KONSEP HUKUM JENIS PEKERJAAN KEGIATAN PENUNJANG PADA PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN PEMBORONG

Sahrul

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sultan Adam
E-mail: arulsam87@gmail.com

Abstract :

The aims of this thesis research are to study and analyze the types of supporting work at the construction company according to article 65 paragraph (2) letter c of Avt Number 13 of 2003 concerning manpower; and also study and analyze the legal consequence if the type of main work is managed by construction company. This is a normative legal research using two approaches i.e. statue approach and conceptual approach.

*The results of the research indiacate that **firstly**, the types of supporting work at the construction company constitue company's supporting work as a whole, meaning that the said activity constitutes the activity to support and smoothen the performance of the main activity in line with activity flow of work performance process determined by the association of business sector estabilished in accordance with de statutory regulation. **Secondly**, there are two categories of the form of legal concept of the work type of supporting activity at construction company i.e. the works which do not include into contruction company are ship foreman, filed foreman, crane operator, head truck operator, marketing tally staff, loan analst, account officer, customer service, collector, teller, back office, air traffic controller (ATC), aircraft maintenance engineer, marshaller and AVSEC. The works which imclude in contruction company are security, cleaning service, driver of official vehicle and operational official vehicle and waiter/ assistant to the superior.*

Keywords: *Concept, Supporing Activity, Construction Company*

Abstrak :

Tujuan dari penelitian tesis ini adalah untuk untuk mengetahui dan menganalisis apa yang menjadi bentuk jenis pekerjaan penunjang pada perusahaan pemborongan menurut Pasal 65 ayat 2 huruf C Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan juga Untuk mengetahui dan menganalisis Apa akibat hukum jika jenis pekerjaan Pokok dikelola Perusahaan Pemborongan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan dua cara pendekatan yakni pendekatan perundang-undangan, pendekatan dan konseptual.

*Menurut hasil dari penelitian tesis ini menunjukkan bahwa : **Pertama,** Jenis Pekerjaan Kegiatan Penunjang Pada Perusahaan Pemborongan merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan.pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; **Kedua,** bentuk konsep hukum jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan ada 2 kategori yang dibahas yaitu pekerjaan yang tidak masuk ke perusahaan pemborongan meliputi foreman kapal, foreman lapangan, operator crane, operator head truck, petugas tally Marketing, Analis Kredit, Account Officer, Customer Service, Collector, Teller, Back Office, Air traffic controller (ATC), Aircraft Maintenance Engineer, Marshaller dan AVSEC kemudian pekerjaan yang masuk keperusahaan pemborongan meliputi security, cleaning service, pengemudi kendaraan dinas jabatan dan kendaraan dinas operasional dan pramusaji/ pramubakti.*

Kata kunci: *Konsep, kegiatan penunjang, perusahaan pemborongan.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam iklim perusahaan yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakuan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).[1] Salah satu solusinya adalah dengan menggunakan sistem tenaga kerja *outsourcing*, dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan pengalihan sebagian pekerjaan oleh perusahaan *(user)* kepada perusahaan penyedia jasa pekerja *(provider)*. Persoalan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tersebut cukup komplek karena menyangkut banyak aspek mulai dari aspek normatifnya sampai pada aspek implementasinya. Aspek normatif mulai dari permasalahan legislasi sampai pada permasalahan uji materiil di Mahkamah Konstitusi. Sedangkan permasalahan implementasi adalah mulai dari ragam tafsir atas implementasi norma sampai pada penyalahgunaan lembaga penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain itu sendiri.[2]

Terlepas dari pro dan kontra mengenai eksistensi kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain ini, secara legal formal, keberadaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain telah mendapatkan legalitasnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain secara *expresis verbiss* tersurat dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Ketentuan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain juga telah dijabarkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain.

Yudi Winarno, salah seorang aktifis buruh di Jakarta mengatakan praktek kerja outsourcing lebih dominan mengarah pada pelanggaran atas aturan-aturan ketenagakerjaan. Kondisi ini membuat pekerja sebagai bagian dari warga Negara tidak mendapatkan perlindungan dari Negara. Kepada KP Yudi mengungkapkan, pelanggaran dari penerapan system kerja outsourcing (OS) dapat dengan mudah ditemui, misalnya pada kasus PT. PLN dimana pekerja outsourcing dipekerjakan untuk mengerjakan pekerjaan inti, mulai dari layanan pekerjaan administratif, teknis –

---

[1] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, Ed.I, Cet.II, 2011, hlm. 217.

[2] Penjelasan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

operasional, hingga bertugas menerima keluhan pelanggan. Dari data yang diterima KP terkait OS ternyata banyak ditemukan praktek OS di lingkup BUMN, seperti di PT. Telkom, PT. Jamsostek, PT. PGN bahkan di PT. Pertamina. Meski kategori "sifat" pekerjaan dianggap masih dipertentangkan oleh para pengguna (BUMN) jasa pekerja OS, tapi nyatanya justru pekerja OS menjadi "garda terdepan" untuk mengerjakan berbagai pekerjaan pokok dari BUMN tersebut. Mengacu pada relasi relasi kerja dalam kegiatan produksi andil pekerja OS berperan utama dalam "menghidup-matikan" aktifitas tersebut. Lebih lanjut Yudi juga menjelaskan, pada sisi praktis lainnya, pekerja OS seringkali "dipanjangkan" waktu perjanjian kerjanya dengan akal-akalan jeda waktu diakhir masa kerja. Cara pengalihan ini guna menghindari kewajiban untuk menetapkan pekerjanya menjadi pekerja PKWTT (pekerja Tetap).[3]

Ketua Umum PP SPEE FSPMI Judy Winarno di Jakarta, menyebutkan bahwa pada tanggal 24 Oktober 2013 Komisi IX DPR-RI telah membentuk Panitia Kerja Outsourcing BUMN, dan telah mengeluarkan surat Rekomendasi kepada pemerintah agar segera menyelesaikan permasalahan outsourcing di BUMN dengan mengangkat pekerja outsourcing menjadi pekerja tetap di perusahaan BUMN tanpa syarat.

Rekomendasi serupa juga diberikan oleh beberapa Kepala Daerah, termasuk Gubernur DKI yang pada waktu itu masih dijabat oleh Joko Widodo (sekarang Presiden RI). Namun demikian, hingga saat ini rekomendasi tersebut masih diabaikan. "Bahkan ketika kini menjadi Presiden RI, seperti lupa dengan apa yang pernah direkomendasikannya," ujar Judy.

Berdasarkan kajian Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), praktik outsourcing yang diduga menyimpang di BUMN disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, akibat adanya Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 yang memberi kewenangan kepada asosiasi pengusaha untuk menentukan jenis pekerjaan inti dan penunjang. Padahal batasan ini sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua, tidak jelasnya pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja di BUMN. Praktik outsourcing di BUMN dengan pembagian 'subcon (sub contractor)' dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa buruh saat ini banyak yang menyimpang dan tidak jelas. Banyak pekerjaan yang sifatnya inti diserahkan kepada perusahaan pemborongan, dan pekerjaan dan dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

[3] http://www.kspi.or.id/eksploitasi-buruh-outsourcing-di-bumn.html.diakses tanggal 10 Januari 2017.

Ketiga, Dewan Direksi di BUMN tidak bersedia melaksanakan Rekomendasi Panja OS BUMN DPR-RI untuk mengangkat seluruh pekerja outsourcing diangkat sebagai pekerja tetap. Dalam hal ini, Jamdatun bahkan sudah memberikan pendapat hukum yang intinya jika pekerja outsourcing itu diangkat, tidak ada pelanggaran undang-undang atau peraturan yang lain. Keempat, praktik outsourcing di BUMN juga diindikasikan adanya 'confilck of interest' dari oknum pejabat-pejabat di BUMN tersebut. Patut diduga adanya praktik 'perusahaan dalam perusahaan' yang dilakukan oleh oknum pejabat tersebut dengan perusahaan-perusahaan outsourcing yang mendapatkan 'tender', melakukan pekerjaan di BUMN tersebut berdasarkan rekomendasi dari oknum pejabat-pejabat BUMN. Sebab perusahaan outsourcing (vendor) tersebut akan mengambil keuntungan dari biaya operasional yang diberikan oleh perusahaan BUMN cukup besar dengan membayar upah murah bagi pekerjanya. Disinyalir, sebagian besar perusahaan vendor tersebut pemilik sahamnya adalah mantan direksi BUMN tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, FSPMI dan KSPI mendesak Meneg BUMN mengeluarkan instruksi kepada Perusahaan BUMN untuk mengangkat seluruh pekerja Outsourcing yang bekerja di vendor dan afiliasinya (termasuk pekerja yang statusnya belum ada ketetapan hukum), menjadi pekerja tetap di BUMN tempat mereka bekerja. Selain itu, buruh juga menuntut agar pekerja outsourcing BUMN yang di PHK dipekerjakan kembali. Sebagai contoh, pekerja outsourcing PLN yang di PHK di area Bekasi, Cianjur, Banten dan Makasar. Tidak cukup dengan itu, buruh juga mendesak agar Menaker merevisi Permenakertrans No 19 Tahun 2012 dan mencabut Surat Edaran No 04/2012 agar tidak memberi kewenangan kepada asosiasi membuat alur kerja untuk menentukan core dan tidak core pekerjaan.[4]

Dalam hal ini berkaitan dengan jenis Pekerjaan Penunjang Tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Pemborongan.

RUMUSAN MASALAH

Apa yang Dimaksud Dengan Jenis Pekerjaan Kegiatan Penunjang Pada Perusahaan Pemborongan Menurut Pasal 65 Ayat 2 Huruf C Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ? danApa yang Menjadi Bentuk Konsep Hukum Jenis Pekerjaan Kegiatan Penunjang Pada Perusahaan Pemborongan ?

[4] http://kabarburuh.com/fspmi-desak-pemerintah-selesaikan-kasus-outsourcing-di-bumn/diakses tanggal 10 Januari 2017.

PEMBAHASAN

JENIS PEKERJAAN KEGIATAN PENUNJANG PADA PERUSAHAAN PEMBORONGAN MENURUT PASAL 65 AYAT 2 HURUF C UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Tinjauan Mengenai Sistem Alih daya / Outsorching

Alih daya terbagi atas dua suku kata yaitu "Out" yang artinya keluar dan "Sourcing" yang artinya mengalihkan pekerjaan, keputusan atau tanggung jawab.Jadi alih daya adalah pangalihan tugas atau tanggungjawab kepada pihak luar.Alih daya dalam Bahasa Indonesia disebut "alih daya".Alih daya berarti juga pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja ataupun pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar atau perusahaan penyedia jasa.[5]

Kitab Undang-Undang Hukum PerdataPada Pasal 1601b KUHPerdata, yang dimaksud pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Pemborongan pekerjaan menurut Pasal 1601b KUHPerdata merupakan pendelegasian suatu pekerjaan kepada pihak ketiga (perusahaan pemborongan pekerjaan) yang mana perusahaan tersebut menyediakan baik jasa tenaga kerjanya maupun materialnya. Jadi perusahaan yang memborongkan pekerjaan ini terima jadi atau tidak mempermasalahkan berapa tenaga kerja yang digunakan dan tidak menyediakan alat, material dan sarana penunjang pekerjaan tetapi hanya memberikan jangka waktu selesainya pekerjaan tersebut. Sebagai contoh adalah pemborongan pengecatan gedung sekolah. Berdasarkan Penelitian pada pasal tersebut, maka diketahui hanya mendefinisikan tentang pemborongan pekerjaan bahwa didalamnya tidak ada pengaturan mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Outsourcing* merupakan pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam 2 bentuk yaitu mengerahkan dalam bentuk jasa pemborongan pekerjaan dan dalam bentuk penyediaan jasa tenaga kerja.

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain yang dibuat secara tertulis. Pengaturan *outsourcing* dalam bentuk pemborongan pekerjaan. ini terdapat di dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

[5] M.Marwan dan Jimmy P. 2009. *Kamus Hukum.* Surabaya: Reality Publisher. hlm. 648.

Tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan *outsourcing*, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain itu harus memenuhi syaratsyarat sebagai berikut :

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

Berdasarkan Penelitian pada pasal tersebut, maka diketahui bahwa didalamnya hanya mengatur syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan tetapi tidak secara tegas mengatur mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan.

Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dalam Pasal 3 Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian yaitu:

a. pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinyakegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan.pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
4) tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan

pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Penelitian pada pasal tersebut, maka diketahui bahwa didalamnya hanya mengatur definisi dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan tetapi tidak secara tegas mengatur mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

a. Pelaksanaan Pemborongan Pekerjaan Pasal 6 Ayat 1,2 Dan 3 :

1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui suatu pemborongan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
2) Pekerjaan yang dapat diserahkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah kegiatan penunjang.
3) Perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat sebagai berikut (Pasal 7) :

1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
4) tidak menghambat proses produksi secara langsung; dan
5) perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan bersifat lintas kabupaten/kota.

c. Pekerjaan penunjang yang dapat diborongkan sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (1) harus memiliki karakteristik (Pasal 8 ayat 1) :

1) kegiatan yang tidak berhubungan secara langsung dengan kegiatan proses produksi barang atau jasa;
2) kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan; dan
3) kegiatan tersebut bukan merupakan salah satu siklus/alur/tahapan atau bagian dalam proses produksi barang/jasa.

Penelitian pada pasal tersebut, maka diketahui bahwa didalamnya hanya mengatur definisi dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan tetapi tidak secara tegas mengatur mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan.

Surat Edaran menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik

Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Persyaratan Pemborongan Pekerjaan :

Merupakan kegiatan penunjang perusahaan pemberi pekerjaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan

KONSEP HUKUM JENIS PEKERJAAN KEGIATAN PENUNJANG PADA PERUSAHAAN PEMBORONGAN

Pengaturan hukum Perusahaan Penyedia jasa Pekerja (PPJP) dan Pemborongan Pekerjaan

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing* / alih daya. Tetapi pengertian dari *outsourcing* / alih daya ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* /alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia, membagi *outsourcing* / alih daya menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *outsourcing* /alih daya mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub *contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Mengenai pengertian *outsourcing* / alih daya dapat dapat dijumpai dalam beberapa pengertian menurut para pakar yaitu sebagai berikut :

1. *Outsourcing* / alih daya menurut Candra Soewondo adalah pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (penyedia jasa).[6]
2. *Outsourcing* / alih daya menurut *Greaver* dalam Indrajit adalah tindakan mengalihkan atau menyerahkan aktivitas-aktivitas internal yang terjadi berulang kali dan hak-hak pembuatan keputusan yang dimiliki suatu perusahaan kepada jasa *out side providers,* sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kontrak.

[6] Candra Soewondo. Loc. Cit.

Dari pengertian *outsourcing* / alih daya diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu pekerjaan *outsourcing* / alih daya merupakan penyerahan aktifitas perusahaan kepada pihak luar atau penyedia jasa yang tercantum dalam perjanjian kontrak.[7]

Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003, yang menyangkut *outsourcing*/ alih daya adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* menurut Undang-UndangNomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang yang menyebutkan bahwa: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Konsep hukum Jenis Pekeraan Kegiatan Penunjang pada perusahaan Pemborongan

Pada Bab II sebelumnya Peneliti membahas mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu pasal Pasal 65 Ayat 2 Huruf C Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hasil analisis peneliti ternyata norma hukum mengenai permasalahan tersebut adanya kekaburan hukum.

Pada Bab III ini pembahasannya lebih mengarah pada contoh bentuk jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada sebuah perusahaan pelayanan kepelabuhanan, Pekerjaan mana yang boleh diserahkan kepada pihak pemborongan dan yang tidak boleh diserahkan. Sehingga diperoleh Kepastian Hukum yang jelas mengenai contoh bentuk jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada sebuah perusahaan pemborongan. Adapun beberapa pokok pembahasan dalam bab ini meliputi : Petugas Pelayanan Operasi Terminal Petikemas dan Jenis Pekerjaan yang bisa diborongkan dan tidak bisa diborongkan.

1. Petugas Pelayanan Operasi Terminal Petikemas, perbankan dan di bandara

a. Operasional Terminal Petikemas Pelabuhan

1) Tugas dari masing-masing petugas lapangan sebagai berikut :

a) Foreman Kapal

bertugas diatas kapal memberi komando kepada Operator CC (*Container Crane*) untuk melaksanakan bongkar atau muat barang dengan menggunakan HT (*Handy Talkie*).

b) Foreman Lapangan

bertugas di lapangan dermaga memberi komando kepada operator CC untuk melaksanakan bongkar atau muat barang dengan menggunakan HT. Perbedaan antara

[7] Indrajit. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta : Grasindo, , hlm.3

foreman kapal dan foreman lapangan terletak pada posisi dalam memberi komando yakni diatas kapal dan di lapangan dermaga.

c) Operator Crane

bertugas mengoperasikan dan mengendalikan CC (*Container Crane*) pada saat mengangkat atau menurunkan petikemas pada kegiatan bongkar atau muat.

d) Operator Head Truck

bertugas mengoperasikan dan mengendalikan truk pengangkut petikemas untuk kegiatan bongkar atau muat petikemas.

e) Petugas Tally

mempunyai tugas melakukan kroscek kebenaran bongkar atau muat petikemas dengan *operation plan*.

2) Petugas Penunjang dilapangan

a) Pelayanan pengamanan *(security)* dan Pencegahan bahaya kebakaran.

b) Pelayanan Kebersihan (*Cleaning Service).*

c) Pengemudi Kendaraan dinas jabatan dan kendaraan dinas operasional.

d) Pramusaji/pramubakti (penyediaan makanan dan minuman /catering).

b. Jenis pekerjaan dibagian perbankan

1) Marketing: Melakukan pemasaran dengan mencari nasabah.
2) Analis Kredit: Menganalisis penerima pinjaman, apakah bankable atau tidak.
3) Account Officer: Melakukan pemasaran, melakukan analisa kelayakan pemberian kredit, dan pemantauan terhadap kelancaran pembayaran debitur.
4) Customer Service: Memberikan sosialisasi pada nasabah / calon nasabah terkait produk bank.
5) Collector : Menagih pembayaran pinjaman/kredit dari para nasabah.
6) Teller: Melayani nasabah dalam bertransaksi di Bank.
7) Back Office: Melakukan pengecekan dan memastikan transaksi yang dilakukan oleh teller sudah benar dan sesuai, serta membuat pembukuan perusahaan dari harian sampai tahunan.

c. Jenis pekerjaan dibagian bandara

1) Air traffic controller (ATC) berperan sebagai polisi lalu lintas di udara. ATC berwenang untuk mengatur lalu lintas dari pesawat terbang. Lalu lintas yang dikontrol oleh ATC adalah lalu lintas pada controlled airspace.

2) Aircraft Maintenance Engineer adalah orang yang bertugas untuk menjaga status airworthinees (kebaikan terbang) dari pesawat terbang. Sebelum pesawat siap dan bisa beroperasi (untuk diterbangkan), maka AME harus melakukan pemeriksaan untuk memastikan kondisi pesawat baik terbang.

3) Marshaller seorang yang memberikan komando kepada pilot pesawat terbang untuk memakirkan kendaraan raksasanya ketika pesawat terbang mendarat di landasan pacu. Seorang marshaller, harus benar dan tepat dalam memberikan tanda kepada pilot.

4) AVSEC Adalah Seorang Petugas Keamanan Penerbangan Yang Dididik Untuk Menjadi Seorang Petugas Keamanan Penerbangan Yang Mampu Bekerja Sesuai Dengan Regulasi Yang Ditetapkan Secara Internasional Maupun Nasional Dan Telah Di Berikan Lisensi Atau Surat Ijin Kecakapan Personil (STKP) Dari Pemerintah Untuk Melakukan Tugasnya Sebagai Seorang AVSEC Bandar.

2. Jenis Pekerjaan yang bisa diborongkan dan tidak bisa diborongkan.

Bedasarkan pembahasan mengenai Profil Perusahaan PT.Pelindo III, Petugas Pelayanan Operasi Terminal Petikemas, dibagian perbankan dan dibandara maka diperoleh analisis mengenai konsep jenis pekerjaan penunjang pada perusahaan pemborongan.

Kegiatan tersebut Merupakan jenis pekerjaan yang terus-menerus harus ada yang berpengaruh langsung terhadap kelangsungan operasional sehingga bukan merupakan pekerjaan penunjang yang bisa diserahkan kepada perusahaan lain. Sudah Sesuai dengan Pasal 3 Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Semua jenis pekerjaan yang sifatnya tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dalam suatu perusahaan boleh masuk ke perusahaan pemborongan.

a. Jenis Pekerjaan

1) Pelayanan pengamanan *(security*) dan Pencegahan bahaya kebakaran.

2) Pelayanan Kebersihan *(Cleaning Service*).

3) Pengemudi Kendaraan dinas jabatan dan kendaraan dinas operasional.

4) Pramusaji/pramubakti (penyediaan makanan dan minuman /catering).

Jenis pekerjaan tersebut Merupakan Kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya. Sudah Sesuai dengan Pasal 3 Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

PENUTUP

Jenis Pekerjaan Kegiatan Penunjang Pada Perusahaan Pemborongan merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan. Pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan.

Bentuk konsep hukum jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan ada 2 kategori yaitu pekerjaan yang tidak masuk ke perusahaan pemborongan meliputi foreman kapal,

foreman lapangan, operator crane, *op*erator head truck, petugas *tally* Marketing, Analis Kredit, Account Officer, Customer Service, Collector, Teller, Back Office, Air traffic controller (ATC), Aircraft Maintenance Engineer, Marshaller dan AVSEC kemudian pekerjaan yang masuk keperusahaan pemborongan meliputi *security*, *cleaning service*, pengemudi kendaraan dinas jabatan dan kendaraan dinas operasional dan pramusaji/ pramubakti.

Melihat banyaknya celah-celah yang merupakan ketimpangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, disarankan Kepada pemerintah khususnya Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia agar merevisi setiap peraturan perundang-undang yang berkaitan dengan Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dengan menambahkan pasal mengenai Jenis Pekerjaan Kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan, sehingga terciptanya ketertiban hukum dalam menentukan pekerjaan mana yang bolehkan diserahkan dan yang tidak boleh diserahkan kepada pihak pemborongan.

Sesuai dengan tujuan dan fungsinya, Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh termasuk hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*. SP/SB harus merubah paradigma lama yang terpecah belah, berbau politis dan mementingkan diri sendiri dan golongangolongan tertentu. Solidaritas dan perjuangan SP/SB harus mencerminkan kepentingan bersama dalam rangka melindungi pekerja/buruh dari kesewenangan pengusaha. Perjuangan mana pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan dan memberikan rasa aman dalam bekerja. Pengurus SP/SB harus memiliki kompetensi mengenai hukum ketenagakerjaan, baik yang menyangkut norma kerja maupun norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dengan demikian sebagai wakil pekerja/buruh pengurus SP/SB mampu bernegosiasi dan mempertahankan argumennya dalam mengevaluasi kebijakan-kebijakan perusahaan menyangkut kepentingan pekerja/buruh.

Guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial dan melindungi pekerja/buruh maka hukum ketenegakerjaan harus ditegakkan, oleh kerena itu perlu ada usaha meningkatkan kuantitas dan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai penegak hukum ketenagakerjaan, dengan cara menambah personil pegawai pengawas ketenagakerjaan, memberikan sarana maupun fasilitas serta anggaran yang memadai untuk pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan, serta peningkatan kompetensi pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.

Agar pengawasan dan pelayanan dibidang ketenagakerjaan berjalan efektif di daerah kabupaten/kota, Pemerintah harus mengkaji ulang Undang-Undang 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah Khususnya mengenai pengawasan ketenagakerjaan yang Semua pegawai pengawas kabupaten/kota seluruh Indonesia, statusnya dialihkan ke provinsi 1 Oktober 2016 dan efektif Januari 2017.

.

DAFTAR PUSTAKA

Bhakti, Yudha.Ardiwisastra. 2012. *penafsiran dan konstruksi hukum*. Bandung : PT.Alumni.

Damanik Sehat. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing.

Djumadi. 1995. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Douglas J. Goodman dan George Ritzer. 2009. *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembaangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*. Penerjemah: Nurhadi. Cetakan Kedua.

FX. Djumialdji. 1995. *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta : PT Rineka Cipta,

Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Indrajit. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta : Grasindo,

Jehani, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Penerbit: Forum Sahabat,

Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Pradnya Paramita, Cet.II.

Marzuki, Peter Mahmud. 2014. Penelitian Hukum (Edisi Revisi).

Muhjad M.Hadin dan Nunuk Nuswardani. 2012. Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer. Yogyakarta: Genta Publishing.

Pramudji dan Soesilo. 2008. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. t.tt. : Rhedbook Publisher.

Soewondo, Candra. 2003. *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*. Jakarta :Elok Media Kompetinso.

Sutedi, Adrian. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika *(*Ed.I, Cet.II,).

Tanya, Bernard L, dkk.. 2013. *Teori hukum strategi manusia lintas ruang dan generasi*. Yogyakarta: Genta Publishing.

Triatmodjo, Bambang, 1996, *Pelabuhan*. Beta Offse: Yogyakarta.

Triyanto, Djoko. 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung :Mandar Maju,

Tunggal Hadi Setia. *Pokok-Pokok Outsourcing : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi No 13/2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KebutuhanHidup Layak*

Widjaja, Amin Tunggal. 2008. *Outsourcing Konsep dan Kasus*. t.tt. : Harvarindo.

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika,

Yasar, Iftida. 2012. *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*. Jakarta : Pelita Fikir Indonesia Cet.I.

Jimmy P dan M.Marwan. 2009. *Kamus Hukum.* Surabaya: Reality Publisher internet

http://rri.co.id/post/berita/263375/daerah/pemecatan_karyawan_pelindo_iii_aliansi_buruh_jatim_mengadu_ke_dprd_surabaya.html.Diakses 10 Januari 2017.

http://www.kspi.or.id/eksploitasi-buruh-outsourcing-di-bumn.html.diakses tanggal 10 Januari 2017.

http://kabarburuh.com/fspmi-desak-pemerintah-selesaikan-kasus-outsourcing-dibumn/. diakses tanggal 10 Januari 2017.

http//www.makeproverty history.org. Jurnal Hukum, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja di Perusaahaan*. di akses tanggal 10 Juni 2017.

http://bumn.go.id/pelindo3/halaman/41/tentang-perusahaan.html diakses tanggal 24 Juni 2017.

https://id.wikipedia.org/wiki/Pelabuhan_Indonesia_III diakses tanggal 24 Juni 2017.

http://www.blogger.com/navbar.org. Pan Mohamad Pain, di akses Tanggal 10 Juni 2017.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Staatsblad Nomor 23 tahun 1847 (*Burgerlijk Wetboek*)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP/100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat

Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-XI/2011

Surat Edaran menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain