

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Perlindungan Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan

Perlindungan adalah hak yang didapatkan oleh setiap masyarakat dalam wilayah suatu negara yaitu berupa hak untuk mendapatkan atau memperoleh keamanan dan kenyamanan saat melakukan kegiatan atau aktifitas sehari-hari diwilayah lingkungan dimana berada.⁸

2. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu hak yang harus didapatkan oleh semua warga negara secara merata dan hak itu diberikan oleh pemerintah bila warga negara tersebut sudah memenuhi syarat-syarat tertentu.⁹ Hak yang mereka dapatkan memang sebagai unsur perlindungan setiap masyarakat.

3. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian dari tenaga kerja dan pekerja/buruh, yaitu:

Pasal 1 Angka (2)

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

⁸ <http://brainly.co.id>

⁹ <https://www.kai.or.id/berita/4729/2-contoh-perlindungan-hukum-yang-wajib-diketahui-dasarnya.html>

Pasal 1 Angka (3)

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing merupakan Bahasa Inggris yang terbagi atas dua suku kata: *out* dan *sourcing*. “*Out*” yang berarti “luar” dan “*source*” yang berarti “sumber”. Namun jika diperkenalkan ke dalam Bahasa Indonesia, *Outsourcing* adalah “alih daya” yaitu mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni *contracting out* yang merupakan sebuah pemindahan operasi dari suatu perusahaan ke tempat lain.¹⁰

Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagai pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjangan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh.

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia ada dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh, dan Keputusan Menteri Tenaga

¹⁰ Rahmawati Kusuma, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, cetakan ke-1, prenadamedia group, Mataram, hlm. 103

Kerja dan Transmigrasi No.KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

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

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksudkan dalam Ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan data/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan

beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak;

- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), Ayat (2) huruf a. huruf b, dan huruf d serta Ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi perusahaan.¹¹

Dari ketentuan ketiga Pasal UU No. 13 Tahun 2003 itu dapat ditarik kesimpulan bahwa *outsourcing* merupakan adanya suatu perjanjian yang mengikat pekerja dengan perusahaan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada pekerja. Sebagian (pelaksanaan) pekerjaan yang dapat diserahkan itu harus memenuhi ketentuan Pasal 59 Undang-Undang

¹¹*Ibid*, hlm, 104-105

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagian pekerjaan hanya dapat diserahkan dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan merupakan pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Jenis pekerjaan itu adalah:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Kemudian Ayat (2) dan seterusnya dari Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui.
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- d. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- e. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lambat 2 (dua) tahun.
- f. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan ini, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Karena adanya ketentuan pada poin (f) inilah, maka muncul apa yang diistilahkan dengan *outsourcing* yang malah dalam praktik jadi berbeda dengan ketentuan Pasal 59, Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 tersebut, padahal pasal-pasal ini sudah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.¹²

Perjanjian yang telah ditetapkan antara perusahaan dengan tenaga kerja pekerja/buruh *outsourcing* harus selalu adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang bersangkutan. Agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan dari pihak tertentu.

¹²*Ibid*, hlm, 106

Dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012 ditentukan, bahwa yang dimaksud dengan:

1. Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh,
2. Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.
4. Perjanjian pemborong pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
5. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa

pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh di perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.
 8. Menteri adalah menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
5. Perlindungan Tenaga Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukkan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum. Dalam hukum “hak” disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subjektif adalah norma-norma, kaidah.

Perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan hukum manusia tertentu, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda terhadap pihak yang merugikannya. Kepentingan perseorangan seringkali bertentangan dengan kepentingan golongan-golongan manusia. Pertentangan kepentingan ini

dapat menjadi pertikaian bahkan dapat menjelma menjadi peperangan, seandainya hukum tidak bertindak sebagai perantara untuk mempertahankan perdamaian.¹³

Perlindung hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Dalam ketentuan Pasal 4 huruf (c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah:
 - a. Perlindungan pekerja/buruh perempuan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan larangan bekerja bagi wanita hamil.
 - b. Perlindungan terhadap tenaga kerja anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

¹³ Kansil, C.S.T., 2011, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Cetakan pertama, PT Rineka Cipta, Jakarta, hlm 37

- c. Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan.
- 2) Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja/buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-undang Ketenagakerjaan.
 - 3) Perlindungan atas Jaminan Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - 4) Perlindungan atas upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses

terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.¹⁴

6. Pihak-pihak Yang Terlibat Dalam *Outsourcing*

Ada tiga pihak yang terkait dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh *outsourcing*.

1) Perusahaan pemberi pekerjaan

Menurut FX Jumialdji perusahaan pengguna jasa disebut juga sebagai pemberi tugas, *pimpro*, *aanbesteder*, *bouwher*, atau *principle* ataupun pemberi pekerjaan. Dalam pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyebutkan pengertian perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹⁵

Pasal 3 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 di atas menentukan:

¹⁴Heru Suyanto, 2016, *perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan, Outsourcing*, hlm 7

¹⁵*Ibid*, hlm, 107

1. Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagai mana yang dimaksud pada Ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerja;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.¹⁶

Dalam penjelasan Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 di atas dapat disimpulkan

¹⁶*Ibid*, hlm, 108

bahwa jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemberongan harus dilaporkan oleh pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota tempat pemberongan pekerjaan dilaksanakan. Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota mengeluarkan bukti laporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemberongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemberongan apabila belum memiliki bukti pelaporan. Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemberongan sebelum memiliki bukti pelaporan, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemberongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Kemudian dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, ditentukan bahwa: Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemberongan pekerjaan, kepada instansi bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota

tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan, dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana yang telah ditentukan.

2) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud di atas meliputi:

1. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
2. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
3. Usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan);
4. Usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan; dan
5. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan :

1. Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan Perundang-undangan;
2. Memiliki tanda daftar perusahaan;
3. Memiliki izin usaha;
4. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
5. Memiliki izin operasional;
6. Mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
7. Memiliki nomor pokok wajib pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.¹⁷

Ada halnya perizinan operasional yang tertulis sebagaimana dimaksud dalam angka (5) di atas diajukan permohonannya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten/Kota tempat pelaksanaan pekerjaan, dengan melampirkan :

1. Copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
2. Copy pengesahan sebagai badan hukum Perseroan Terbatas (PT);
3. Copy surat izin penyediaan jasa pekerja/buruh;

¹⁷*Ibid*, hlm, 109

4. Copy tanda daftar perusahaan;
5. Copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan;
6. Copy pernyataan kepemilikan kantor atau bukti penyewaan kantor yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan; dan
7. Copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Dalam syarat-syarat tersebut di atas, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
2. Pekerja atau karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
3. Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa, sehingga pekerja/buruh yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai dengan standar minimum ketenagakerjaan.
4. Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis (dua perjanjian sebagaimana yang telah ditetapkan di atas), yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹⁸

¹⁸ Zaeni Ashadie, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenamedia Group, Mataram, hlm. 109-110.

3) Pekerja/buruh *outsourcing*

Mereka yang melakukan suatu pekerjaan yang tidak sepenuhnya selalu ada, tetapi mereka yang bekerja apabila adanya suatu panggilan yang mendesak yang dibutuhkan suatu perusahaan tertentu yang ketika dipanggil saja. Pengertian pekerja/buruh dalam *outsourcing* sebenarnya tidak berbeda jauh dengan pengertian pekerja/buruh berdasarkan pengertian ketenagakerjaan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pasal 1 ayat (6) menyebutkan pengertian pekerja/atau buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

B. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan PT. Semen Padang

1. Profil Perusahaan PT. Semen Padang

Tiga kriteria utama perusahaan yang membedakannya dari perusahaan lain yaitu *Green*, berkualitas dan paling Indonesia. *Green* dicapai dengan produksi yang eko-efisien dengan *Waste Heat Recovery Power Generation (WHPRPG)*, pemanfaatan bahan baku dan bahan bakar alternatif, dan program konservasi lingkungan.

Berkualitas dicapai melalui berbagai produk yang memenuhi standar nasional dipasar domestik dengan pangsa pasar yang signifikan dipulau

Sumatera dan Jawa serta diterimanya produk ekspor perusahaan di manca negara.

Semen yang paling Indonesia adalah buah karya anak bangsa dengan kekayaan historis dalam mendukung pembangunan nasional. Paling Indonesia juga diwujudkan melalui komitmen jangka panjang untuk mendukung pengembangan masyarakat dengan strategi “*Basinergi Mambangun Nagari*”.¹⁹

PT. Semen Padang yakin bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci penggerak kinerja yang harus menjadi fokus seiring dengan perkembangan perusahaan. Dengan komitmen manajemen untuk memperkuat budaya kerja unggul, pengelolaan SDM difokuskan pada berbagai program peningkatan kapabilitas, kepemimpinan, serta kualitas kehidupan dan pekerjaan.

Untuk mempersiapkan SDM yang unggul dan memiliki daya saing, perusahaan telah menerapkan *Human Capital Master Land* (HCMP) untuk mengoptimalkan pengelolaan *Human Capital* (HC) pada pengembangan kompetensi, karakter dan integritas. Tujuan utama HCMP adalah tersedianya HC yang berkompetensi tinggi, berkarakter kuat, dan berintegritas untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.²⁰

Profil PT. Semen Padang:

¹⁹ [Http://www.semenpadang.co.id/file/ar_2017/sr2017.pdf](http://www.semenpadang.co.id/file/ar_2017/sr2017.pdf), hlm: 20

²⁰ *Ibid*, hlm,105

- 1) Nama Perusahaan
PT Semen Padang
- 2) Bidang usaha
Anak Perusahaan Badan Usaha Negara (BUMN)
- 3) Dasar Hukum Pendirian
Akta Pendirian No. 5 Tanggal 4 Juli 1972, dibuat dihadapan Notaris Julian Nimrod Siregar, SH Notaris di Jakarta dan telah diubah dengan Akta Perubahan No. 117 Tanggal 28 Desember 2012, dibuat dihadapan Notaris Kharina, SH Notaris di Jakarta serta memperoleh persetujuan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. AHU-AH.01.10-10399 tanggal 21 Maret 2013 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 24 tanggal 25 Maret 2014.
- 4) Kepemilikan
PT. semen Indonesia (persero) Tbk sebesar 99,99 % Koperasi Keluarga Besar Semen Padang sebesar 0.01%.
- 5) Tanggal Pendirian
Pendirian pabrik 18 Maret 1910 Nasionalisasi dari Pemerintah Belanda 5 Juli 1958 Pendirian Badan Hukum-Perseroan Terbatas 10 Februari 1973.
- 6) Modal Dasar
Rp. 500.000.000.000 (Lima ratus miliar Rupiah)
- 7) Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh

Rp. 332.000.001.000 (Tiga ratus tiga puluh dua miliar seribu Rupiah).²¹

2. Hubungan Perusahaan PT. Semen Padang

1) Penerapan Azas Kesetaraan

Pada seluruh tahapan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, penyelenggaraan pelatihan, penilaian kinerja, penetapan jenjang karir dan penetapan remunerasi, PT Semen Padang tidak pernah menjadikan latar belakang gender, Suku, Agama, Ras, dan Antar Golongan (SARA) maupun hal lain mengarah pada praktik diskriminasi.

Seluruh proses tersebut dilakukan semata-mata berdasarkan hasil analisa kebutuhan karyawan untuk rekrutmen, hasil penilaian kinerja berdasarkan pada metode *balanced score card* lengkap dengan indikator kinerja personal (*key performance indicator*) untuk penetapan jenjang karir dan survei industri sejenis dalam hal remunerasi.

2) Memenuhi Hak Kinerja pemenuhan hak pekerja yang pertama diawali dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disahkan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. PKB yang berlaku menjadi acuan bersama dalam menyelesaikan setiap bentuk perselisihan hubungan industrial, dengan tetap mempertimbangkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Seluruh karyawan tetap perusahaan terlindungi

²¹*Ibid*, hlm, 22

melalui Perjanjian Kerja Bersama. PKB PT Semen Padang disepakati oleh serikat pekerja dan manajemen perusahaan yang berlaku selama 2 tahun. Pada 2016 berlaku PKB 2016-2018 yang ditandatangani pada 8 Januari 2016.

PKB yang berlaku menjadi acuan bersama dalam menyelesaikan setiap bentuk perselisihan hubungan industrial, dengan tetap mempertimbangkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. PKB menjamin setiap karyawan baik anggota serikat pekerja maupun bukan anggota serikat pekerja.

3) Perlindungan Hak dalam PKB

Butir-butir kesepakatan dalam PKB menjamin hak-hak karyawan dalam berhubungan dengan Perusahaan, mengingat didalamnya diatur berbagai hal mencakup kepastian hak dan kewajiban perusahaan maupun karyawan, meliputi: bentuk hubungan kerja, syarat-syarat, kondisi kerja dan tata tertib bekerja di Perusahaan. Tata cara penyelesaian keluhan karyawan, penyampaian pendapat kepada manajemen dan prosedur pengambilan keputusan musyawarah. Serta, aturan pemberhentian hubungan kerja maupun intensif masa pensiun.²²