadilan dalam pelaksanaan kewajiban-kewajiban masing-masing. Sehingga baik

⁴³*Ibid.*, hlm.231

⁴⁴*Ibid.*, hlm.232

pengusaha ataupun buruh sudah seharusnya membantu mereka dengan memberikan keterangan-keterangan yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan.⁴⁵

Tentang sistem yang dipergunakan dalam pelaksanaan pengawasan perburuhan ini, dapat dikemukakan sebagai berikut :⁴⁶

- a. Pengawasan terhadap hubungan perburuhan dilakukan oleh Pemerintah, karena Pemerintah menghendaki agar perusahaan yang merupakan alat perekonomian itu dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan besar yang kuat, tidak mengalami sendatan-sendatan karena adanya pelanggaran-pelanggaran atas ketentuan hukum dan perundang-undangan.
- b. Pengawasan atas pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum dan perundang-undangan mengenai hubungan perburuhan, dimaksudkan agar setiap perusahaan yang ada di tanah air kita selalu tunduk, dengan penuh dedikasi dan kedisiplinan menjalankan segala ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, sebab ketaatan dalam menjalankan segala ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku akan menjamin kelancaran, keamanan, dan kestabilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan para buruhnya.
- c. Memberikan penerangan teknis serta nasihat-nasihat kepada pengusaha dan para buruhnya melalui para ahli ketenagakerjaan agar dapat terjalin

⁴⁵*Ibid.*

⁴⁶*Ibid.*, hlm.238-239

pelaksanaan hubungan perburuhan yang efektif, dengan cara, hasrat yang sungguh-sungguh dari mereka untuk menaati segala ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

- d. Melaporkan kepada yang berwenang *c.q.* Ditjen Perawatan Tenaga Kerja, secara sadar dan tulus sesuai dengan kecintannya terhadap perusahaan yang menjadi sumber penghidupannya dengan maksud agar perusahaan itu tetap berkembang terus dengan baik, tentang adanya penyelewengan-penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan, yang jelas tidak diatur dalam peraturan dan/atau perundang-undangan (koreksi dan introspeksi).

Dalam hal ditemukannya perselisihan yang terjadi antara pihak pengusaha dan pihak buruh, maka pemerintah di sini sebagai pihak yang harus bisa menjadi penengah dan penyelesai perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja tersebut. Pemerintah sebagai pelindung bagi semua warga negaranya, baik yang bekerja sebagai pengusaha maupun yang bekerja sebagai buruh, tidak menghendaki perselisihan antara kedua belah pihak ini menjadi berlarut-larut, karena dengan adanya hal yang demikian, yang menderita kerugian bukan hanya kedua belah pihak saja, melainkan masyarakat, bangsa dan negara. Yang dikehendaki oleh Pemerintah ialah agar mereka yang berselisih melakukan penyelesaian antara mereka itu sendiri dengan secara musyawarah dan mufakat, dengan toleransi dan penuh rasa persudaraan, karena inilah jalan yang baik dan terpuji. Seandainya perselisihan itu tidak dapat diselesaikan di antara mereka, barulah Pemerintah dengan berdasarkan pada undang-undang dan peraturannya bertindak untuk menengahi, dan kalau perlu melakukan tindakan-tindakan seperlunya apabila

sampai terjadi pemogokan-pemogokan atau *lock out* dalam perusahaan, sebab baik pemogokan maupun *lock out* tidak sepatasnya lagi dilakukan di tengah-tengah masyarakat yang menegakkan kedamaian dan ketenangan.⁴⁷

E. METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada PT. Kurnia Sakti Sejati.

2. Subjek Penelitian

- a. Kepala Unit Umum & TI BPJS Kesehatan Cabang Jember.
- b. Supervisor PT. Kurnia Sakti.
- c. Pekerja outsourcing yang bekerja pada BPJS Kesehatan Cabang Jember (Ahmad Junaidi, Miftahul Ullum, Andre Rizky, Andi, Yoyok, Sugiharto, Sugestiana, dan Mario Reza).

3. Sumber Data

- a. Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat.⁴⁸ Akan tetapi dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari subjek

⁴⁷*Ibid.*, hlm.254-255

⁴⁸ M.Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, 2007, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, hlm.96

penelitian yang merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

b. Sekunder

Dalam penelitian ini, data sekunder merupakan bahan hukum yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, yaitu diperoleh secara kepustakaan atau dokumen untuk mendukung atau menguatkan data primer yang diperoleh.

4. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah yuridis-empiris, yaitu dengan melakukan penelitian di lapangan dengan tetap menjadikan kaidah hukum sebagai dasarnya. Dalam penulisan ini, maka yang menjadi dasarnya adalah kaidah hukum ketengakerjaan yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, yang nantinya dijadikan pedoman atau dasar dalam menganalisis hasil penelitian pelaksanaan sistem outsourcing ketenagakerjaan di BPJS Kesehatan Cabang Jember.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan guna mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penulisan ini adalah :

a. Studi pustaka

Studi pustaka adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan mempergunakan *content*

analysis.⁴⁹ Studi dokumen ini berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, atau arsip-arsip yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber secara bebas yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga didapatkan data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti tersebut.

6. Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian empiris merupakan kegiatan mengorganisasikan data penelitian sedemikian rupa sehingga dapat dibaca dan diinterpretasikan. Data yang berupa kalimat-kalimat yang dikumpulkan melalui wawancara diolah dan dianalisis supaya menghasilkan kesimpulan yang valid.⁵⁰

Teknik analisa dalam penelitian hukum ini adalah teknik kualitatif. Mengkualitatifkan data adalah fokus utama dari penelitian hukum ini, dimana dalam penelitian ini berusaha untuk mengerti atau memahami gejala yang diteliti untuk kemudian dikaitkan atau dihubungkan dengan data-data dalam sumber data, baik primer maupun sekunder, sehingga menghasilkan kesimpulan dari apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Kegiatan analisis ini merupakan

⁴⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 2005, Cetakan Pertama, Jakarta:Kencana Prenada Media Group, hlm.21

⁵⁰ Sutopo HB, *Pengantar Penelitian Kualitatif (Dasar-Dasar Teoritis dan Praktis)*, 1988, Surakarta:Pusat Penelitian Universitas Sebelas Maret.

proses untuk merumuskan kesimpulan atau generalisasi dari pertanyaan penelitian yang diajukan.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG OUTSOURCING KETENAGAKERJAAN DAN PERMENNAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012 TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

A. OUTSOURCING DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

1. Hukum Ketenagakerjaan

a) Pengertian dan Konsep Hukum Ketenagakerjaan

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis.¹ Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang ilmu hukum yang khusus memuat aturan-aturan hukum yang mengatur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

Terdapat beberapa pandangan ahli yang memberikan batasan-batasan mengenai hukum, hal tersebut terjadi karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam. Salah satunya adalah pendapat dari Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto yang menyebutkan Sembilan arti hukum, yaitu :²

- a. Ilmu pengetahuan; yakni pengetahuan yang secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran,
- b. Disiplin; yakni sebagai sitem ajaran tentang kenyataan atau gejala-gejala yang dihadapi,

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 2010, Jakarta:Sinar Grafika, hlm.3

² Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, 1986, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Bandung:Alumni, hlm.2-4

- c. Norma; yakni pedoman atau patokan sikap tindak atau perikelakuan yang pantas atau diharapkan,
- d. Tata hukum; yakni struktur dan perangkat norma-norma yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu serta berbentuk tertulis,
- e. Petugas; yakni pribadi-pribadi yang merupakan kalangan yang berhubungan erat dengan penegakan hukum (*law enforcement officer*),
- f. Keputusan penguasa; yakni hasil-hasil proses deskripsi,
- g. Proses pemerintahan; yakni proses hubungan timbal balik antara unsur-unsur pokok dari system kenegaraan,
- h. Sikap atau tindak yang ajeg atau perikelakuan yang teratur; yakni perikelakuan yang diulang-ulang dengan cara yang sama yang bertujuan untuk mencapai kedamaian,
- i. Jalinan nilai; yakni jalinan dari konsepsi tentang apa yang dianggap baik dan buruk.

Setelah membicarakan mengenai batasan-batasan hukum secara umum, maka selanjutnya kita akan membicarakan mengenai batasan-batasan hukum ketenagakerjaan. Menurut Molennar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa.³ Sedangkan pengertian lain hukum perburuhan menurut Mr. M.G. Levenbach adalah hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.⁴

Batasan mengenai hukum ketenagakerjaan dengan hukum perburuhan berbeda. Secara umum batasan hukum perburuhan mempunyai makna yang lebih sempit

³ Imam Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hlm.2

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2000, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta hlm.22

dibandingkan dengan hukum ketenagakerjaan. Menurut Imam Soepomo, tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya mengandung unsur :⁵

- a. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)
- b. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa
- c. Seorang bekerja pada orang lain
- d. Upah

Dari pengertian di atas, jelaslah bahwa substansi hukum perburuhan hanyalah menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut buruh bekerja pada orang lain yang disebut dengan majikan (bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja. Saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang hukum perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas, tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja, sehingga konsep ini secara jelas diakomodir dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2001 tentang Ketenagakerjaan.⁶

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan

⁵ *Ibid.*, hlm. 23

⁶ *Ibid.*, hlm. 24

sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini kita kenal yang ruang lingkungannya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.⁷

Hukum ketenagakerjaan mengandung dua konsep yaitu konsep hukum dan konsep ketenagakerjaan. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.⁸ Sebelum menggunakan istilah hukum ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan menggunakan istilah hukum perburuhan. Dalam buku Iman Soepomo, disebutkan bahwa pengertian dari hukum perburuhan (*Arbeidstrecth*) menurut Molenaar adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur mengenai hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, antara buruh dengan penguasa.⁹ Batasan pengertian hukum perburuhan tersebut adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁰

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*, hlm.2-3

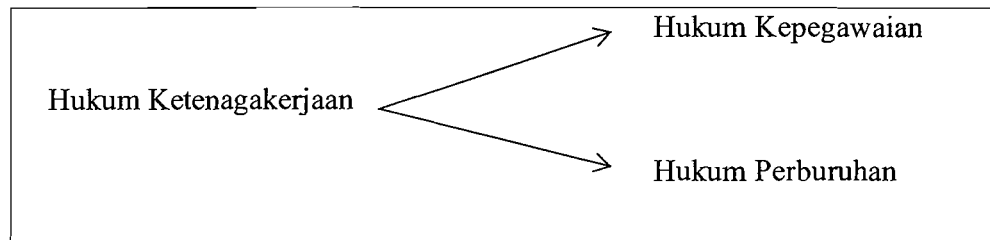
⁹ Iman Soepomo, *Op.Cit.*, hlm.1

¹⁰ *Ibid.*, hlm.3

Pengertian hukum yang diberikan oleh Iman Soepomo jelas didasarkan pada aliran hukum Eropa Kontinental yang memandang hukum identik dengan undang-undang (paham *legisme*), padahal hukum selain bersumberkan pada undang-undang juga bersumber pada kebiasaan, perjanjian, traktat, dan yurisprudensi. Selain itu untuk hukum yang tidak tertulis sulit ditemukan kodifikasi. Batasan mengenai pengertian buruh yang telah mengilhami para penulis saat itu dalam memberikan batasan hukum perburuhan. Saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang perburuhan, sehingga kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas, tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini diakomodir dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹¹ Adapun pengertian hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja, di mana tenaga kerja di sini meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan demikian, dapatlah diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan mencakup bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur tentang hubungan antara Negara dengan pegawai/pegawai negeri) dan bidang hukum perburuhan (hukum yang mengatur antara buruh dengan majikan).¹² Ruang lingkup Hukum Ketenagakerjaan dapat dilihat sebagai berikut :

¹¹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm.24

¹² Asri Wijayanti, *Op.cit.*, hlm.4



Gambar 2.1. Skema Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

b) Asas Pembangunan Ketenagakerjaan

Dalam rangka berpartisipasi dalam pembangunan nasional, masalah mengenai tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam menentukan apakah pembangunan nasional sudah terlaksana atau belum. Pembangunan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹³

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya, sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah maka sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa

¹³ *Ibid.*, hlm.6

diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan usaha.¹⁴

Dalam Pasal 2 UU No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan dalam Pasal 3 UU No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Selanjutnya berdasarkan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan¹⁵

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kaitannya dengan Pasal 4 tersebut, untuk mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 7 UU No.13 Tahun 2003 ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, yaitu:¹⁶

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja;
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi :
 - a. Perencanaan tenaga kerja makro, dan
 - b. Perencanaan tenaga kerja mikro.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

¹⁶ *Ibid.*

- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 8 UU No.13 Tahun 2003, disebutkan bahwa

:

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi :
 - a. Penduduk dan tenaga kerja;
 - b. Kesempatan kerja;
 - c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. Produktivitas tenaga kerja;
 - e. Hubungan industrial;
 - f. Kondisi lingkungan kerja;
 - g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - h. Jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditur dengan Peraturan Pemerintah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pemabngunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.¹⁷

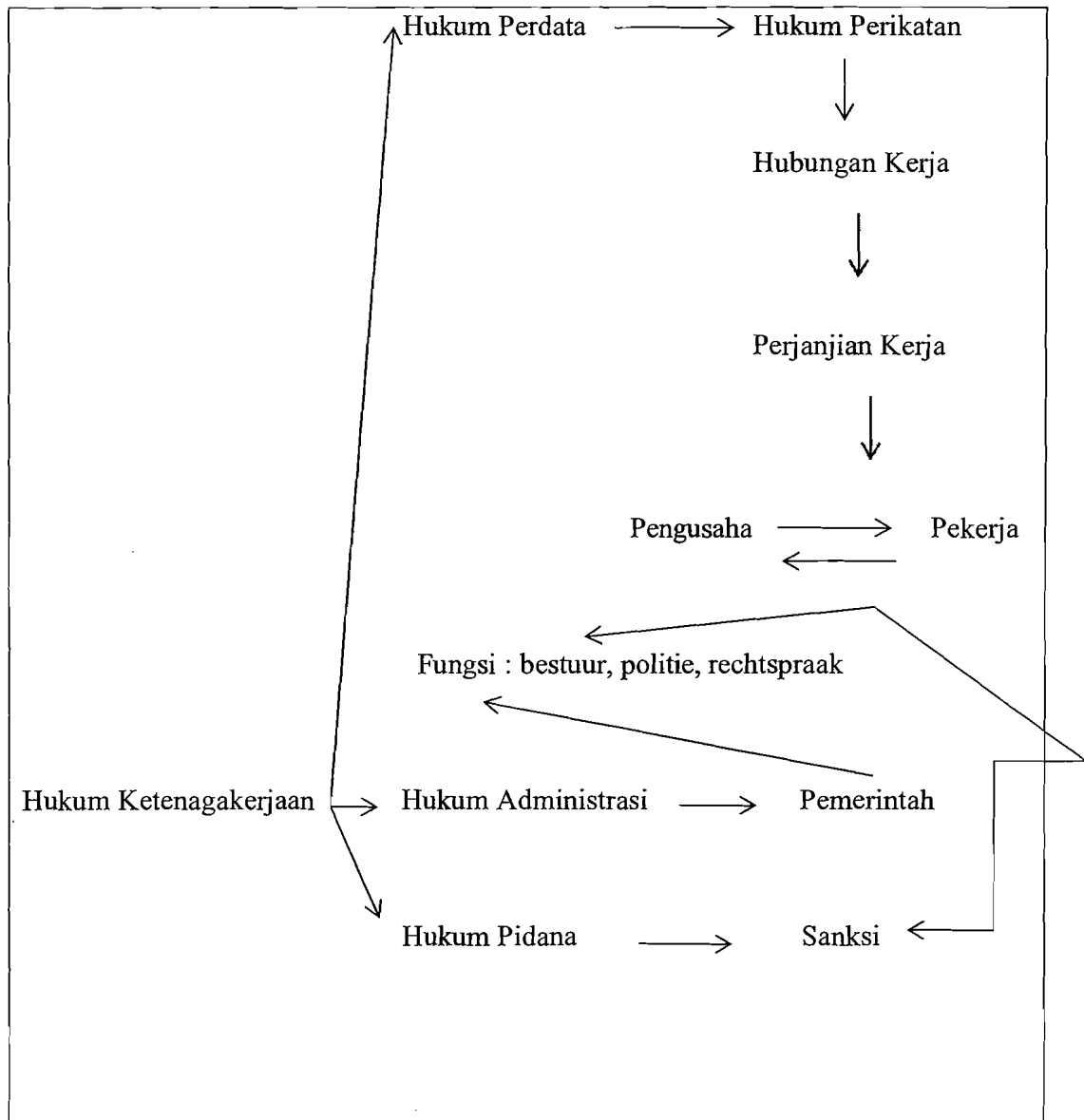
¹⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesiaberdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, 2003, Bandung:Citra Aditya Bakti, hlm.6-7

c) Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Administrasi

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam hukum administrasi yang diperhatikan ada dua hal, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana perannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut tiga hal yaitu pejabat, lembaga, dan warga Negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana Negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi (*politie*) dan bagaimana upaya hukumnya (*rechtspraak*). Pemerintah sebagai penyelenggara Negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik.¹⁸

Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam tata hukum Indonesia dikaitkan dengan pembidangan Hukum Administrasi dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut

¹⁸ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm.14-15



Gambar 2.2. Skema Pembidangan Hukum Dikaitkan Dengan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Dalam Tata Hukum Indonesia

d) Akar Masalah Outsourcing Ketenagakerjaan

Dalam pengertian umum, istilah outsourcing dapat diartikan sebagai contract (work out). Sedangkan menurut definisi Maurice Greaver, outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider), di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.¹⁹ Dalam definisi lain, outsourcing diartikan sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang teruang dalam kontrak perjanjian. Makna dari penyerahan kegiatan di sini adalah dapat berupa kegiatan di bagian produksi, beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi, dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, outsourcing disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja, yang berarti pemindahan fungsi fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan outsourcing.²⁰

Meskipun outsourcing merupakan pemindahan fungsi seperti yang dijelaskan sebelumnya, akan tetapi tidak serta merta semua orang dapat mendirikan perusahaan sebagai perusaan outsourcing yang dapat melakukan fungsi penyaluran atau perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang menginginkan tenaga kerja outource. Syarat-syarat pendirian perusahaan outsourcing haruslah memenuhi ketentuan yang telah diatur dalam berbagai peraturan. Termasuk juga mengenai

¹⁹ Iftida Yasar, *Outsourcing tidak akan pernah bisa dihapus, Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini*, 2012, Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, hlm. 17

²⁰ *Ibid.*

prosedur pelaksanaan outsourcing tersebut, sehingga hal tersebut bertujuan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dari berbagai pihak yang dapat merugikan tenaga kerja yang bersangkutan.

Ketika kita melihat kondisi pada saat ini, banyak perusahaan outsourcing yang berfungsi sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja aktif kepada perusahaan-perusahaan pemberi kerja. Dimana antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan outsourcing mengadakan kerja sama dalam pemenuhan tenaga kerja tersebut. Untuk pihak pemberi kerja, mereka tidak perlu susah payah mencari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaannya, tidak melakukan proses penyeleksian secara mendetail, dan terlebih tidak melakukan pelatihan terhadap tenaga kerja yang dibutuhkan tersebut. Secara legal tidak ada hubungan organisatoris antara organisasi dengan pekerja, karena secara resmi pekerja adalah tetap karyawan dari perusahaan outsourcing, sehingga gajinyapun dibayarkan oleh perusahaan outsourcing setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari perusahaan pemakai tenaga kerja.²¹

Shakespeare dalam Merchant of Venice, Act IV, Scene 1 lebih dari 350 tahun yang lalu, secara tidak langsung mengatakan bahwa :²²

“bila engkau mengambil sarana dan pekerjaan saya maka engkau mengambil nyawa saya. Akan tetapi siapakan yang sewenang-wenang mengambil lapangan kerja atau mengurangi kesempatan kerja penuh dari para karyawan atau dari penduduk sehingga mereka terpaksa menerima cara kerja dengan kontrak outsourcing? Mengapa mereka mengambil cara kerja aslinya dari mana mereka semula mempertahankan kehidupan itu? Apa gunanya mengambil dan mengurangi derajat kedudukan dan kehidupan

²¹ Gunarto Suhadi, *Op.Cit.*, hlm.5

²² *Ibid.*, hlm.6

orang lain? Bukanlah setiap orang dalam kehidupannya selalu membutuhkan kehadiran dan kemampuan orang lain?"

Sebenarnya tidak ada orang yang sewenang-wenang mengambil atau mengurangi penghidupan orang lain, akan tetapi yang patut dipersalahkan the real culprit adalah sang system dalam kehidupan ini, yakni system penghargaan kepada pekerja yang timpang dan system ekonomi liberal. Keduanya nantinya beranak pinak menjadi subsistem yang kemudian dilestarikan oleh system lainnya yang amat penting yakni system hukum yang tidak adil. Semuanya mula-mula belum menjadi sistem hukum tertulis sebagaimana kita kenal dewasa ini akan tetapi dimulai dari kebiasaan dan adat istiadat yang didukung oleh penguasa, baik penguasa pemilik tanah ataupun penguasa negara.²³

Mengenal kedua sistem tersebut dapat kiranya kita gali suatu hipotesa sejarah sebagai berikut :²⁴

a. Sistem penghargaan yang timpang

Sejak munculnya orang kuat kemudian menaklukkan dan mengambil alih tanah milik penduduk atau tanah bebas maka para penduduk yang ada pada waktu itu kebanyakan adalah petani dan peternak berubah status menjadi pekerja atau sekarang lazim disebut sebagai buruh tani. Para pekerja ini dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja atau kontrak semacam ini, tentu saja mempunyai kedudukan yang inferior atau lebih rendah dari penguasa itu,

²³ *Ibid.*, hlm.6-7

²⁴ *Ibid.*, hlm.7

sehingga posisi tawarnya menjadi sangat lemah. Mereka boleh tinggal di tanah milik penguasa akan tetapi harus bekerja keras mengolah tanah untuk kepentingan penguasa. Bila tidak setuju dengan perjanjian kontrak ini, maka mereka boleh pergi akan tetapi yang menjadi masalah adalah hampir seluruh tanah di wilayah itu telah menjadi milik penguasa. Hubungan kontrak yang inferior itu kemudian dilestarikan menjadi hubungan sosial yang berjenjang-jenjang dari kawulo atau hamba sahaya dengan bendoro tuan atau majikan. Di antara rentang jarak kedua strata tersebut makin lama makin tercipta sub-sub tuan dan sub-sub bendoro. Adatuan-tuan kecil bekel, bei sampai lurah, tuantuan menengah dari kaonderan onderdistrict wedono, tuan besar adipati sampai raja. Ini tidak berhenti pada raja tuan besarnya sendiri akan tetap juga keluarganya dengan sebutan ndoro raden ayu, ndoro raden ajeng, ndor mas dan sebagainya. Di luar Jawa tentu saja sebutan-sebutan yang menunjukkan strata sosial tersebut istilahnya berbeda akan tetapi fungsinya sama saja yakni memberikan distingsi distinguish atau pembeda kedudukan di antara sedikit penguasa the previlage fiew dengan kebanyakan mass population rakyat jelata yang umumnya petani dan pekerja. Pola hubungan kemungkinan sedikit berbeda karena di luar Jawa tanah bebas relatif masih lebih banyak dari pada di tanah Jawa sendiri. Dari paparan di atas kita dapat menyimpulkan bahwa dalam banyak hal pola hubungan adalah makin stabil yakni hubungan siapa punya apa dan siapa membutuhkan siapa. Mereka yang lemah dan tidak punya yang kebanyakn jumlahnya lebih banyak, tentu saja tinggal memilih mau ikut

ndoro tuan dengan makan upah sesuai keinginan majikan atau mereka menjadi pengelana yang tak tahu ke mana akan dituju. Kiranya agak aneh bahwa di antara majikan tersebut tidak ada persaingan dengan memberikan bayaran atau kedudukan yang lebih tinggi dari yang lain, akan tetapi terlihat terdapat semacam “standarisasi” yang berada di tataran yang rendah yakni mendekati kebutuhan dasar. Spirit atau semangat feodalisme semacam ini hingga kini masih ada apalagi bila dikombinasikan dengan kekuatan modal, maka kedudukan sosial dan kedudukan pekerja dalam interaksi ekonomi akan semakin terpuruk. Pekerja atau pegawai outsourcing yang pada dasarnya adalah pekerja kontrak terpaksa harus tunduk pada syarat-syarat kerja yang cukup berat dibandingkan dengan pekerja lainnya, akan tetapi dengan hak-hak termasuk hak protes yang sangat terbatas, bila tidak setuju maka pekerja ini boleh berhenti atau diberhentikan tanpa proses apapun.

b. Liberalisme dan pasar bebas

Di abad pertengahan di Eropa dulu memang berkembang liberalism dan pasar bebas di dalam kegiatan ekonomi. Menurut para penganjurnya kegiatan ekonomi harus bebas dari campur tangan penguasa. Hasilnya mula-mula memang bagus sekali karena ekonomi berkembang sangat pesat berkat dorongan bakat dan kreativitas manusia yang mempunyai daya pikir yang baik. Terdapat keseimbangan antara penawaran dan permintaan, baik itu penawaran dan permintaan tenaga kerja maupun penawaran dan permintaan barang. Inilah yang dibanggakan kaum klasik itu bahwa akan selalu ada

tangan tersembunyi, invisible hands, menuju kemakmuran bersama. Akan tetapi dulu, seperti terbukti dalam sejarah, meskipun andaikata berangkat pada titik yang sama, starting point, akan tetapi minat, bakat, kemampuan dan peruntungan orang itu berbeda-beda sehingga hasilnya juga berbeda-beda. Makin lama makin terjadi perbedaan yang mencolok, sehingga beberapa orang mampu mengumpulkan hasil kegiatan ekonomi, atau mengumpulkan modal atau kapital yang makin banyak, sedangkan orang-orang lainnya yang lebih banyak makin terdesak. Timbullah penguasa ekonomi baru yakni kaum kapitalis yang kemudian dapat mengatur-atur dan memperlakukan pekerja demi keuntungannya sendiri. Dengan demikian akibat dari ekonomi pasar bebas yang tidak diatur-atur oleh pemerintah sebenarnya hanya mengalihkan siapa yang mengatur. Dalam pasar bebas maka yang mengatur adalah kaum kapitalis. Pekerja atau buruh bukannya makin baik akan tetapi justru makin buruk nasibnya karena mereka kini hanya dianggap sebagai faktor produksi dalam imbalan yang sama dengan faktor modal dan bahan baku. Pekerja bukan lagi manusia atau partner untuk mencapai kemakmuran bersama akan tetapi boleh ditinggalkan atau diganti mesin. Mereka lupa bahwa pekerja pada gilirannya adalah konsumen hingga tanpa konsumen maka hasil produksi kaum kapitalis juga tidak dapat dijual. Cita-cita kaum klasik ini memang baik yakni keseimbangan dalam kesempatan kerja penuh equilibrium in full employment. Dan memang dalam waktu atau periode yang sangat singkat keseimbangan itu terjadi. Sayang bahwa karena sifat manusia yang tamak dan

sistem kapitalisme itu sendiri mendorong terjadinya ketidakseimbangan, maka cita-cita itu tinggal cita-cita kosong. Liberalisme dan pasar bebas dalam skala yang lebih besar juga masih terjadi di abad modern ini. Setelah tumbang sistem sosialisme maka sistem kapitalisme ini merajalela dan memaksa semua sistem ekonomi di dunia ini tunduk kepada sistem pasar bebas atau sistem kapitalis ini. Kedudukan para pekerja tentu saja makin terdesak sampai ke sistem kontrak yang bernama outsourcing ini. Ironisme peran pemerintah dalam sistem pasar bebas ini, bukannya menyurut seperti pada jaman klasik abad pertengahan dahulu, akan tetapi pada banyak negara dengan sistem kapitalis pemerintah menjadi tangan yang perkasa bagi kaum kapitalis baru. Dalam banyak kejadian sebagaimana diceritakan oleh Joseph Stiglitz, bahwa negara kapitalis maju justru makin menekan negara berkembang di mana rakyatnya banyak terdiri dari para pekerja pada proyek investasi asing, sehingga investor memperoleh banyak keuntungan atas para pekerja di negara berkembang yang dibayar murah. Pada banyak industri inilah para pekerja outsourcing harus memeras keringat lebih banyak tanpa memperoleh jaminan yang layak.

2. Outsourcing dalam Hukum Ketenagakerjaan

a) Pengertian Outsourcing

Secara umum outsourcing diartikan sebagai *contract (work out)*. Menurut Maurice Greaver, outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa

aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama. Dalam definisi lain, outsourcing dapat juga dikatakan sebagai penyerahan kegiatan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian.

Tiga unsur yang terdapat di dalam outsourcing adalah :

1. Terdapat pemindahan fungsi pengawasan;
2. Ada pendelegasian tanggung jawab/tugas suatu perusahaan;
3. Ditetapkan pada hasil/output yang ingin dicapai oleh perusahaan.²⁵

Definisi lain diungkapkan oleh F.Greaver II,

“outsourcing is the act of transferring some of a company’s recurring internal activities and decision rights to outside provider, as set forth in a contract. Because the activities are recurring and a contract is used, outsourcing goes beyond the use of consultants. As a matter of practise, not only are the activities transferred, but the factor of production and decision right often are, too. Factors of production are the resources that make the activities occur and include people, facilities, equipment, technology, and the other aset. Decision rights are the responsibility for making decisions over certain elements of the activities transferred.”

Saat ini memang belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur secara tegas mengenai outsourcing. Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan tenaga kerja, dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan

²⁵ Ifida Yasar, *Op.Cit.*, hlm 18

pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Menurut hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau *outsourcing* dalam KUHPadata berupa perjanjian pemborongan pekerjaan. *Outsourcing* yang telah di praktikkan di perusahaan industry besar, seperti pertambangan dan juga perusahaan perkebunan sejak masa Hindia Belanda. *Outsourcing* kemudian menjadi wacana pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, sebagaimana termuat dalam Pasal 64, 65 dan 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kalangan serikat pekerja/serikat buruh memandang pelaksanaan sistem hubungan kerja ini akan menindas hak-hak pekerja/buruh, karena lemahnya perlindungan hukum dalam sistem kerja ini. Bahkan lebih jauh lagi, ada pendapat yang menyatakan bahwa sistem hubungan kerja ini sama sekali bukanlah hubungan kerja karena tidak memuat unsur-unsur hubungan kerja yaitu unsur perintah dari pengusaha/majikan pada pekerja/buruh. Banyak yang menilai bahwa pengaturan tentang pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan atau *outsourcing* yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu belum jelas mengandung kepastian hukum. Masih ada Pasal yang bertentangan

/inkonsisten yang apabila dilaksanakan menimbulkan berbagai penafsiran sehingga jelas tidak memberi jaminan kepastian hukum bagi pekerja/buruh khususnya.²⁶

Hubungan kerja yang ada di dalam sistem outsourcing adalah hanya terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan outsourcing, bukan perusahaan pemberi kerja. Dimana perjanjian tersebut tercantum dalam Pasal 65 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 5, ayat 6, ayat 7, dan 8, dimana pekerjaan dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah :

1. Pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu tertentu;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam Pasal 65 ayat 8, mengandung makna bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan bukan jenis pekerjaan yang boleh dilakukan secara outsourcing dan jika perusahaan outsourcing tidak memiliki badan hukum sesuai dengan ketentuan, maka pekerja outsourcing tersebut menjadi pekerja perusahaan pemberi kerja.

²⁶Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 52-53

b) Manfaat Outsourcing

Dalam konteks manfaat disini perlu digaris bawahi bahwa manfaat ini akan muncul ketika pelaksanaan outsourcing dijalankan dengan baik sesuai aturan yang ada di dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun manfaat outsourcing dapat dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Manfaat bagi pemerintah

- a) Dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan perekonomian nasional.
- b) Sebagai pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan usaha kecil karena perusahaan sebagian pelaku outsource berbentuk koperasi maupun usaha kecil
- c) Mengurangi beban pemerintah dalam penyediaan fasilitas umum seperti transportasi, listrik, air, dan pelaksanaan ketertiban umum karena kegiatan tersebut bisa dilakukan oleh perusahaan outsource.

2. Manfaat bagi masyarakat dan pekerja

- a) Outsourcing akan mempercepat pertumbuhan industri yang pada gilirannya akan mendorong penunjang di lingkungan masyarakat seperti adanya pasar, warung makan, sarana transportasi dan sebagainya.
- b) Mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin, dan peningkatan kemampuan ekonomi.

- c) Mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi.
- d) Meningkatkan kemampuan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat.
- e) Bagi fresh graduate outsourcing bisa menjadi jembatan untuk karir sebenarnya.

3. Manfaat bagi perusahaan

- a) Meningkatkan fokus perusahaan inti.
- b) Penghematan dana kapital.
- c) Efisiensi biaya operasional.
- d) Memperoleh SDM yang lebih profesional.

Jika outsourcing tidak dilakukan maka perusahaan menghadapi masalah untuk meningkatkan daya saing. Selain fleksibilitas berkurang dalam menjalankan pekerjaan yang dianggap *core* karena energi dan sumber daya tersita untuk melakukan kegiatan yang tidak *core*. Kemunculan sistem kerja *outsourcing* merupakan salah satu akibat dari adanya spesialisasi kerja. Dengan adanya spesialisasi kerja akan mempermudah digunakannya sistem kerja *outsourcing* karena terlihat perbedaan antara bisnis utama dan bisnis penunjang yang menurut Braverman dalam Ritzer antara lain meliputi pembagian tugas atau operasi menjadi bagian-bagian kecil dan sangat terspesialisasi

yang tiap bagian diserahkan kepada pekerja yang berlainan, alasannya antara lain adalah :²⁷

1. Meningkatkan kontrol manajemen. Spesialisasi kerja memudahkan dalam mengatur dan mengontrol buruh;
2. Meningkatkan produktivitas;
3. Spesialisasi kerja memungkinkan para pemilik modal membayar upah paling rendah untuk tenaga kerja yang dibutuhkan.

B. PIHAK-PIHAK DALAM OUTSOURCING KETENAGAKERJAAN

1. Pekerja/Buruh

Menurut Undang-Undang No.3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2), tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.²⁸

Sedangkan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan

²⁷ Ritzer G & Douglas JG, *Teori Sosiologi Modern*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, 2007, hlm. 196

²⁸ Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineke Cipta Jakarta, 2001, hlm. 3

lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh-pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk :

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Payaman Simanjuntak dalam bukunya “*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*” bahwa tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur.²⁹ Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga

²⁹ *Ibid.*

kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.³⁰

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yaitu majikan. Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti di atas, maka istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang. Pada jaman sekarang buruh tidak lagi sama dengan buruh pada masa lalu yang hanya bekerja pada sector non-formal seperti kuli, tukang, dan sejenisnya, tetapi juga pada sector formal seperti bank, hotel, dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika menyebut buruh dengan istilah pekerja, yang juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif.

Sedangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, pengertian pekerja/buruh termuat di dalam Pasal 1 Ketentuan Umum, yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah/imbalan dalam bentuk lain.³¹ Sehingga pada intinya istilah

³⁰ *Ibid.*, hlm 7

³¹ *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.*

pekerja/buruh adalah mengandung dua unsur yaitu bekerja pada perusahaan lain, dan mendapat upah/imbalan atas hasil kerjanya.

2. Perusahaan Pemberi Kerja

Pasal 1 Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 menyebutkan bahwa perusahaan pemberi kerja adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Pengertian lain pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, atau seperti yang telah tercantum di dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan dimana tenaga kerja yang dipekerjakan haruslah mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

3. 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.

Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan seperti yang tercantum di dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta ataupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³²

c. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroa Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi kerja. Di mana dalam Pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain , mengatur mengenai persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu :

³² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.29-30

- 1) Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- 2) Memiliki Tanda Daftar Perusahaan;
- 3) Memiliki ijin usaha;
- 4) Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- 5) Memiliki ijin operasional;
- 6) Mempunyai kantor dan alamat tetap;
- 7) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

C. PELAKSANAAN OUTSOURCING KETENAGAKERJAAN

1. Tahapan Perencanaan

a. Penentuan pekerjaan yang akan dioutsource

Tahapan awal yang dilakukan oleh perusahaan yang akan melakukan outsource adalah penentuan pekerjaan yang akan dioutsource. Dalam tahapan ini, maka penentuan pekerjaan tersebut disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan tersebut. Untuk menentukan pekerjaan yang akan dioutsource, maka perusahaan harus memilah-milah atau menentukan mana pekerjaan yang menjadi kegiatan pokok, dan mana pekerjaan yang menjadi kegiatan penunjang.

Cara untuk menentukan mana pekerjaan yang masuk dalam kegiatan pokok dan kegiatan penunjang, maka perusahaan dapat membuat alur pekerjaan yang nantinya akan memperlihatkan mana kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Misalnya, sebuah perusahaan telekomunikasi ingin melakukan leading di bidangnya, untuk itu

dalam proses pembangunan jaringan di seluruh pelosok Indonesia perusahaan tersebut membutuhkan jasa outsourcing, karena perusahaan telekomunikasi tersebut tidak mungkin melaksanakan kegiatan tersebut secara sendiri, maka ia akan memilih bidang apa yang bisa dia pegang sendiri dan apa yang tidak bisa dia pegang, dan pada akhirnya untuk bidang yang tidak bisa ditangani sendiri (non core) maka perusahaan akan menyerahkan bidang tersebut kepada perusahaan outsourcing.³³ Contoh penentuan kegiatan pokok dan kegiatan penunjang juga dapat dilihat dari contoh berikut, dalam kegiatan di bidang perbankan kegiatan teller merupakan kegiatan pokok, karena tanpa ada kegiatan teller maka usaha perbankan tidak dapat berjalan. Kemudian contoh lain adalah kegiatan pengangkutan dalam perusahaan garmen, swalayan dan dibandingkan dengan kegiatan pengangkutan dalam perusahaan ekspedisi atau pengiriman barang. Kegiatan pengangkutan dalam perusahaan garmen atau swalayan tidak menjadi kegiatan pokok, karena tanpa adanya kegiatan pengangkutan usaha di bidang garmen atau swalayan masih dapat berjalan, sehingga kegiatan pengangkutan dalam perusahaan tersebut dikategorikan sebagai kegiatan penunjang. Sedangkan dalam perusahaan ekspedisi atau pengiriman barang, kegiatan pengangkutan dikategorikan sebagai kegiatan pokok karena tanpa ada kegiatan pengangkutan, pengiriman yang menjadi kegiatan dalam usaha pengiriman barang tersebut tidak akan dapat berjalan. Dengan demikian, kegiatan pengangkutan di perusahaan garmen, swalayan dapat dioutsorce sedangkan di perusahaan ekspedisi

³³ Iftida Yasar, *Op.Cit*, hlm.58

atau pengiriman barang, tidak dapat dioutsorce karena merupakan kegiatan pokok dalam perusahaan tersebut.

Selain itu untuk menentukan kegiatan core dan non-core pembuatan alur kegiatan juga dapat berfungsi untuk :³⁴

- a) Sebagai dasar hukum bagi penetapan melakukan kegiatan outsourcing;
- b) Memudahkan bagian operasional perusahaan dalam membuat “man power planning” dalam melaksanakan outsourcing yang bersifat sementara (produk baru, bersifat uji coba seperti sales);
- c) Memudahkan dalam pembuatan “budgeting” untuk pekerjaan yang sudah ditetapkan di outosource secara permanen (karena sifat pekerjaannya seperti resepsionis, call center, verifikasi data, collection, security, cleaning service, dsb.);
- d) Menjadi acuan baik internal perusahaan maupun bagi pemerintah.

Dalam menentukan kegiatan yang termasuk dalam kategori kegiatan core dan kegiatan non-core, biasanya terdapat hal-hal yang dijadikan dasar pertimbangan perusahaan, yaitu :³⁵

- a) Value Added

Apakah kegiatan tersebut memberikan kontribusi terhadap penambahan nilai produk akhir/tingkat hubungan langsung dengan produksi;

³⁴ *Ibid.*, hlm.58-59

³⁵ *Ibid.*, hlm.59

b) Tingkat Risiko

Apakah kegiatan tersebut berdampak terhadap biaya yang harus ditanggung untuk pengerjaan, aspek kualitas, waktu, dan sumber daya bila terjadi kesalahan pengerjaan;

c) Arah Pengembangan

Apakah mempunyai sifat khusus sehingga harus dikelola secara internal atau mempunyai sifat umum sehingga dapat dikelola secara mekanisasi atau oleh pihak eksternal;

d) Kebiasaan Industri

Apakah industri lain melakukan outsourcing atau mekanisasi pekerjaan yang sejenis.

Di bawah ini terdapat beberapa contoh pekerjaan yang bisa dioutsorce kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing, antara lain :³⁶

- a) Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
- b) Usaha penyediaan makanan (catering);
- c) Usaha tenaga pengamanan (security atau satpam);
- d) Usaha angkutan karyawan;
- e) Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan;
- f) Usaha penunjang di sector perbankan, misalnya call center, resepsionis, data entry, IT penjualan;

³⁶ *Ibid.*, hlm.59-60

- g) Usaha jasa penunjang di sector telekomunikasi, misalnya IT, call center, penjualan, data entry;
- h) Usaha bidang rekayasa (engineering), misalnya product development, technology development;
- i) Usaha bidang SDM (human resources), misalnya linier programming, job design, strategic staffing;
- j) Usaha bidang keuangan, misalnya portofolio management, capital budgeting, relevant cost;
- k) Usaha bidang komunikasi (public relation), misalnya majalah internal, web maintenance;
- l) Usaha di bidang CSR.

b. Penentuan Konsultan

Tahapan kedua ini, sebenarnya tidak wajib dilakukan oleh perusahaan dalam proses pelaksanaan outsourcing. Akan tetapi jika diperlukan, maka perusahaan dapat menggunakan jasa konsultan untuk dapat memberikan saran serta gambaran lengkap tentang hak dan kewajiban serta risiko yang dihadapi. Selain fungsi untuk memberikan saran, konsultan dapat berperan dalam pemilihan perusahaan outsourcing yang akan dipakai, dan berperan dalam penyusunan perjanjian dengan

perusahaan outsourcing termasuk pada saat pelaksanaan perjanjian tersebut. Secara lengkap, tugas konsultan dapat diurai sebagai berikut :³⁷

- a) Membantu mengevaluasi pentingnya kerja sama antara perusahaan pengguna dan perusahaan outsourcing;
- b) Menentukan bidang-bidang yang akan dioutsourc;
- c) Menjajaki bonafiditas perusahaan outsourcing;
- d) Membantu memilih perusahaan outsourcing yang kredibel;
- e) Memberikan penjelasan mengenai dasar-dasar hukum perjanjian kontrak kerja, serta menerangkan implikasi hukumnya;
- f) Memberikan saran dalam penyusunan kontrak kerja;
- g) Memberikan penjelasan mengenai manajemen fee.

Terdapat beberapa cara dalam pemilihan konsultan, yaitu :

- a) Berdasarkan referensi dari perusahaan lain yang sudah menggunakan jasa konsultan tersebut;
- b) Bertanya pada user atau perusahaan lain yang sudah menggunakan jasa konsultan tersebut;
- c) Mencari lewat internet, karena melalui internet kita bisa mengetahui mengenai konsultan yang menangani outsourcing;
- d) Melalui Asosiasi Bisnis Alih Daya (ABADI).

³⁷ *Ibid.*, hlm.62

c. Memilih Perusahaan Outsourcing

Setelah menentukan kegiatan yang akan dioutsorce dan memilih konsultan yang akan membantu dalam pelaksanaan outsource, hal penting yang harus dilakukan lainnya adalah memilih perusahaan outsourcing. Karena ketika suatu perusahaan tidak tepat melakukan pemilihan perusahaan outsourcing, maka akan berpengaruh pada pelaksanaan outsourcing secara keseluruhan. Berikut cara memilih perusahaan outsourcing, antara lain :³⁸

- a) Berdasarkan saran atau referensi dari konsultan

Perusahaan pengguna jasa outsourcing dapat meminta saran atau pendapat dari konsultan yang sudah ditunjuk untuk memilih mitra atau perusahaan outsourcing yang baik;

- b) Mencari lewat internet;

- c) Referensi dari perusahaan lain

Kita bisa mendapatkan informasi mengenai perusahaan outsourcing dari perusahaan lain yang menggunakan jasa perusahaan outsourcing tersebut. Namun demikian kita harus berhati-hati menanggapi informasi yang diberikan perusahaan lain. Misalnya perusahaan tersebut mengatakan bahwa kualitas layanan perusahaan outsourcing yang dipakainya kurang baik. Dalam hal ini kita harus berhati-hati, karena mungkin saja masalah terletak justru pada

³⁸ *Ibid.*, 63

perusahaan pengguna jasa outsourcing, bukan perusahaan outsourcing. Untuk itu kita perlu pendapat lain sebagai pembanding dari pengguna lainnya;

d) Melalui asosiasi

Dengan menghubungi asosiasi yaitu Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), kita dapat mendapatkan informasi mengenai berbagai macam perusahaan penyedia jasa outsourcing yang berkualitas.

e) Melalui majalah bisnis dan SDM

Saat ini banyak media bisnis di tanah air termasuk media/majalah yang berkaitan dengan SDM. Melalui majalah ini kita bisa mengetahui berbagai hal terkait outsourcing termasuk perusahaan outsourcing yang kredibel.

f) Melalui seminar

Dengan mengikuti seminar tentang outsourcing, kita bisa mendapatkan informasi tentang perusahaan penyedia outsourcing yang kredibel dan berkualitas. Dalam seminar, kita bisa bertemu dengan perusahaan outsourcing dan perusahaan pengguna sehingga bisa bertukar informasi.

Setelah mengetahui beberapa perusahaan outsourcing yang kredibel, perusahaan akan memilih satu untuk dijadikan mitra outsource. Dalam menentukan pilihan perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa faktor yaitu :

a) Harga

Harga memang penting dipertimbangkan namun tidak berarti perusahaan harus memilih perusahaan outsourcing yang paling murah sebab belum tentu mereka mempunyai kualitas yang bagus.

b) Jangka waktu pembayaran

Faktor ini juga perlu diperhatikan. Tidak semua perusahaan outsource harus dibayar dimuka. Jika jumlah karyawan tidak terlalu banyak, seharusnya pembayaran bisa fleksibel. Jangka waktu pembayaran ini sangat penting untuk penentuan *management fee*. Perusahaan yang bersedia memberikan pembayaran dimuka biasanya bisa mendapatkan tarif *management fee* yang lebih murah.

c) Kapasitas layanan

Kapasitas pelayanan menentukan harga. Semakin tinggi pelayanan yang diminta kepada vendor semakin tinggi pula harganya. Misalnya, perusahaan meminta vendor menyediakan tenaga kerja untuk ditempatkan di Irian atau Aceh, maka secara otomatis vendor akan meminta biaya transportasi. Atau kalau tidak vendor akan mencar karyawan tersebut dari penduduk setempat.

d) Variasi produk

Ada vendor yang menyediakan pekerja untuk semua jenis pekerjaan, namun ada juga yang berspesialisasi pada jenis pekerjaan tertentu, misalnya: *call center*, *collection* atau *marketing* saja.

2. Tahapan Penyusunan Perjanjian

Setelah ditentukan perusahaan *outsourcing* yang kiranya mampu melaksanakan *outsourcing*, tahap selanjutnya yang harus dilaksanakan oleh perusahaan pengguna adalah tahap penyusunan perjanjian. Perjanjian antara perusahaan pengguna dan perusahaan *outsourcing* biasanya berbentuk *Service Level Agreement's* (SLA). Dalam hal ini perusahaan pengguna harus sangat berhati-hati dan memperhatikan setiap elemen dalam SLA seperti:³⁹

a) Definisi

Istilah-istilah dalam perjanjian harus di definisikan dengan jelas misalnya hari adalah hari kalender, tenaga kerja *outsource* adalah tenaga yang ditempatkan oleh perusahaan *outsource* kepada perusahaan pengguna sedang pekerjaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan *outsource*.

b) Ruang lingkup pengadaan jasa

Perusahaan pengguna harus memastikan apakah jasa yang disediakan oleh perusahaan *outsource* adalah jasa pemborongan pekerjaan (*full outsource*) atau hanya penyediaan jasa pekerja (*labor supplier*). Jika *full outsource* maka semua kelengkapan bekerja menjadi tanggung jawab perusahaan *outsource* namun jika hanya *labor supplier* maka semua fasilitas kerja disediakan oleh perusahaan pengguna.

c) Hubungan kemitraan

³⁹ *Ibid.*, hlm.65-69

Hubungan antara perusahaan pengguna dan perusahaan outsource adalah hubungan setara bukan hubungan antara atasan bawahan dan bukan pula hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam hal ini perusahaan outsource harus melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan dan memenuhi petunjuk dari perusahaan pemberi kerja selama tidak bertentangan dengan perjanjian.

d) Persyaratan administratif

Perusahaan pengguna harus memastikan bahwa perusahaan outsource yang akan digunakan telah memenuhi seluruh ketentuan perundang-undangan (berbadan hukum, mempunyai SIUP, NPWP serta izin operasi dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi).

e) Biaya penyediaan jasa

Dalam perjanjian harus dicantumkan unsur biaya apa saja yang harus dibayar oleh perusahaan pengguna. Biaya yang ditanggung biasanya meliputi, gaji pokok, biaya lembur, uang transport, uang makan dan *management fee*. Management fee ada yang dihitung berdasarkan gaji pokok tapi ada juga yang didasarkan atas take home pay. Cara perhitungan pembayaran biaya penyediaan jasa harus dicantumkan secara jelas.

f) Pernyataan jaminan

Perusahaan outsource harus memberikan jaminan untuk membayarkan hak-hak karyawan sesuai dengan kontrak kerja dan peraturan yang berlaku.

Perusahaan outsource juga harus memastikan bahwa segala tuntutan hukum mengenai status ketenagakerjaan akan ditangani oleh mereka.

g) Hak, kewajiban dan tanggung jawab

Dalam perjanjian harus dicantumkan bahwa perusahaan outsource berhak mendapatkan penjabaran spesifik pekerjaan yang harus dilaksanakan dan mendapatkan pembayaran untuk pekerjaan itu. Sedang perusahaan pengguna akan memperoleh tenaga kerja sesuai dengan standar ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak.

h) Kejadian tak terduga (*Force majeure*)

Force majeure adalah peristiwa yang terjadi yang disebabkan faktor diluar kekuasaan kedua belah pihak untuk mencegahnya yang menyebabkan perjanjian kerja terhenti atau tertunda. Faktor tersebut antara lain bencana alam (banjir, gempa bumi, badai, kebakaran), huru hara, perang dan lain-lain. Dalam hal terjadi force majeure pihak yang mengalami force majeure harus memberi tahu pihak lainnya dalam waktu paling lama tujuh hari setelah kejadian. Dalam waktu tiga hari setelah menerima pemberitahuan pihak lain harus memberi tahu apakah akan menerima atau menolak alasan force majeure tersebut.

Selain hal-hal di atas perjanjian juga harus mengatur hal-hal seperti:

a) Benturan kepentingan

Perusahaan outsourcing harus mencegah terjadinya benturan kepentingan seperti pemberian hadiah kepada karyawan perusahaan pengguna yang bisa disamakan dengan hadiah kepada karyawan outsource.

b) Kepemilikan informasi

Perusahaan outsource dan karyawannya harus menjaga informasi dan tidak memberikan informasi tersebut kepada pihak lain. Jenis informasi yang tidak boleh diberikan pada pihak lain harus disebutkan dalam perjanjian.

c) Penggunaan logo

Karyawan perusahaan outsource dilarang menggunakan logo perusahaan pengguna selain untuk pelaksanaan pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari penyalahgunaan.

d) Audit

Perusahaan outsource dan perusahaan pengguna setuju adanya audit mengenai biaya, pajak dan hal-hal lain terkait pelaksanaan pekerjaan. Jika audit menemukan kesalahan atau penyimpangan, maka kedua belah pihak harus bertemu untuk menyelesaikan masalah tersebut secara musyawarah.

e) Jangka waktu dan berakhirnya kontrak

Secara umum perjanjian berlaku selama satu tahun dan dapat diperpanjang atas persetujuan kedua belah pihak. Meski demikian kedua belah pihak dapat mengakhiri perjanjian sebelum masa kontrak berakhir tanpa kewajiban memberikan alasan. Dalam hal ini pihak yang akan melakukan tindakan

tersebut harus memberi tahu pihak lain secara tertulis 60 hari sebelum tanggal berakhirnya perjanjian. Jika pengakhiran perjanjian dilakukan oleh perusahaan pengguna bukan karena kesalahan perusahaan outsource, maka perusahaan pengguna harus menyelesaikan keseluruhan pembayaran termasuk upah sisa masa kontrak yang belum dijalani.

f) Penyelesaian perselisihan

Jika terjadi perselisihan misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan pengguna oleh karyawan outsource, maka perusahaan outsource berkewajiban menyelesaikan masalah tersebut. Agar perselisihan tidak terjadi, semua pihak perlu mengetahui hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing pihak yang dituangkan dalam perjanjian. Jika terjadi perselisihan, kedua belah pihak harus sepakat bahwa perjanjian harus diinterpretasikan sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku di Negara Republik Indonesia. Namun disarankan sebelum menempuh langkah hukum, kedua belah pihak sebaiknya menmpuhlang jalan musyawarah untuk menyelesaikannya.

g) Kualitas tenaga kerja outsource

Perusahaan outsource harus menjamin bahwa karyawan outsourcena memnuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu perusahaan outsource juga harus memeriksa latar belakang karyawan outsource untuk memastikan bahwa mereka tidak mempunyai catatan criminal. Dalam hal karyawan outsource yang ditempatkan tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan atau melakukan tindakan pelanggaran seperti tercantum dalam perjanjian, perusahaan

pengguna bisa meminta perusahaan outsource untuk melakukan penggantian karyawan. Penggantian dilakukan setelah konseling terhadap karyawan tidak membuahkan hasil seperti yang disepakati.

h) Perubahan jenis pekerjaan

Setiap jenis perubahan jenis pekerjaan harus disetujui secara tertulis oleh kedua belah pihak.

i) Pengalihan tugas

Perusahaan outsource dilarang mengalihkan seluruh atau sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga.

j) Cara pembayaran

Untuk cara pembayaran, harus dicantumkan kapan dilakukan pembayaran dari perusahaan pengguna ke perusahaan outsource. Jika ada dana talangan yang harus dikeluarkan perusahaan outsource untuk pembayaran gaji karyawan dan pengeluaran lainnya, biasanya jumlah management fee yang diminta menjadi lebih besar. Jika pembayaran oleh perusahaan pengguna kepada perusahaan outsource dilakukan sebelum pembayaran gaji, berarti tidak ada dana talangan. Ini menyebabkan management fee menjadi lebih rendah. Ada juga cara pembayaran berdasarkan gaji pokok saja sedang komponen lainnya seperti lembur dan insentif dilakukan dengan cara reimbursement. Perlu juga dicantumkan sanksi jika pembayaran terlambat.

i) Lain-lain

Pengertian dari lain-lain adalah kedua belah pihak sepakat bahwa batalnya salah satu ketentuan dalam perjanjian kerja tidak mengakibatkan batalnya ketentuan-ketentuan lain dalam perjanjian. Pihak pertama dan pihak kedua juga berkewajiban untuk mengganti ketentuan yang batal atau yang dibatalkan tersebut dengan ketentuan lain yang sah menurut hukum yang sejauh dan sedapat mungkin mencerminkan maksud dan tujuan dari ketentuan yang batal atau yang dibatalkan tersebut.

3. Tahapan Evaluasi Pelaksanaan Perjanjian

Untuk menjamin bahwa hal-hal yang tercantum dalam perjanjian dilaksanakan dengan baik, perusahaan outsourcing perlu melakukan evaluasi, di mana evaluasi tersebut dilakukan melalui beberapa cara :⁴⁰

a) Laporan berkala

Perusahaan outsourcing yang baik mempunyai sistem administrasi yang rapi. Mereka mempunyai laporan berkala sebulan sekali atau sewaktu-waktu jika diminta. Laporan tersebut berisi :

1. Daftar karyawan beserta identitas diri seperti KTP, CV, Ijazah, kontrak kerja dan lain-lain.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm.70-72

2. Masa kerja karyawan dan kompensasi serta benefit yang diberikan. Dicantumkan dengan jelas berapa lama kontrak yang dilakukan. Disebutkan juga besarnya gaji serta tunjangan.
3. Catatan kinerja karyawan baik prestasi maupun kedisiplinan. Hal ini bermanfaat untuk menentukan apakah seorang karyawan layak dipertahankan atau dievaluasi kontraknya. Selain itu perlu juga dicatat sanksi yang pernah diberikan kepada mereka. Jika ada catatan kinerja yang buruk, maka berikan masukan atau perbaikan serta rencana tindakan.
4. Catatan kesehatan juga perlu dilampirkan karena kesehatan sangat menentukan kinerja. Jika terlalu banyak catatan sakit maka menjadi hambatan untuk mendapat penilaian baik.
5. Laporan diberikan kepada atasan langsung, namun bagian HRD perusahaan pengguna dapat memperoleh catatan secara menyeluruh tentang karyawan yang ditempatkan.

b) Rapat berkala

Perusahaan outsourcing perlu melakukan rapat berkala dengan perusahaan pengguna untuk memonitor pelaksanaan outsource. Dalam pertemuan tersebut perusahaan diwakili oleh relationship officer yang akan mendiskusikan semua masalah dengan perusahaan pengguna. Pertemuan berkala membahas hal-hal sebagai berikut :

1. Hal-hal penting yang terjadi dalam pelaksanaan outsource.
2. Masalah yang terjadi dalam pelaksanaan outsource.

3. Solusi yang untuk penyelesaian masalah tersebut.

c) Observasi langsung

Perusahaan outsourcing harus melakukan observasi langsung di lapangan untuk memastikan pekerjaan outsource dilaksanakan secara baik. Observasi dilakukan oleh relation officer dan dimaksudkan untu :

1. Menerima masukan langsung dari karyawan. Dalam hal ini relation officer bisa berhubungan dengan karywan baik secara langsung maupun lewat telepon mengenai masalah yang dihadapinya. Bisa saja terjadi masalah yang berkaitan dengan integritas misalnya kasus pencurian atau penggelapan. Bila ada masalah yang rumit sebaiknya dilibatkan senior management untuk membantu.
2. Secara teratur dibuat jadwal kunjungan dari manajemen senior perusahaan dalam hal ini direksi atau pemilik perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan semangat kepada karyawan. Kunjungan dapat dilakukan dalam suasana formal maupun informal seperti acara gathering.

d. Audit

Perusahaan pengguna biasanya melakukan audit setiap enam bulan atau satu tahun sekali. Untuk mencegah terjadinya kesalahan prosedur maka perusahaan outsourcing wajib melakukan hal-hal di bawah ini :

1. Berkewajiban memelihara catatan administrasi, pajak, jamsostek, dan biaya-biaya lain yang telah diperjanjikan untuk keperluan audit.

2. Melakukan self audit secara berkala. Simpan catatan-catatan self audit untuk ditunjukkan kepada auditor perusahaan pengguna sebagai bukti bahwa perusahaan outsourcing telah memenuhi aturan yang ditetapkan.
3. Membantu perusahaan pengguna jika mereka melakukan audit langsung ke perusahaan. Jangan menutup-nutupi atau mencoba untuk tidak memberikan data yang diminta jika itu merupakan bagian perjanjian.

e. Kombinasi antara kegiatan di atas

Keempat kegiatan tersebut harus dilakukan demi terciptanya hubungan kerja yang profesional sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Keempat kegiatan evaluasi tersebut merupakan rangkaian sistem kerja yang dapat membuat jalinan kerja sama antara perusahaan outsource dan perusahaan pengguna berjalan dengan baik. Jika ada salah satu kegiatan evaluasi yang tidak dilaksanakan maka akan ada masalah yang tidak terdeteksi sehingga fungsi evaluasi menjadi kurang maksimal.

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

Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dibentuk sebagai penyempurnaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2006 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan

Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang dinilai sudah tidak memadai. Dengan pelaksanaan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh diarahkan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam Ketentuan Umum Pasal 1 poin 4 disebutkan bahwa :

“perjanjian penyediaam jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.”

Dasar pelaksanaan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja.buruh adalah perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dimana jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak penyedia jasa pekerja/buruh merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, dimana kegiatan jasa penunjang tersebut tercantum dalm BAB III Pasal 17 angka (3), yaitu meliputi :

- a. Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
- b. Usaha penyediaan maanan bagi pekrja/buruh (catering);
- c. Usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan);
- d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Dalam pelaksanaan perjanjian tersebut, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, sesuai dengan ketentuan Pasal 18 dalam Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012.

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat pekerjaan dilaksanakan (Pasal 20 angka (1)), selambat-lambatnya dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditanda tangannya perjanjian tersebut dan tidak dikenakan biaya. Dalam hal pendaftaran tersebut tidak dilaksanakan, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dapat menolak permohonan pendaftaran dengan memberi alasan penolakan dan akibatnya adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Dan apabila ketika pendaftaran tidak dilakukan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut ijin operasional berdasarkan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh pada saat ijin operasional tersebut dicabut, maka tetap menjadi tanggung jawab perusahaan

penyedia jasa pekerja/buruh. Perjanjian yang didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, tidak hanya mengenai ijin perjanjian antara pemberi pekerjaan dengan penyedia jasa pekerja/buruh, akan tetapi perjanjian antara penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh juga harus didaftarkan.

Persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tercantum dalam Pasal 24 Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, yaitu :

- a. Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. Memiliki Tanda Daftar Perusahaan;
- c. Memiliki ijin usaha;
- d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- e. Memiliki ijin operasional;
- f. Mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Perjanjian kersa penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, dimana dalam hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu maka harus memuat :

- a. Jaminan kelangsungan kerja;

- 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.

Sedangkan hak-hak pekerja/buruh tercantum dalam Pasal 29 ayat (3), yaitu :

- 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.

Dalam Pasal 30 disebutkan bahwa :

“Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 29, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.”

Dari beberapa paparan penjelasan pasal-pasal yang termuat di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tersebut, maka sudah seharusnya dalam pelaksanaan pengalihan pekerjaan kepada perusahaan lain, antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sama – sama harus mematuhi aturan-aturan yang termuat di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tersebut.

BAB III

TINJAUAN YURIDIS PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN BPJS KESEHATAN CABANG JEMBER KEPADA PT.KURNIA SAKTI SEJATI TERHADAP PERMENNAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012

A. Profil BPJS Kesehatan

BPJS Kesehatan merupakan Badan Penyelenggara Jaminan yang menjalankan Program Jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014, karena sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial maka PT. Askes Indonesia berubah menjadi BPJS Kesehatan. UU Nomor 24 Tahun 2011 tersebut mengamankan PT. Askes (Persero) melakukan transformasi menjadi BPJS Kesehatan. Perubahan PT. Askes (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara, untuk bertransformasi menjadi Badan Hukum Publik atau BPJS Kesehatan per tanggal 1 Januari 2014 yang dilandasi oleh UU BPJS tersebut merupakan lanjutan dari amanah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pada saat BPJS Kesehatan mulai beroperasi maka :

- a. PT Askes (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi dan semua aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum PT Askes (Persero) menjadi aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Kesehatan;
- b. Semua pegawai PT Askes (Persero) menjadi pegawai BPJS Kesehatan;

- c. Menteri Badan Usaha Milik Negara selaku Rapat Umum Pemegang Saham mengesahkan laporan posisi keuangan penutup PT Askes (Persero) setelah dilakukan audit oleh kantor akuntan public dan Menteri Keuangan mengesahkan laporan posisi keuangan pembuka BPJS Kesehatan dan laporan posisi keuangan pembuka dana jaminan kesehatan.

Yang menjadi kegiatan utama dalam BPJS Kesehatan ini adalah pelayanan jaminan kesehatan, di mana Jaminan Kesehatan Nasional secara universal diharapkan bisa dimulai secara bertahap pada 2014 dan target pada tahun 2019 diharapkan seluruh warga Indonesia sudah memiliki jaminan kesehatan tersebut sebagai program utama yang dijalankan oleh BPJS Kesehatan. Dalam menjalankan program jaminan sosial, BPJS berdasarkan prinsip :

- a. Kegotongroyongan;
- b. Nirlaba;
- c. Keterbukaan;
- d. Kehati-hatian;
- e. Akuntabilitas;
- f. Protabilitas;
- g. Kepesertaan bersifat wajib;
- h. Dana amanat;
- i. Hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

Dalam Pasal 7 UU BPJS disebutkan bahwa BPJS merupakan badan hukum public berdasarkan undang-undang BPJS dan bertanggung jawab kepada Presiden. Oleh karenanya BPJS wajib menyampaikan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya dalam bentuk laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh akuntan public kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN paling lambat tanggal 30 Juni tahun berikutnya. Dalam struktur organisasi BPJS Kesehatan, dipimpin oleh seorang Direktur Utama, dimana Direktur Utama diangkat dan diberhentikan oleh Presiden dari anggota Direksi. Direksi berfungsi melaksanakan penyelenggaraan kegiatan operasional BPJS yang menjamin peserta untuk mendapatkan manfaat sesuai dengan haknya.

B. Profil PT. Kurnia Sakti Sejati

PT. Kurnia Sakti Sejati merupakan salah satu perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas sesuai dengan Akta Notaris Budi Kartikaningsih, S.H. di Jember Nomor 001 tanggal 01 Mei 2010, yang memiliki konsentrasi usaha di bidang jasa kebersihan swasta dan outsourcing. Dalam menjalankan usahanya, PT. Kurnia Sakti Sejati bekerja sama dengan mitra kerja di berbagai perusahaan swasta dan instansi pemerintah yang membutuhkan pegawai outsourcing dan atau jasa cleaning service.

PT. Kurnia Sakti Sejati mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan yang memberikan pelayanan memuaskan kepada pemakai jasa baik dari segi manajerial maupun hasil pekerjaan serta selalu menjaga mutu kerja untuk hasil yang terbaik. Sedangkan misi dari PT. Kurnia Sakti Sejati adalah menciptakan nilai tambah

terhadap pelayanan perusahaan kami yang berorientasi kepada prinsip kerja profesionalisme, loyalitas, inovasi, dan integritas yang tinggi dan ikut serta dalam rangka memajukan perekonomian bangsa dengan memfasilitasi penyediaan lapangan pekerjaan bagi sumber daya manusia Indonesia. Kebijakan mutu perusahaan ini meliputi :

- a. Menciptakan komunikasi yang berkesinambungan dengan pemakai jasa untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan;
- b. Memastikan bahwa pegawai di bawah perusahaan kami telah memperoleh pelatihan yang cukup tentang pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai dengan kapabilitas dan kemampuan seperti apa yang diinginkan pemakai jasa;
- c. Memberikan pelayanan yang prima bagi para pemakai jasa;
- d. Menciptakan hubungan yang harmonis antara pegawai dan staff perusahaan/instansi pemakai jasa dengan pegawai outsourcing perusahaan kami sehingga akan memberikan suasana kerja yang positif;
- e. Kepuasan pemakai jasa adalah kebanggaan kami;
- f. Profesionalisme, loyalitas inovasi, dan integritas yang tinggi merupakan keunggulan kompetitif kami.

Layanan yang diberikan PT. Kurnia Sakti Sejati salah satunya adalah cleaning service. Cleaning service merupakan jasa layanan kebersihan yang bersifat rutin, sesuai kebutuhan dan permintaan pemakai jasa. Layanan yang lain adalah general cleaning, dimana general cleaning merupakan jasa layanan yang bersifat insidental,

baik indoor maupun outdoor termasuk pembersihan kaca luar gedung tinggi dengan menggunakan peralatan scaffolding atau alat repling tergantung bagaimana kondisi gedung masing-masing kantor. Dan jasa layanan general cleaning yakni pembersihan kaca luar gedung tinggi tidak dipungut biaya tambahan. Adapun tugas dan tanggung jawab dalam layanan cleaning service adalah :

- a. Melakukan tugas pembersihan intensif sesuai dengan standar yang diinginkan pemakai jasa;
- b. Melakukan perawatan yang inventaris perusahaan sehingga dapat meningkatkan umur ekonomis;
- c. Menyiapkan dan mengkoordinir tenaga kerja kebersihan (tingkat kebersihan, kedisiplinan, dan integritas tinggi);
- d. Menyiapkan peralatan kerja, chemical, dan sarana penunjang lainnya;
- e. Memberikan laporan hasil kerja/kualitas kerja melalui komunikasi dan partisipasi bersama pemakai jasa.

Dalam menjalankan usahanya, PT. Kurnia Sakti Sejati mempunyai sistem pekerjaan dan controlling, yaitu :

- a. Area Responsibility

Setiap personil akan diberikan job description sesuai dengan area yang telah ditetapkan. Pada setiap pegawai outsource akan diawasi oleh koordinator outsource, dan setiap koordinator outsource akan diawasi oleh supervisor

lokal. Masing-masing lokasi pekerjaan akan mendapatkan pengawasan rutin dari supervisor pusat.

b. Monthly Report dan Kartu Pengawasan

Para pegawai outsource akan diberikan form untuk diisi yang akan diserahkan pada manajemen lokasi pada setiap lokasinya. Selain itu, PT. Kurnia Sakti Sejati juga menyediakan kartu pengawasan kerja untuk mengetahui progress pekerjaan dari seluruh area setiap harinya.

c. Sistem Rolling

Setiap pegawai outsource akan diberikan rolling internal dalam kurun waktu tertentu untuk menghindari kejenuhan dalam pekerjaan pada lokasi atau area yang ada.

d. Program Kerja

Program kerja akan diberikan kepada tiap-tiap pegawai outsource yang pada akhirnya program tersebut merupakan acuan dalam pelaksanaan pekerjaan.

e. Initial Work

PT. Kurnia Sakti Sejati akan melakukan pekerjaan tambahan apabila perlu jika dalam kondisi tertentu memang dibutuhkan adanya tambahan pekerjaan dalam bentuk penambahan jam kerja atau penambahan hari kerja.

Selain tugas dan tanggung jawab dari pegawai outsourcing PT. Kurnia Sakti Sejati; pegawai outsourcing PT. Kurnia Sakti Sejati juga memiliki hak yang diberikan oleh perusahaan, yaitu :

a. Gaji/penghasilan

Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yakni menggunakan dasar Upah Minimum Kabupaten tempat domisili klien berada, dalam hal ini peraturan yang dipakai adalah Upah Minimum Kabupaten Jember.

b. Asuransi Jamsostek

Asuransi Jamsostek yang diberikan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja sebesar 0,24% dari penghasilan, Jaminan Kematian sebesar 0,30% dari penghasilan, dan Jaminan Hari Tua sebesar 3,70% dari penghasilan.

c. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya diberikan satu kali dalam satu tahun pada saat menjelang Hari Raya Idul Fitri sebesar 1 (satu) kali gaji. Dengan adanya THR ini, secara tidak langsung akan membantu kesejahteraan pegawai.

**C. PROSES PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN
BPJS KESEHATAN CABANG JEMBER KEPADA PT. KURNIA
SAKTI SEJATI**

Dalam penyerahan sebagian pekerjaan BPJS Kesehatan tidak serta merta langsung menunjuk atau menyerahkan pada pihak ketiga atau PT. Kurnia Sakti Sejati. Akan tetapi dalam proses penyerahan pekerjaan tersebut melalui beberapa tahapan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam instansi BPJS Kesehatan. Adapun penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain adalah termasuk pada kegiatan

pengadaan barang/jasa. Adapun persiapan pengadaan barang/jasa adalah sebagai berikut :¹

1. Pembentukan Panitia Pengadaan
2. Penyusunan Daftar Rekanan Terseleksi (DRT)/Pemilihan Rekanan
3. Penyusunan Jadwal
4. Usulan pengadaan unit teknis
5. Pengecekan kelengkapan usulan
6. Persetujuan Pengadaan
7. Penugasan Pelaksanaan Pengadaan

1. Pembentukan Panitia Pengadaan

Salah satu persiapan pengadaan adalah pembentukan Panitia Pengadaan pada setiap awal tahun anggaran. Adapun masa kerja Panitia Pengadaan berlaku sejak ditetapkan sampai dengan 31 Desember tahun yang bersangkutan atau sampai dengan ditetapkan Keputusan penggantinya. Kepala Grup / SPI / Sekretaris Perusahaan, Kepala Divisi Regional dan Kepala Cabang tidak dapat diikutsertakan dalam Panitia Pengadaan. Panitia pengadaan terdiri dari :

a) Panitia Seleksi Calon Rekanan

Tujuan Pembentukan Panitia Seleksi Calon Rekanan adalah untuk melaksanakan proses penyusunan Daftar Rekanan Terseleksi (DRT) BPJS Kesehatan. Penetapan Keputusan dan susunan keanggotaan di Kantor Cabang adalah ditetapkan dengan Keputusan Kepala BPJS Kesehatan Cabang, dan keanggotaan adalah terdiri dari ketua setingkat Asmen (kecuali Kepala Seksi Keuangan & Umum) ditambah minimal

¹ PT. Askes (Persero), *Pedoman Pengelolaan Barang/Jasa PT. Askes (Persero), Peraturan Direksi Nomor 484 Tahun 2011*, Jakarta, Buku II, hlm.2

2 (dua) orang Asmen/Pelaksana sebagai Sekretaris dan Anggota (jumlah keanggotaan panitia harus ganjil) dan anggota merupakan lintas unit kerja. Adapun tugas Panitia Seleksi Calon Rekanan adalah membuat pengumuman pendaftaran calon rekanan di lingkungan kantor dan website BPJS Kesehatan, menerima dan mendaftarkan perkenalan perusahaan penyedia barang/jasa di BPJS Kesehatan, melakukan peninjauan lapangan terhadap calon rekanan yang lulus seleksi administrasi, bila diperlukan; melakukan seleksi calon Rekanan berdasarkan berkas administrasi yang disampaikan oleh Rekanan dan evaluasi kinerja Rekanan yang telah dilaporkan oleh P2BJ kepada Pejabat yang berwenang; menyusun usulan calon Daftar Rekanan Terseleksi (DRT) Tahun berjalan yang lulus; menyampaikan usulan calon Daftar Rekanan Terseleksi (DRT) Tahun berjalan yang lulus kepada Kepala Cabang untuk dievaluasi dan diproses pengesahannya.

b) Panitia Peneliti Harga Pasar

Tujuan pembentukan Panitia Peneliti Harga Pasar adalah agar dilakukan penelitian harga untuk barang-barang tertentu yang ada di pasaran, sehingga dapat membantu Panitia Pengadaan/ fungsional dalam menilai harga yang wajar dan dapat dipertanggungjawabkan. Barang/jasa yang dibutuhkan perlu dilakukan penelitian harga pasar oleh Panitia Peneliti Harga Pasar. Penelitian Harga Pasar dilakukan untuk pengadaan barang atau jasa yang dijual di pasar. Sedangkan untuk barang atau jasa yang pengadaannya dengan pesanan dan sifatnya memerlukan keahlian intelektual (konsultan, desain) dan barang / jasa yang memiliki harga standar / plafon sudah

ditentukan oleh Pemerintah tidak dilakukan Penelitian Harga Pasar. Keanggotaan Peneliti Harga Pasar ditetapkan dengan Keputusan Kepala Cabang. Ketua setingkat Asisten Manager ditambah minimal 2 (dua) orang Asisten Manager/Pelaksana sebagai Sekretaris dan Anggota. Anggota lintas unit kerja (jumlah keanggotaan panitia harus ganjil). Apabila tidak memungkinkan membentuk Panitia Peneliti Harga Pasar mengingat jumlah pegawai dan jenis pengadaan yang terbatas, kegiatan penelitian harga dapat dilakukan secara fungsional oleh 2 (dua) orang pegawai Kantor Cabang. Ketua setingkat Assisten Manager. Tugas Panitia Peneliti Harga Pasar adalah melakukan penelitian harga pasar barang / jasa yang akan diadakan pada Tahun berjalan minimal terhadap 2 (dua) responden atau informasi harga dari internet, daftar harga standar/tarif biaya yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang, informasi lain yang dapat dipertanggungjawabkan; membuat Berita Acara Hasil Penelitian Harga Pasar dan dilaporkan kepada Pemberi Tugas; untuk pekerjaan tertentu yang hanya ada 1 (satu) penyedia barang di Indonesia, dapat menggunakan harga/tarif barang/jasa dikeluarkan oleh pabrikan/agen tunggal atau lembaga independen.

c) Panitia Pemilihan Langsung

Tujuan pembentukan Panitia Pemilihan Langsung adalah agar melaksanakan proses pengadaan dengan cara pemilihan langsung secara efisien, efektif, kompetitif, transparan, adil, wajar serta akuntabel. Susunan keanggotaan berdasarkan Keputusan Kepala Cabang, tembusan disampaikan kepada Kepala Divisi Regional

dan yang bersangkutan dan susunan keanggotaan ganjil minimal 3 (tiga) orang, seluruhnya terdiri dari unsur Kantor Cabang dengan susunan Ketua merangkap anggota Seksi Keuangan & Umum. Ketua setingkat Assisten Manager. Sekretaris dan Anggota terdiri dari lintas unit kerja, untuk hal-hal yang bersifat teknis, diikutsertakan pejabat dari instansi teknis, ekstern yang berwenang. Tugas Panitia Pemilihan Langsung mempelajari/meneliti spesifikasi teknis, plafon biaya dan perkiraan harga, serta meneliti Calon Rekanan pada Daftar Rekanan Terseleksi (DRT) yang sesuai Bidang/golongan dan jasa yang diadakan; menerbitkan Surat Permintaan Penawaran Harga (SPPH); melaksanakan pembukaan dan mengadakan penilaian administrasi, teknis dan harga serta membuat Berita Acara Penilaian dan mengusulkan calon pemenang; melakukan negosiasi teknis dan harga pada rekanan calon pemenang dan membuat Berita Acara Negosiasi Teknis dan Harga; menyampaikan usulan calon pemenang kepada Pemberi Tugas.

d) Panitia Lelang

Tujuan pembentukan Panitia Lelang adalah agar melaksanakan proses pengadaan dengan cara lelang secara efisien, efektif, kompetitif, transparan, adil, wajar serta akuntabel. Penetapan surat keputusan dan susunan keanggotaan adalah Ditetapkan dengan Keputusan Kepala Divisi Regional sesuai kewenangannya, baik untuk kebutuhan Divisi Regional maupun Kantor Cabang. Keputusan diproses oleh Bidang SDM & Umum. Beranggotakan ganjil minimal 5 (lima) orang dengan susunan Ketua dan sekretaris merangkap anggota setingkat Manager. Ketua dari

Bidang SDM & Umum, di mana anggota terdiri dari lintas unit kerja. Untuk pelaksanaan pekerjaan yang berlokasi di Kantor Cabang keanggotaannya dapat menyertakan unsur dari Kantor Cabang (bila diperlukan). Untuk hal-hal yang bersifat teknis, diikutsertakan pejabat dari instansi teknis, ekstern yang berwenang. Tugas Panitia Lelang adalah menyusun, menetapkan rencana kerja dan syarat-syarat, tata cara penilaian Lelang, syarat peserta Lelang dan perkiraan harga yang dikalkulasikan secara keahlian/profesional yang disahkan oleh Direksi; mengadakan pengumuman mengenai Lelang yang akan dilaksanakan melalui media massa, media cetak dan papan pengumuman untuk Lelang; memberikan penjelasan mengenai dokumen lelang termasuk RKS dan membuat Berita Acara Penjelasan; mengadakan pembukaan dokumen penawaran dan membuat Berita Acara dokumen penawaran; mengadakan penilaian dan menetapkan calon pemenang serta membuat Berita Acara Hasil Lelang; mengadakan peninjauan lapangan kepada calon pemenang dan membuat Berita Acara Hasil Peninjauan Lapangan; menyampaikan Laporan dan Usulan Calon Pemenang kepada Kepala Divisi Regional melalui Kepala Bidang SDM dan Umum (Divisi Regional).

e) Panitia Penerima Barang/Jasa

Tujuan pembentukan Panitia Penerima Barang dan Jasa adalah agar tercapai tertib administrasi penerimaan barang dan jasa sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja / Perjanjian Kerja Sama. Penetapan surat keputusan dan susunan keanggotaan berdasarkan Keputusan Kepala Cabang, Beranggotakan minimal 3 (tiga) orang

dengan susunan Ketua merangkap anggota Kepala Seksi Operasional Askes Sosial, dan Sekretaris merangkap anggota dari Seksi Keuangan & Umum, dan anggota terdiri dari unsur Seksi unit kerja lainnya (lintas Seksi). Tugas Panitia Penerima Barang dan Jasa adalah mempelajari Surat Perjanjian Kerja atau Kontrak tentang pengadaan barang/jasa; meneliti kesesuaian spesifikasi dan jumlah barang/jasa dengan isi Surat Perjanjian Kerja atau Kontrak, termasuk batas waktu penyelesaian/penyerahan barang/jasa; menerima barang/jasa apabila telah sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja atau Kontrak pengadaan barang/jasa dan membuat Berita Acara Hasil Penelitian dan Penerimaan Barang/ Jasa berdasarkan butir 2 (dua) di atas, masing- masing rangkap 3 (tiga). Untuk penerimaan jasa, berita acara dibuat setelah mendapat rekomendasi dari unit kerja pemesan (user); dalam melaksanakan tugasnya, P2BJ dapat dibantu oleh User atau Pihak Eksternal (Konsultan); menyerahkan barang/jasa terbagi atas penyerahan barang diserahkan kepada Penanggung Jawab Gudang atau penyerahan jasa diserahkan kepada Unit kerja pemesan (User). Tugas selanjutnya adalah membuat evaluasi kinerja rekanan terhadap rekanan yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai Surat Perjanjian Kerja atau Kontrak; menyampaikan evaluasi kinerja rekanan kepada Kepala Grup SDS dan Umum/ Kepala Bidang SDM dan Umum/Kepala Seksi Keuangan dan Umum atas hasil pelaksanaan penerimaan barang/jasa.

2. Penyusunan Daftar Rekanan Terseleksi/Pemilihan Rekanan

Penyusunan Daftar Rekanan Terseleksi Setiap awal tahun, dibentuk Panitia Seleksi Calon Rekanan untuk menyusun Daftar Rekanan Terseleksi (DRT) di masing- masing Kantor. Penyusunan dan pemasangan pengumuman calon rekanan PT Askes (Persero) melalui pengumuman di lingkungan kantor BPJS Kesehatan dan website BPJS Kesehatan. Persyaratan calon rekanan BPJS Kesehatan adalah sebagai berikut:

- a) Surat Permohonan Pendaftaran
- b) Akta Pendirian Perusahaan dan Akta Perubahan terakhir (bila ada)
- c) Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP).
- d) Tanda Daftar Perusahaan (TDP)
- e) Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak (SP PKP)
- f) Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
- g) Surat Keterangan Domisili
- h) Company Profile (sebagai syarat tambahan/tidak menggururkan)
- i) Evaluasi Kinerja Rekanan (bagi yang pernah mendapat pekerjaan dari BPJS Kesehatan tahun sebelumnya). Evaluasi kinerja tersebut disiapkan oleh P2BJ.

Penerimaan dan Pendaftaran perusahaan penyedia barang/jasa di BPJS Kesehatan Perusahaan Pendaftar Golongan Ekonomi Lemah (GEL) yaitu SIUP Kecil, diutamakan. Non GEL yaitu SIUP Menengah atau Besar. Tempat Pendaftaran Kantor

Cabang adalah pada Seksi Keuangan dan Umum. Setelah pendaftaran, langkah selanjutnya adalah peninjauan lapangan terhadap calon rekanan yang lulus seleksi administrasi (bila diperlukan); penyusunan usulan calon Daftar Rekanan Terseleksi (DRT) Tahun berjalan yang lulus. Daftar Calon Rekanan Terseleksi (DRT) disusun menjadi 2 (dua) untuk GEL dan Non GEL. Diutamakan menggunakan DRT dengan klasifikasi GEL yaitu SIUP Kecil. Kemudian dilakukan penyampaian usulan calon Daftar Rekanan Terseleksi (DRT) Tahun berjalan yang lulus kepada pejabat pemberi tugas dan melakukan evaluasi usulan Panitia Seleksi Calon Rekanan kemudian diteruskan kepada Pejabat berwenang untuk mendapat persetujuan.

3. Penyusunan Jadwal

Penyusunan Jadwal Setelah RKAP disahkan, Unit Kerja mengirimkan jadwal rencana pelaksanaan pengadaan kepada Seksi Keuangan dan Umum (Kantor Cabang), setiap awal tahun anggaran.

4. Usulan Pengadaan Unit Teknis

Syarat-syarat usulan pengadaan dari Unit Teknis/ Pemesan Unit pemesan mengajukan usulan pengadaan, dilengkapi dengan telaahan/analisa biaya dan spesifikasi teknis, selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sebelum jadwal rencana pengadaan yang disampaikan kepada Seksi Keuangan dan Umum (Kantor Cabang) pada awal tahun. Pelaksana proses pengadaan pada Kantor Cabang Ditujukan kepada Kepala Cabang. Proses pengadaan diproses di Seksi Keuangan dan Umum.

Permohonan pengadaan tersebut dilampiri telaahan/analisa biaya dikaitkan dengan standar sarana kantor yang telah ditetapkan Direksi.

5. Pengecekan Kelengkapan Usulan

Sebelum pengadaan barang/jasa diproses, maka untuk usulan pengadaan barang dan jasa yang ditujukan kepada Grup SDS dan Umum atau Bidang SDM dan Umum atau Seksi Keuangan dan Umum, maka dilakukan pengecekan kelengkapan terhadap surat usulan pengadaan yang dimaksud. Pengecekan kelengkapan usulan antara lain spesifikasi teknis; ketersediaan anggaran dan pembebanan anggaran; dan perkiraan nilai pengadaan.

6. Persetujuan Pengadaan

Persetujuan Pengadaan Usulan pengadaan yang telah dilengkapi dengan spesifikasi teknis, telaahan/analisa kebutuhan, pengecekan anggaran, perkiraan biaya dan penelitian harga pasar untuk barang tertentu, unit kerja yang bertanggung jawab di bidang pengadaan mengajukan permohonan persetujuan yang meliputi perkiraan nilai pengadaan dan cara pengadaannya kepada pejabat yang berwenang.

7. Penugasan Pelaksanaan Pengadaan

Usulan pengadaan diajukan oleh User kepada Pejabat yang Berwenang. Persetujuan diproses oleh pihak yang berwenang. Untuk Pengadaan sampai dengan Rp.100.000.000,- adalah wewenang Kepala Cabang. Usulan diajukan oleh Kepala

Seksi Keuangan & Umum kepada Kepala Cabang Cabang. Untuk Pengadaan di atas Rp.100.000.000,- sampai dengan Rp.1.000.000.000,- wewenang Kepala Divisi Regional, dimana usulan diajukan oleh Kepala Cabang kepada Kepala Divisi Regional. Untuk wewenang persetujuan nilai pengadaan di atas Rp.1.000.000.000,- mengacu pada wewenang persetujuan pengadaan di Divisi Regional, proses usulan diajukan oleh Kepala Divisi Regional kepada Pejabat yang Berwenang.

Cara Pengadaan berdasarkan perkiraan nilai pengadaan adalah :

- a) Proses Pengadaan Langsung dengan perkiraan nilai pengadaan sampai dengan Rp50.000.000,-.
- b) Seleksi Sederhana dengan perkiraan nilai pengadaan di atas Rp50.000.000,- sampai dengan Rp100.000.000,-.
- c) Proses Swakelola dengan perkiraan nilai pengadaan sampai dengan Rp100.000.000,-.
- d) Proses Pemilihan Langsung dengan perkiraan nilai pengadaan di atas Rp100.000.000,- sampai dengan Rp750.000.000,-.
- e) Proses Lelang dengan perkiraan nilai pengadaan di atas Rp750.000.000,-.
- f) Proses Penunjukan Langsung dengan nilai pengadaan sesuai kebutuhan.

Adapun dalam pengadaan tenaga outsourcing di BPJS Kesehatan ini menggunakan proses pemilihan langsung. Proses pengadaan pemilihan langsung tenaga outsourcing pada instansi BPJS Kesehatan adalah sebagai berikut :

- a. Permohonan dari calon rekanan, dalam hal ini terdiri dari 3 (tiga) calon rekanan;
- b. BPJS Kesehatan menerbitkan SPPH (Surat Permintaan Penawaran Harga) yang selanjutnya dijawab oleh calon rekanan dengan mengeluarkan Surat Penawaran Harga (SPH);
- c. BPJS Kesehatan mengajukan surat usulan Pengadaan Tenaga Outsourcing kepada Kepala Divisi Regional untuk dimintakan persetujuannya & terbitlah Surat Persetujuan Tenaga Outsourcing dari Kepala Divisi Regional;
- d. Setelah adanya persetujuan, maka dikeluarkanlah Surat Tugas Panitia Pemilihan Langsung Pengadaan Tenaga Outsourcing;
- e. Muncul Berita Acara Pemilihan Langsung yang berisikan rincian 3 rekanan yang diundang, dan pada akhirnya yang menjadi pemenang adalah PT. Kurnia Sakti Sejati;
- f. Selanjutnya muncul Berita Acara Negosiasi Teknis dan Harga, yang berisikan kesepakatan penawaran harga dan pelaksanaan pekerjaan General Cleaning;
- g. Ketika sudah melakukan negosiasi teknis dan harga, dan telah ditemukan kesepakatan, maka akan dituangkan ke dalam Surat Usulan Calon Pemenang;
- h. Setelah Surat Usulan disetujui, maka terbitlah Surat Penunjukan Pemenang yang ditujukan pada PT. Kurnia Sakti Sejati;
- i. Dan terakhir adalah Perjanjian Kerja Sama atau Kontrak antara BPJS Kesehatan Cabang Jember dengan PT. Kurnia Sakti Sejati.

D. TINJAUAN YURIDIS PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN BPJS KESEHATAN CABANG JEMBER KEPADA PT.KURNIA SAKTI SEJATI TERHADAP PERMENNAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain mengatur secara khusus mengenai Pemborongan Pekerjaan dan Penyediaan Jasa Pekerja.Buruh. Dalam penelitian ini, dikhususkan pada aturan mengenai penyediaan jasa pekerja/buruh karena yang menjadi objek penelitian ini adalah penyerahan pelaksanaan pekerjaan cleaning service dan security BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada PT.Kurnia Sakti Sejati.

Penyediaan jasa pekerja/buruh dalam Permennakertrans Nomor 19 Tahun 2012 diatur dalam BAB III yang terdiri dari 16 pasal yang khusus mengatur mengenai penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam BAB III Bagian Kesatu mengenai Persyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh terdiri dari 2 pasal, yaitu Pasal 17 dan Pasal 18. Pasal 17 dan Pasal 18 menyebutkan bahwa :

Pasal 17

- (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

Dan **Pasal 18** yang berbunyi :

”Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain.”

Implementasi proses penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada PT.Kurnia Sakti Sejati, telah sesuai dengan kedua pasal tersebut, yaitu Pasal 17 dan Pasal 18. Dimana dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember dituangkan dalam suatu perjanjian penyediaan kerja sama penyediaan jasa pekerja/buruh antara BPJS Kesehatan Cabang Jember dengan PT.Kurnia Sakti Sejati. Jenis pekerjaan yang diserahkan BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada PT.Kurnia Sakti Sejati merupakan pekerjaan penunjang (*non core*) dan bukan merupakan pekerjaan utama (*core*) dalam BPJS Kesehatan Cabang Jember, yaitu jasa penunjang usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha tenaga pengamanan (*security/satuan pengaman*), dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh (*driver/sopir*).

Untuk jasa penunjang usaha pelayanan kebersihan, PT.Kurnia Sakti Sejati menyediakan 3 (tiga) pekerja yang dipekerjakan pada BPJS Kesehatan Cabang Jember yaitu Miftahul Ulum, Ahmad Junaidi, dan Andre Rizky Dwi Laksana. Sedangkan untuk jasa penunjang usaha tenaga pengamanan, PT.Kurnia Sakti Sejati

menyediakan 3 (tiga) pekerja yaitu Andi, Sugiharto, dan Yoyok. Untuk jasa penunjang usaha angkutan pekerja/buruh, disediakan 2 (dua) pekerja yaitu Sugestiana Sukma Deci dan Reza. Dalam pelaksanaannya PT.Kurnia Sakti Sejati tidak menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan tersebut kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lain, karena pada saat penulis melakukan wawancara kepada seluruh pekerja PT.Kurnia Sakti Sejati yang bekerja di BPJS Kesehatan, mereka benar-benar merupakan pekerja yang disediakan oleh PT.Kurnia Sakti Sejati. Terlihat juga pada saat supervisor PT.Kurnia Sakti mengawasi dan mengontrol pekerjaan yang dilakukan para pekerjanya. Pengawasan tersebut dilakukan seminggu sekali dengan cara supervisor mendatangi kantor BPJS Kesehatan Cabang Jember, dan selanjutnya supervisor mengadakan evaluasi terhadap kinerja selama seminggu apakah terdapat permasalahan atau tidak. Evaluasi tersebut biasanya dilakukan antara supervisor dengan Kepala Unit Umum & TI BPJS Kesehatan Cabang Jember atau juga bisa mengadakan evaluasi langsung dengan cara mengumpulkan dan mempertemukan seluruh pekerja PT.Kurnia Sakti Sejati, Supervisor PT. Kurnia Sakti Sejati, dan Staf serta Kepala Unit Umum & TI BPJS Kesehatan Cabang Jember.

Bagian Kedua dalam BAB III Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh, mengatur tentang Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh yang terdiri dari 5 (lima) pasal, yaitu dari Pasal 19 sampai dengan Pasal 23.

Pasal 19

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 (1) sekurang-kurangnya memuat :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- c. Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 20

- (1) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.
- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan :
 - a. Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
 - b. Draft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (3) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dikenakan biaya.

Pasal 21

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dan Pasal 20, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan, menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.
- (2) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana pada ayat (1), maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dapat menolak permohonan pendaftaran dengan memberi alasan penolakan.

Pasal 22

“Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.”

Pasal 23

- (1) Dalam hal perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh tidak didaftarkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (2) Dalam hal izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dicabut, pemenuhan hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan

Dalam BPJS Kesehatan, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perjanjian/kontrak, yaitu :²

- 1) Ketentuan Umum
 - a. Perjanjian adalah suatu ikatan atau hubungan hukum mengenai barang atau jasa antara dua pihak atau lebih, dimana para pihak tersebut saling berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu
 - b. Unsur-unsur dalam Perjanjian adalah adanya para pihak yaitu pihak penggunaan barang/ jasa dan pihak penyedia barang/jasa, kewenangan para pihak yang menandatangani kontrak, adanya kesepakatan dari para pihak, obyek atau ruang lingkup perjanjian yaitu barang atau jasa.

2) Ketentuan Khusus

² *Ibid.*, hlm. 81-83

Ketentuan khusus dalam Perjanjian/Kontrak harus memuat:

a) Surat Perjanjian Kerja

- 1) Pokok pekerjaan yang harus dilaksanakan.
- 2) Harga yang tetap dan pasti serta syarat-syarat pembayaran.
- 3) Persyaratan dan spesifikasi teknis.
- 4) Jangka waktu penyelesaian pekerjaan/penyerahan barang.
- 5) Jaminan Uang Muka dan/atau Jaminan Pelaksanaan.
- 6) Ketentuan mengenai pembayaran uang muka yang setinggi-tingginya 30% (tiga puluh persen) bagi golongan ekonomi lemah (atau perusahaan dengan SIUP Kecil) dan 20% (dua puluh persen) bagi non golongan ekonomi lemah (atau perusahaan dengan SIUP Menengah atau Besar) dari nilai perjanjian/ kontrak yang pembayarannya setelah rekanan memberikan jaminan bank senilai uang muka tersebut
- 7) Sanksi dalam hal rekanan tidak memenuhi kewajiban.

b) Perjanjian Kerja Sama / Kontrak

- 1) Hak dan kewajiban para pihak yang terkait di dalam perjanjian yang bersangkutan.
- 2) Pokok yang diperjanjikan dengan uraian yang jelas mengenai jenis dan jumlahnya.
- 3) Harga yang tetap dan pasti, serta syarat-syarat pembayaran.

- 4) Dalam harga harus ada ketentuan yang jelas tentang pemotongan pajak (PPN/PPh).
- 5) Syarat-syarat pembayaran harus menyebutkan ketentuan administrasi dan prosedur keuangan yang berlaku di BPJS Kesehatan.
- 6) Persyaratan dan spesifikasi teknis yang jelas dan terinci.
- 7) Jangka waktu penyelesaian/penyerahan penyerahan, disertai jadwal (bila diperlukan).
- 8) Jaminan teknis/hasil pekerjaan yang dilaksanakan (jika diperlukan).
- 9) Jaminan pelaksanaan sebesar 5% (lima persen) dari nilai kontrak.
- 10) Jaminan uang muka yang setinggi-tingginya 30% (tiga puluh persen) bagi golongan ekonomi lemah dan 20% (dua puluh persen) bagi bukan golongan ekonomi lemah dari nilai perjanjian/kontrak yang pembayarannya setelah rekanan memberikan jaminan bank senilai uang muka tersebut.
- 11) Sanksi.
- 12) Penyelesaian perselisihan.
- 13) Status hukum.
- 14) Detail spesifikasi barang atau jasa hasil diperinci dalam lampiran (bila diperlukan).
- 15) Kantor Cabang Penandatanganan perjanjian/kontrak adalah Kepala Cabang.
- 16) Perjanjian asli ke-1 (satu) bermeterai cukup untuk rekanan, asli ke-2 (dua) bermeterai dan asli ke-3 tanpa meterai untuk BPJS Kesehatan c.q. Unit

Kerja Pelaksana Pengadaan. Tembusan Perjanjian/kontrak disampaikan kepada Panitia Penerima Barang/Jasa, Bidang SDM & Umum Divisi Regional, Kepala Grup SDS & Umum.

Kaitannya dengan implementasi pada proses penyerahan sebagian pekerjaan BPJS Kesehatan kepada PT. Kurnia Sakti Sejati, dalam Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja, telah memuat dalam ketentuan Pasal 19 poin a yaitu jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Kemudian, untuk Pasal 19 poin b, dalam implementasinya juga sangat riil terjadi pada kasus salah satu pekerja cleaning service yang dulunya berasal dari Koperasi PT. Askes sebagai penyedia jasa pekerja petugas kebersihan, yaitu pekerja atas nama Andre. Pada mulanya sebelum PT. Kurnia Sakti Sejati terpilih sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh pada BPJS Kesehatan Cabang Jember, Andre merupakan pekerja cleaning service yang bekerja pada BPJS Kesehatan Cabang Jember yang disediakan oleh Koperasi PT. Askes. Oleh karena munculnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tersebut yang mengharuskan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh haruslah berbentuk Perseroan Terbatas, maka ketika PT. Kurnia Sakti Sejati terpilih sebagai rekanan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Jember, maka sebagai konsekuensi Pasal 19 poin b, maka PT. Kurnia Sakti Sejati harus mau menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya. Untuk

hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yaitu 1 tahun, dalam artian kontrak setiap pegawai dengan PT. Kurnia Sakti Sejati adalah per 1 tahunan. Untuk masalah pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal ini adalah BPJS Kesehatan Cabang Jember dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam hal ini adalah PT. Kurnia Sakti Sejati, sudah didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember.

Dalam Bagian Ketiga Permennakertrans Nomor 19 Tahun 2012 memuat mengenai Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, yang terdiri dari 3 (tiga) pasal, yaitu Pasal 24, Pasal 25, dan Pasal 26.

Pasal 24

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan :

- a. Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas 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.

Pasal 25

- (1) Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf e diajukan permohonannya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi tempat pelaksanaan pekerjaan, dengan melampirkan :

- a. Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
 - b. Copy pengesahan sebagai badan hukum Perseroan Terbatas (PT);
 - c. Copy surat izin usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
 - d. Copy tanda daftar perusahaan;
 - e. Copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
 - f. Copy pernyataan kepemilikan kantor atau bukti penyewaan kantor yang ditandatangani oleh pemimpin perusahaan; dan
 - g. Copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.
- (2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi persyaratan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari sejak permohonan diterima.
- (3) Izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku di seluruh kabupaten/kota di provinsi yang bersangkutan.

Pasal 26

- (1) Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.
- (2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan berdasarkan persyaratan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini dan hasil evaluasi kinerja perusahaan yang dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (3) Berdasarkan hasil evaluasi kinerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi menyetujui atau menolak.

Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh ini juga menjadi acuan dalam BPJS Kesehatan mengadakan pengumuman pengadaan barang/jasa. Di mana dalam kegiatan pengadaan barang/jasa BPJS Kesehatan, salah satu proses yang paling awal dalam menentukan apakah perusahaan tersebut masuk ke dalam Daftar Rekanan Terseleksi (DRT), yang nantinya lolos mengikuti tahapan pengadaan berikutnya, adalah melampirkan dokumen-dokumen :

- a) Surat Permohonan Pendaftaran
- b) Akta Pendirian Perusahaan dan Akta Perubahan terakhir (bila ada)
- c) Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP).
- d) Tanda Daftar Perusahaan (TDP)
- e) Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak (SP PKP)
- f) Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
- g) Surat Keterangan Domisili
- h) Company Profile (sebagai syarat tambahan/tidak menggugurkan)
- i) Evaluasi Kinerja Rekanan (bagi yang pernah mendapat pekerjaan dari BPJS Kesehatan tahun sebelumnya). Evaluasi kinerja tersebut disiapkan oleh P2BJ.

Yang berbeda di sini adalah pada Surat Ijin Operasional dan Bukti Wajib Laporan Ketenagakerjaan yang tidak diwajibkan oleh pihak pemberi kerja dalam hal ini adalah BPJS Kesehatan kepada pihak calon rekanan. Sehingga dalam penentuan calon rekanan tidak mempertimbangkan 2 (dua) hal tersebut, padahal dalam Permennakertrans Nomor 19 Tahun 2012, 2 (dua) hal tersebut merupakan syarat yang harus dipenuhi.

Pasal 27

- (1) Setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada PT. Kurnia Sakti Sejati lebih condong menggunakan aturan-aturan yang ada di dalam BPJS Kesehatan. Dalam hal ini aturan yang dipakai adalah pedoman mengenai pengadaan barang/jasa pada BPJS Kesehatan. Walaupun lebih mendominasi aturan yang ada pada BPJS Kesehatan, dalam proses penyerahannya yaitu dimulai dengan proses penentuan rekanan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, BPJS Kesehatan juga mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Hal itu terbukti salah satunya dengan dipilihnya PT. Kurnia Sakti Sejati sebagai rekanan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah karena salah satu perusahaan diantara Daftar Rekanan Terseleksi yang berbentuk Perseroan Terbatas sesuai yang disyaratkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Selain itu, meskipun BPJS Kesehatan juga mempunyai pedoman tersendiri dalam pengadaan barang/jasa, BPJS Kesehatan dan PT. Kurnia Sakti Sejati tetap mengikuti aturan main Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, yang salah satunya bisa dilihat pada contoh kasus penerimaan pekerja/buruh dari

perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menyediakan pekerja/buruh cleaning service sebelum PT. Kurnia Sakti Sejati. Akan tetapi dalam implementasinya, terdapat beberapa ketentuan yang diatur di dalam Permennakertrans tersebut dengan aturan internal BPJS Kesehatan, seperti perihal ijin operasional dan bukti wajib lapor yang harus ada di dalam Permennakertrans, sedangkan dalam aturan BPJS Kesehatan tidak diatur.

2. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan BPJS Kesehatan Cabang Jember kepada PT. Kurnia Sakti Sejati, belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Sebagai alat ukur adalah pengimplementasian pasal yang terdapat di dalam peraturan tersebut, yang mengatur mengenai Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh dimana hal tersebut secara khusus diatur di dalam BAB III Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, sebagai berikut :
 - a. Pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan BPJS Kesehatan kepada PT. Kurnia Sakti Sejati tertuang di dalam perjanjian kerja sama antara PT. Kurnia Sakti Sejati dengan BPJS Kesehatan Cabang Jember.
 - b. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan penunjang (non-core), bukan pekerjaan utama dari BPJS Kesehatan. Yang menjadi penyimpangan dalam hal ini adalah, dalam ijin operasional PT. Kurnia Sakti Sejati tidak memuat ijin penyediaan jasa kebersihan / cleaning service.

- c. Terdapat perjanjian tertulis antara PT. Kurnia Sakti Sejati dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan di BPJS Kesehatan, akan tetapi terdapat 1 (satu) pekerja yang sampai saat ini tidak terikat dalam suatu perjanjian tertulis antara penyedia jasa pekerja/buruh yaitu PT. Kurnia Sakti Sejati.
- d. PT. Kurnia Sakti Sejati menerima pelimpahan pekerja/buruh yang berasal dari penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya yang menyediakan pekerja petugas kebersihan ketika masih bernaung dibawah PT. Askes (Persero).

B. SARAN

1. Ketika memang pada setiap perusahaan sudah memiliki aturan-aturan tersendiri dalam proses pengadaan barang/jasa, sebaiknya pedoman mengenai proses pengadaan barang/jasa tersebut mengikuti perkembangan perubahan peraturan yang lebih tinggi. Sehingga antara peraturan dengan pedoman perusahaan bisa saling melengkapi guna melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan pedoman perusahaan bisa benar-benar berubah atau diperbarui sesuai dengan perubahan peraturan yang lebih tinggi. Sehingga kegiatan operasional perusahaan akan tetap berjalan lancar sesuai dengan pedoman yang ada pada perusahaan akan tetapi tidak bertentangan dengan peraturan-peraturan yang lebih tinggi yang juga mengatur hal-hal yang sama, sehingga antara pedoman perusahaan dengan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah seiring sejalan saling mendukung dan selaras.

2. Proses pengadaan barang/jasa termasuk tahapan penentuan vendor atau pihak ketiga penyedia jasa pekerja/buruh sebaiknya dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dilakukan secara terbuka, sehingga semua pihak dapat meminimalisir terjadinya penyimpangan terhadap aturan-aturan yang mendasarinya.
3. Peran instansi bidang ketenagakerjaan tingkat kabupaten/kota/provinsi senantiasa mengontrol dan mengawasi proses penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Sehingga tidak hanya perusahaan pemberi kerja yang memperoleh keuntungan bisa melimpahkan pekerjaan yang bukan termasuk kegiatan utama (kegiatan penunjang) kepada perusahaan lain, akan tetapi hak-hak dan kesejahteraan para pekerja/buruh tetap diprioritaskan dan menjadi hal yang harus senantiasa diperhatikan oleh pihak pemerintah. Tidak hanya pihak pemerintah, akan tetapi kesadaran dari masing-masing pihak baik perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang senantiasa harus selalu memikirkan hak-hak pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja, karena pekerja/buruh bukanlah pihak yang bisa dilakukan sewenang-wenang semata-mata guna menunjang kegiatan operasional perusahaan pemberi kerja tanpa memperhatikan hak-hak pekerja/buruh yang khususnya sudah diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang
Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Buku :

A.Sony Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, 2002, Jakarta:Kanisius

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesiaberdasarkan
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, 2003, Bandung:Citra Aditya Bakti

Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan
Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 2010, Jakarta:Sinar
Grafika

Azhary. *Negara Hukum Indonesia, Analisis Yuridis Normaif tentang Unsur-
Unsurnya*. 1995. UI-Press:Jakarta

Endang Sutrisno, *Bunga Rampai Hukum dan Globalisasi*, 2011, Yogyakarta:Genta
Press

G.Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*,
1986, Bina Aksara:Jakarta

Gunarto. Suhardi, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*,
2006, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

- Iftida Yasar, *Outsourcing tidak akan pernah bisa dihapus, Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini*, 2012, Jakarta: Pelita Fikir Indonesia
- Imam Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, 2008, Sinar Grafika: Jakarta
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2000, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, 2007, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moh. Kusnardi dan Bintang R. Siragih. *Ilmu Negara*. 2005. Gaya Media Pratama: Jakarta
- Padmo Wahyono. *Negara Republik Indonesia*. 1982. Rajawali: Jakarta
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 2005, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, 1987, Bina Ilmu: Surabaya
- Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, 1986, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Bandung: Alumni
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, 2003, FH UII Press: Yogyakarta
- Ridwan, *Hukum Administrasi di Daerah*, 2009, FH. UII Press: Yogyakarta
- Ridwan, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Peradilan Administrasi*, 2009, FH. UII Press: Yogyakarta

Ritzer G & Douglas JG, *Teori Sosiologi Modern*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, 2007

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 1996, Citra Aditya Bakti:Bandung

Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, 1983, CV. Sinar Baru:Bandung

Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineke Cipta Jakarta, 2001

Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, 1983, Rajawali Press:Jakarta

Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, 1983, Bina Cipta:Jakarta

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, 2005, Liberty:Yogyakarta

Sutopo HB, *Pengantar Penelitian Kualitatif (Dasar-Dasar Teoritis dan Praktis)*, 1988, Surakarta:Pusat Penelitian Universitas Sebelas Maret

Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007

Internet :

Jurnal Hukum : *Outsourcing dan Tenaga Kerja*, <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html?m=1>