

## **OUTSOURCING PADA PERUSAHAAN OUTSOURCING ASING BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 27 TAHUN 2014**

Nurhayani  
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul  
Jln. Arjuna Utara 9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510  
nurhayani@esaunggul.ac.id

### **Abstract**

*The issuance of the Minister of Manpower Regulation No. 27 of 2014, updating the Minister of Manpower and Transmigration Regulation No. 19 of 2012 on the Conditions for Outsourcing the Work Implementation to Other Companies considered to have opportunities to foreign capital inflows into the outsourcing business in Indonesia. This raises fears of exploitation by workers outsourcing and does not guarantee the protection of the rights of outsourced workers. The methods used are normative legal research methods analytical descriptive empirical data were obtained through the library and field research (interviews) to the Investment Coordinating Board (BKPM), the Directorate General of PHI and Jamsos Cq . The Conditions of Work Directors of the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, as well as with the Head of Industrial Relations and Working Conditions in the Government Manpower Services of Bekasi Regency. The results showed that the issuance of the Minister of Manpower Regulation No. 27 of 2014, will weaken the enforcement and monitoring of workers violations due to the foreign outsourcing companies operating license issued by BKPM, whereas BKPM do not have any labor inspection. The possible operational license will be returned to the relevant technical agencies (the Ministry of Manpower) through the One Stop in the BKPM.*

**Keywords:** *Outsourcing, the foreign outsourcing company*

### **Abstrak**

Terbitnya Permenaker Nomor 27 Tahun 2014 yang memperbaharui Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dinilai telah membuka peluang masuknya modal asing ke bisnis *outsourcing* di Indonesia. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terjadinya peluang eksploitasi terhadap pekerja *outsourcing* serta tidak menjamin terlindunginya hak-hak pekerja *outsourcing*. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif empiris yang bersifat deskriptif analitis sedangkan data diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan (wawancara) ke Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos Cq. Direktur Persyaratan Kerja Kementerian Tenaga Kerja RI, serta dengan Kabid. Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja pada Disnaker Pemerintah Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan diterbitkannya Permenaker Nomor 27 Tahun 2014, telah membuka peluang masuknya perusahaan *outsourcing* asing ke Indonesia. Hal ini akan melemahkan sisi penindakan dan pengawasan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan dikarenakan pada perusahaan *outsourcing* asing izin operasional dikeluarkan oleh BKPM, sedangkan BKPM tidak memiliki perangkat pengawasan ketenagakerjaan. Kemungkinan izin operasional akan dikembalikan ke instansi teknis terkait (Kementerian Tenaga Kerja) melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu di BKPM.

**Kata kunci:** *Outsourcing, perusahaan outsourcing asing*

### **Pendahuluan**

*Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian

pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Dengan kata lain *outsourcing* atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk tersebut adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan

Terbatas (PT) yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu dalam bentuk tertulis.

Terbitnya Permenaker No. 27 Tahun 2014 yang memperbarui Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dinilai membuka peluang masuknya modal asing ke bisnis *outsourcing* (alih daya) di Indonesia. Menurut Sekretaris Jenderal Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) Timboel Siregar, Permenaker No. 27 Tahun 2014 tidak menjamin perlindungan penuh atas pekerja alih daya (*outsourcing*). Menurutnya revisi Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menjadi Permenaker No. 27 Tahun 2014 tidak akan menjamin terlindunginya hak-hak pekerja *outsourcing*, malah akan membuka lebar peluang eksploitasi terhadap pekerja *outsourcing*.(www.hukumonline.com)

Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, memang membuka peluang perusahaan asing hadir di Indonesia dalam rangka membuka lapangan kerja yang lebih luas di Indonesia. Tetapi perusahaan *outsourcing*asing yang beroperasi di Indonesia dipastikan tidak akan membuka lapangan kerja, karena yang membuka dan menyediakan lapangan kerja itu adalah perusahaan pengguna *outsourcing* (*user*) bukan perusahaan *outsourcing*. Ini artinya Permenaker No. 27 Tahun 2014 bertentangan dengan UU Penanaman Modal, karena kehadiran Permenaker tersebut cacat secara substansi dan prosedural. Hal ini dikarenakan pembuatan Permenaker No. 27 Tahun 2014 tidak melalui Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit Nasional yang terdiri dari perwakilan pemerintah, pekerja, dan pengusaha.

Selain itu, Pasal 25A Permenaker No. 27 Tahun 2014 juga dinilai mendiskriminasi proses pemberian izin. Sebab Permenaker No. 27 Tahun 2014, menyatakan dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan penanam modal asing, maka izin operasional diterbitkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). Padahal dalam Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah di dinas tenaga kerja provinsi.

Harusnya seluruh izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

dilakukan di dinas tenaga kerja, karena dinas tenaga kerjalah yang mempunyai pengetahuan dan kewenangan tentang masalah ketenagakerjaan khususnya untuk masalah pengawasan ketenagakerjaan. BKPM sendiri tidak punya perangkat pengawasan ketenagakerjaan, dan ini artinya perusahaan *outsourcing* asing sulit untuk dicabut izinnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu diteliti lebih lanjut mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* pada perusahaan *outsourcing* asing berdasarkan Permenaker Nomor 27 Tahun 2014 dan Permenaker Nomor 27 Tahun 2014 dikaitkan dengan tujuan ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Pengolahan data yang dilakukan pada hekekatnya merupakan kegiatan untuk melakukan analisis terhadap permasalahan yang akan dibahas. Analisis data dilakukan dengan cara: (Burhan Anshori, 2012)

1. Mengumpulkan bahan-bahan hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti;
2. Menjelaskan hubungan-hubungan antara berbagai konsep, pasal atau doktrin yang ada;
3. Menarik kesimpulan dengan pendekatan deduktif-kualitatif.

Setelah semua bahan terkumpul, maka dilakukan analisis data menggunakan metode kualitatif, yaitu menguji data dengan teori dan peraturan perundang-undangan mengenai *outsourcing* tanpa menggunakan rumus matematis maupun statistik.

## **Pembahasan dan Analisis. Outsourcing pada Perusahaan Outsourcing Asing. Pengertian dan Pengaturan Outsourcing**

Istilah *outsourcing* dapat ditemukan secara langsung didalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Berdasarkan ketentuan pasal diatas, maka *outsourcing* atau yang disebut dengan

perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok :

1. Penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut. Titik beratnya terletak pada produk kebendaan, misalnya pembuatan kancing baju, risleting, dan lain sebagainya pada perusahaan garmen.
2. Penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Titik beratnya terletak pada jasa perorangan yang oleh perusahaan pengerahan/penyedia tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. (Sehat Damanik, 2006)

Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan batasan-batasan penggunaan tenaga kerja melalui *outsourcing*, yaitu hanya terhadap bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama suatu perusahaan. Adapun tenaga kerja yang dapat di *outsourcing* kan adalah usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Secara umum sumber hukum *outsourcing* adalah:

### 1. Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Salah satu bentuk pelaksanaan *outsourcing* adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam Pasal 1601b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan perjanjian pemborongan pekerjaan, yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan. (Lalu Husni, 2010)

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum perdata, ialah sebagai berikut:

1. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan

pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan.

2. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong, namun pihak yang memborongkan diwajibkan membayar kepada ahli waris si pemborong harga pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Si pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dipekerjakan olehnya.
4. Buruh yang memegang suatu barang kepunyaan lain untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi seluruhnya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-upah tersebut.

### 2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang ini mengatur dan melegalkan *outsourcing*. Istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. Dalam Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. (Lalu Husni, 2010)

Adapun pekerjaan yang dapat diserahkan untuk di *outsource* adalah pekerjaan yang:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, hal ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai

- dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerja sesuai alur kegiatan kerja di perusahaan pemberi pekerja.
  4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja, maka proses produksi tetap berjalan sebagaimana mestinya.
  5. Perusahaan pemborong pekerjaan tersebut harus merupakan perusahaan yang berbadan hukum.

Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain wajib membuat alur kegiatan proses pekerjaan yang memuat kegiatan utama dan penunjang serta melaporkannya kepada instansi terkait yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. (Maimun, 2007)

Selain itu, perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi persyaratan: berbadan hukum; memiliki tanda daftar perusahaan; memiliki izin usaha; dan memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Jika persyaratan diatas tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Pasal tersebut dengan tegas menggariskan bahwa hanya sebagian dari pekerjaan perusahaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Ini berarti ada keterbatasan yang selanjutnya dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 27 Tahun

2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dinyatakan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan, dengan persyaratan 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, 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;
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.

Asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud diatas harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usaha masing-masing. Alur tersebut harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang, yang dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan.

Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

Selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tersebut akan mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

### **3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain**

Lahirnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 yang diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 27 Tahun 2014 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain membuat dua peraturan menteri yang lain menjadi tidak berlaku. Yaitu Keputusan Menakertrans No. 220 Tahun 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Keputusan Menakertrans No. 101 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Secara substansi, Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 yang diperbaharui dengan Permenakertrans No. 27 Tahun 2014 banyak mengubah pengaturan mengenai syarat dan tata cara penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang diatur dalam Keputusan Menakertrans No. 220 Tahun 2004 dan Keputusan Menakertrans No. 101 Tahun 2004. Namun secara umum, Permenakertrans ini terlihat lebih memperketat keberadaan perusahaan *outsourcing*.

#### **Syarat-syarat Pelaksanaan *Outsourcing***

Pemerintah berusaha memberikan perlindungan yang tegas dalam pelaksanaan *outsourcing*, baik terhadap pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan. Salah satu

bentuk ketegasan tersebut adalah adanya ketentuan bahwa perusahaan penerima pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Latar belakang penerapan syarat ini adalah agar perusahaan-perusahaan *outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggung jawab dan kewajibannya terhadap pekerja/buruh maupun pihak ketiga lainnya.

Ketentuan tentang adanya keharusan berbentuk badan hukum diatur di dalam Pasal 12 dan 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Selain syarat kewajiban berbadan hukum, pemerintah juga menetapkan bahwa khusus bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga harus mendapat izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Tujuan perizinan tersebut, selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditetapkan, juga untuk memenuhi tertib administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa.

Ketentuan tentang perizinan dimaksud diatur dalam Pasal 24, 25, dan 26 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Didalam pasal 24 huruf e dinyatakan bahwa salah satu persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memiliki izin operasional. Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf e di atas 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 didalamnya 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 pimpinan perusahaan; dan
- g. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Setelah surat permohonan perizinan diajukan dengan dilengkapi lampiran-lampiran tersebut, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dimaksud harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari sejak permohonan diterima. Izin operasional tersebut berlaku di seluruh kabupaten/kota di provinsi yang bersangkutan. Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan penanam modal asing, maka izin operasional diterbitkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Perizinan yang diberikan berlaku selama 3 (tiga) tahun, dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Perizinan ini merupakan suatu keharusan untuk melindungi kepentingan buruh dan perusahaan yang melakukan kerjasama.

### **Perlindungan Hukum Buruh**

Didalam *outsourcing* baik dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan harus memberikan perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Rangkaian tindakan perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Selanjutnya, ketika kerjasama pemborongan pekerjaan dilakukan, kerjasama tersebut harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan ke instansi yang berwenang. Dengan adanya kejelasan dan ketegasan kerjasama perusahaan, maka apabila perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh tidak memberikan perlindungan, perusahaan pemberi pekerjaan bisa diminta pertanggung jawabannya untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pasal 13 ketentuan ini menyatakan setiap perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selanjutnya dalam Pasal 28 disebutkan bahwa setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Disamping itu, Pasal 134 dan Pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada Pemerintah, dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan.

Sesuai dengan amanat Undang-undang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan merupakan sebuah kewajiban yang harus dijalankan oleh pemerintah. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Dalam melaksanakan tugasnya, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya. Terkait dengan adanya penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil mempunyai

wewenang untuk melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dan meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan juga mempunyai wewenang untuk melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, dan menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berhak memasuki semua tempat-tempat, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa ditempat tersebut dijalankan pekerjaan. Jika pegawai-pegawai tersebut ditolak untuk memasuki tempat-tempat dijelankannya pekerjaan, maka mereka tetap dapat memasukinya, dan jika perlu dengan bantuan Kepolisian. Pemberi kerja/majikan atau yang mewakilinya, demikian pula semua buruh yang bekerja pada pemberi kerja/majikan itu, atas permintaan dan dalam waktu sepentasnya, wajib memberikan keterangan-keterangan yang sejelas-jelasnya. Hal ini dapat dilakukan baik dengan lisan maupun dengan tertulis, guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan pada umumnya di dalam perusahaan pada waktu itu, dan/atau pada waktu yang telah lampau.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berhak memberikan pertanyaan kepada pekerja/buruh dengan tidak dihadiri oleh orang/pihak ketiga. Dalam menjalankan tugasnya, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan diwajibkan berhubungan dengan organisasi buruh yang bersangkutan. Atas permintaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, pemberi kerja/majikan atau yang mewakilinya wajib

menunjuk seorang pengantar untuk memberi keterangan-keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan.

Lebih khusus, terkait dengan pengawasan pelaksanaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan pemeriksaan ke perusahaan. Dalam hal ditemui pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan.

Pelanggaran terhadap ketentuan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dapat diberikan sanksi dalam bentuk beralihnya hubungan kerja pekerja/buruh dari perusahaan penerima pemborongan kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan ketika perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, tanpa bukti pelaporan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan mengenai jenis pekerjaan penunjang akan diserahkan. Sanksi juga dapat diberikan ketika ada perubahan hubungan kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh sejak ditandatanganinya perjanjian nkerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Selain itu, sanksi juga dapat berupa pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi berdasarkan rekomendasi dari kabupaten/kota. Pencabutan izin operasional dilakukan ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Pencabutan izin operasional juga dapat dilakukan ketika perusahaan

penyedia jasa pekerja/buruh tidak mencatatkan perjanjian kerja kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Dengan adanya pencabutan izin operasional, maka operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di wilayah kerja kabupaten/kota yang bersangkutan, dihentikan. Namun, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut tetap bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam ketentuan lama, apabila dalam batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Namun setelah adanya Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014, demi menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan serta memberi perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh, pengusaha, dan pemberi pekerjaan, maka buruh/pekerja dapat meminta nota pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dimaksud kepada Pengadilan Negeri setempat. Permin-taan pengesahan nota pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dapat dilakukan dengan syarat, yaitu telah dilaksanakan perundingan bipartit, namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding dan telah dilakukan pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

### **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Pada Perusahaan Outsourcing Asing**

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagaimana tertulis pada Pasal 25 telah memberi peluang seluas-luasnya pada perusahaan Penanam Modal Asing (PMA) untuk membuka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Pasal 25A Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 27 Tahun 2014 menyebutkan bahwa, "Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan penanam modal asing, maka izin operasional

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, diterbitkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)". Hal ini dianggap menyalahi aturan yang ada. Sebab, izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 kewenangannya ada di pihak Dinas Tenaga Kerja Propinsi.

Dengan beralihnya pihak otoritas yang berwenang memberikan izin operasional, dari dinas tenaga kerja ke Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), dikhawatirkan akan melemahkan sisi pengawasan dan penindakan jika terjadi pelanggaran. Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebaiknya tetap dilakukan di dinas tenaga kerja, karena dinas tenaga kerjalah yang memiliki pengetahuan dan kewenangan tentang masalah ketenagakerjaan khususnya untuk masalah pengawasan ketenagakerjaan. Dinas tenaga kerja yang berada di setiap propinsi bisa mencabut perusahaan yang bermasalah atau nakal. Sementara BKPM tidak mempunyai perangkat pengawasan ketenagakerjaan, sehingga perusahaan *outsourcing* asing PMA (Penanaman Modal Asing) akan sulit untuk dicabut izinnya.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk mengeluarkan nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis atas dugaan pelanggaran yang dilakukan. Nota pemeriksaan berisi hal-hal yang menyangkut hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap pengusaha atau perusahaan pemberi kerja yang di dalamnya disertakan pula petunjuk-petunjuk untuk meniadakan pelanggaran atau untuk melaksanakan peraturan ketenagakerjaan. Sifat dari nota pemeriksaan adalah anjuran dan tidak memiliki sifat eksekutorial. Sedangkan penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat kongkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata. Oleh karenanya, penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut harus dianggap benar sebelum dibuktikan sebaliknya atau dibatalkan.

Pengawasan ketenagakerjaan juga diatur dalam Pasal 134 dan Pasal 176 Undang-



undang Ketenagakerjaan. Pasal 134 UU Ketenagakerjaan menyatakan, "Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan". Selanjutnya Pasal 176 menyebutkan bahwa, "Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan".

Pengawasan terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta menjamin penegakkan hukum dan perlindungan bagi tenaga kerja.

Dapat disimpulkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dapat diberikan sanksi dalam bentuk beralihnya hubungan kerja pekerja/buruh dari perusahaan penerima pemborongan kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan ketika perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, tanpa bukti pelaporan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan mengenai jenis pekerjaan penunjang akan diserahkan. Sanksi juga dapat diberikan ketika ada perubahan hubungan kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Selain itu, sanksi juga dapat berupa pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi berdasarkan rekomendasi dari kabupaten/kota. Pencabutan izin operasional dilakukan ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh kepada instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Pencabutan izin operasional juga dapat dilakukan ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mencatatkan perjanjian kerja kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Dengan adanya pencabutan izin operasional, maka operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di wilayah kerja kabupaten/kota yang bersangkutan, dihentikan. Namun, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut tetap bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh.

Sedangkan BKPM sebagai penerbit izin operasional perusahaan *outsourcing* asing melakukan pengendalian pelaksanaan penanaman modal berdasarkan pada Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 yang merupakan landasan/pedoman bagi BKPM dalam Mengendalikan Pelaksanaan Penanaman Modal belum mengatur secara tegas dan terperinci mengenai pola pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh Penanam Modal Asing.

Hasil wawancara dengan Bapak Iko Jumiko selaku staf Direktorat Kedeputian Bidang Pengendalian Badan Koordinasi Penanaman Modal pun menjelaskan bahwa sampai saat ini belum ada kasus terkait perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh Penanam Modal Asing (PMA) yang ditangani oleh BKPM. Sistem pengawasan yang dilakukan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh Penanam Modal Asing masih berkoordinasi dengan instansi pemerintah terkait.

Wawancara dengan Bapak Rinaldy Zuhriansyah selaku staf pada Dirjen PHI dan Jamsos (cq. Direktur Persyaratan Kerja) Kementerian Tenaga Kerja pada tanggal mengatakan bahwa ada kemungkinan izin operasional terhadap PMA *outsourcing* asing yang seharusnya dikeluarkan oleh BKPM sesuai Permenaker No. 27 Tahun 2014 akan dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja

mengingat BKPM sendiri belum memiliki tenaga pelaksana yang berkompeten di bidang tersebut. Artinya BKPM akan berkoordinasi dengan dinas tenaga kerja terkait.

Sementara wawancara yang dilakukan dengan Ibu Nur Hidayah Setyowati, SE. MM selaku Kabid.Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Bekasi mengatakan bahwa hingga saat ini belum ada izin operasional yang dikeluarkan oleh Disnaker Pemerintah Kabupaten Bekasi untuk PMA *outsourcing* asing. Hingga saat ini pun belum ada petunjuk teknis atau aturan terkait izin operasional PMA *outsourcing* asing untuk dinas tenaga kerja. Menurut beliau ada kemungkinan teknis terkait izin operasional PMA *outsourcing* asing akan mengikuti pola IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing), dimana IMTA yang seharusnya dikeluarkan oleh BKPM dikembalikan kepada instansi teknis terkait (Kementerian Tenaga Kerja) melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi Penanaman Modal.

Sebaiknya, penerbitan izin operasional dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan seperti diatur dalam Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012. Sebab dinas ketenagakerjaan memiliki pengetahuan dan kewenangan dibidang ketenagakerjaan khususnya soal pengawasan. Ketika perusahaan *outsourcing* melanggar peraturan, maka dengan pengawasan yang tegas, dinas ketenagakerjaan bisa mencabut izin operasional perusahaan *outsourcing* yang bersangkutan. Tidak adanya perangkat pengawasan ketenagakerjaan, Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) dikhawatirkan sulit menindak perusahaan *outsourcing* yang melakukan pelanggaran di bidang ketenagakerjaan. Perusahaan *outsourcing* asing akan sulit dicabut izinnya.

### **Permenaker Nomor 27 Tahun 2014 Dikaitkan Dengan Tujuan Ketenagakerjaan.**

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak

bagi kemanusiaan", dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan". Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Pasal 28D ayat (2) amandemen keempat UUD 1945 menyebutkan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Selanjutnya dalam pembukaan UUD 1945 juga disebutkan bahwa tujuan negara Republik Indonesia adalah :

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.
2. Memajukan kesejahteraan umum.
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial

Oleh karena itu dalam kehidupan kenegaraan terutama dalam peraturan perundang-undangan, negara harus mewujudkan tercapainya tujuan ketinggian harkat dan martabat manusia terutama hak-hak kodrat manusia sebagai hak dasar (*hak asasi*) warga negara yang harus dijamin dalam peraturan perundang-undangan negara.

Hubungan kerja seharusnya tidak hanya dilihat dan dipertimbangkan dari sisi ekonomi semata yang menekankan pada aspek efisiensi biaya, namun harus melihat dan mempertimbangkan dimensi sosial kemanusiaan juga. Saat ini, pekerja *outsourcing* seringkali dijadikan mesin atau alat produksi yang bisa diperlakukan semena-mena. Sebagai contoh kasus enam pekerja *outsourcing* PT. ISS Indonesia yang dipekerjakan di yayasan pendidikan Jakarta International School (JIS) yang diduga melakukan kejahatan asusila. Saat mereka punya masalah, mereka tidak diberi perlindungan hukum. Tetapi mereka malah dipecat. Menurut pasal 1367 KUHP data disebutkan seorang tidak saja bertanggungjawab untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya, atau disebabkan oleh orang-orang yang berada di bawah pengawasannya atau dengan kata lain seharusnya perusahaan

*outsourcing* tetap bertanggungjawab terhadap kasus hukum pegawainya. Tindakan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* merupakan tanggung jawab dari orang yang bersangkutan yang merupakan tindak pidana, namun kerugian materil yang diakibatkan oleh ulah pekerja harus ditanggung oleh perusahaan *outsourcing* sebagai suatu konsekuensi perdata.(www.hukumonline.com).

Bahkan sesuai Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan telah diatur tanggung jawab, beban, dan hak pekerja *outsourcing* yang menerima perintah langsung dari perusahaan penyedia. Jadi, seluruh akibat yang ditimbulkan dari pekerja *outsourcing* merupakan tanggung jawab dari perusahaan penyedia.

Jika menilik dasar diterbitkannya Permenaker Nomor 27 Tahun 2014 yaitu dalam rangka meningkatkan nilai investasi dan memperluas kesempatan kerja terlebih dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN, maka Permenaker Nomor 27 Tahun 2014 jelas telah membuka pintu pekerja asing dari ASEAN menjadi begitu mudah bekerja di Indonesia melalui perusahaan-perusahaan *outsourcing* asing.

Terlebih dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 35 Tahun 2015 yang merevisi Permenaker Nomor 16 Tahun 2015. Permenaker Nomor 35 Tahun 2015 ini telah menghapus ketentuan tentang kewajiban perusahaan merekrut 10 (sepuluh) pekerja lokal jika perusahaan mempekerjakan 1 (satu) orang Tenaga Kerja Asing, serta kewajiban untuk dapat berbahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing. Hal ini menyebabkan tenaga kerja asing akan lebih leluasa untuk berkarir di Indonesia, dan dikhawatirkan akan banyak tenaga kerja asing yang tidak memiliki keahlian masuk dan bekerja di dalam negeri. Artinya, kian bebas orang asing masuk dan bekerja di Indonesia. Jika hal tersebut tetap dibiarkan maka kedaulatan pekerja/buruh yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 akan tergerus. Artinya kedaulatan hak pekerja Indonesia telah terjajah walaupun sebenarnya telah terjamin dalam UUD 1945.

Penanaman Modal Asing yang dilakukan di wilayah Indonesia diharapkan mampu membuat suatu pertumbuhan

ekonomi baru di wilayah negara Indonesia. Dengan adanya penanaman modal asing diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia untuk memberikan lapangan kerja bagi mereka dan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Tidak hanya menyerap tenaga kerja, perusahaan asing yang menanamkan modalnya di Indonesia diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam mentransfer ilmu yang dimiliki oleh perusahaan asing dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja dalam negeri. Hal ini sesuai dengan tujuan penanaman modal sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, bahwa tujuan penanaman modal adalah:

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional;
2. Menciptakan lapangan kerja;
3. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam Undang-undang Nomor 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal, ada 2 (dua) pasal yang menyinggung tentang masalah ketenagakerjaan, yaitu Pasal 10 ayat (1) yang berbunyi "Perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia". Dengan demikian, perusahaan asing harus memakai tenaga kerja dalam negeri dan mengutamakan tenaga kerja Indonesia. Dengan disebutkan dalam pasal ini, maka diharapkan perusahaan asing atau penanam modal asing mampu menciptakan lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan masyarakat. Menyerap tenaga kerja dalam negeri akan selalu meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional, dengan diberdayakannya tenaga kerja Indonesia.

Pasal 10 ayat (2) "Perusahaan penanam modal berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Dalam pasal ini, perusahaan boleh menempatkan posisi yang strategis untuk tenaga kerja asing, sehingga diharapkan nantinya tenaga kerja Indonesia mampu bersaing dengan tenaga kerja asing. Namun kenyataannya tenaga kerja asing seringkali membuat peran tenaga kerja Indonesia berkurang. Hal ini dikarenakan semua lahan pekerjaan yang dianggap strategis

ditempati oleh tenaga kerja asing, yang lebih dipercaya karena dianggap lebih mahir (*expert*).

Ayat (3) "Perusahaan penanam modal wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja warga negara Indonesia melalui pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Perusahaan asing diminta untuk memberikan suatu pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja asing dibidang kerja perusahaan tersebut. Dengan adanya pelatihan kerja ini, maka tenaga kerja Indonesia, dapat menempati posisi-posisi penting yang ada diperusahaan, kemudian diharapkan setelah menempati posisi yang strategis, maka tenaga kerja Indonesia yang telah mempunyai keahlian tersebut mampu membuat lapangan kerja sendiri, sehingga mendorong kesejahteraan nasional. Namun dalam prakteknya, pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan asing tak lain hanya pelatihan yang bersifat *non-strategically*, sehingga masyarakat Indonesia tidak dapat mengembangkan ilmu yang didapatkan dari pelatihan kerja untuk membuat lapangan kerja baru.

Ayat (4) "Perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi kepada tenaga kerja Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Sesuai dengan pasal diatas alih teknologi berguna bagi bangsa Indonesia untuk dapat menginjakkan kaki dibuminya sendiri setelah diberikan pelatihan. Diharapkan tenaga kerja Indonesia mampu membuka lapangan kerja baru.

Pasal 11 ayat (1) "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan untuk diselesaikan secara musyawarah antara perusahaan penanaman modal dan tenaga kerja".

Ayat (2) "Jika penyelesaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai hasil, penyelesaiannya dilakukan melalui upaya mekanisme tripartite".

Ayat (3) "Jika penyelesaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai hasil, perusahaan penanaman modal dan tenaga kerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial".

Dalam pasal 11 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007, sudah terlihat jelas bahwa perselisihan akan diselesaikan dengan cara musyawarah, mekanisme tripartit, dan pengadilan hubungan industrial.

Dapat disimpulkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007, pasal yang menyangkut ketenagakerjaan masih sedikit diatur. Pasal yang sedikit ini akan menimbulkan suatu perdebatan jika salah satu pihak terjadi sengketa atau permasalahan. Permasalahan tersebut bukan hanya hubungan antara perusahaan asing dengan tenaga kerja Indonesia, namun juga pengaturan penerimaan, kesejahteraan, dan pertumbuhan ekonomi bagi tenaga kerja Indonesia.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal, memang membuka peluang bagi perusahaan asing hadir di Indonesia dalam rangka membuka lapangan kerja yang lebih luas di Indonesia. Namun dikhawatirkan, perusahaan *outsourcing* asing yang beroperasi di Indonesia tidak akan membuka lapangan kerja. Sebab, yang membuka lapangan kerja itu justru perusahaan pengguna *outsourcing(user)*. Karena itu, Permenaker Nomor 27 Tahun 2014 bertentangan dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Lahirnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain telah memberi peluang yang seluas-luasnya pada perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) untuk membuka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di Indonesia. Hal ini menimbulkan kekhawatiran dalam hal pengawasan dan penindakan jika terjadi pelanggaran ketenagakerjaan. Pasal 25A Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 27 Tahun 2014 menyebutkan bahwa, "Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan penanam

modal asing, maka izin operasional diterbitkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)". Hal ini menyalahi aturan yang ada, serta melemahkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* pada perusahaan *outsourcing* asing. Sebab, izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 kewenangannya ada di pihak dinas tenaga kerja propinsi. Sementara BKPM tidak mempunyai perangkat pengawasan ketenagakerjaan, sehingga perusahaan *outsourcing* asing yang melanggar peraturan ketenagakerjaan akan sulit untuk dicabut izinnya. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 27 Tahun 2014 belum memenuhi tujuan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dilihat dari sisi jenis pekerjaan sesuai Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, ada 5 jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, yaitu sekuriti, pengemudi, *office boy*, katering, dan pekerjaan pendukung terkait perusahaan migas/tambang. Jika melihat kelima jenis pekerjaan ini, sebenarnya pengusaha lokal masih mampu menangani jenis-jenis pekerjaan tersebut, sehingga perusahaan *outsourcing* asing (PMA) belum begitu diperlukan.

### Daftar Pustaka

Burhan Anshori. (2012). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.

Diorentino Makaminan. (2016). *Pengertian Outsourcing Dalam Dunia Pekerjaan*, <http://www.mdiorentino.blogspot.com> diakses tanggal 15 Juni 2016 jam 13.07

Indonesia. Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN. No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279

-----, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang *Syarat Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*, BNRI No. 1138 Tahun 2012

-----, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 27 Tahun 2014 tentang *Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*, BNRI No. 2098 Tahun 2014

*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (Burgerlijk Wetboek)*, Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradya Paramita, 2007

Pedoman Sarana-sarana Hubungan Industrial Tentang Petunjuk Tehnis Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Suku Dinas dan transmigrasi Suku Dinas Hubungan Ketenagakerjaan, 2005

Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006

*Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Dinilai Rendah*, <http://www.hukumonline.com> diakses tanggal 1 Juni 2016 jam 15.30

*Permenaker Outsourcing Sudah Berlaku*, <http://www.hukumonline.com> diakses tanggal 1 Juli 2016 jam 14.45

*Revisi Permenaker Outsourcing Buka Peluang Modal Asing*, <http://www.hukumonline.com> diakses tanggal 1 Juni 2016 jam 16.03