

BAB II

KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN

PENYEDIA JASA PEKERJA DENGAN PEKERJA *OUTSOURCING*

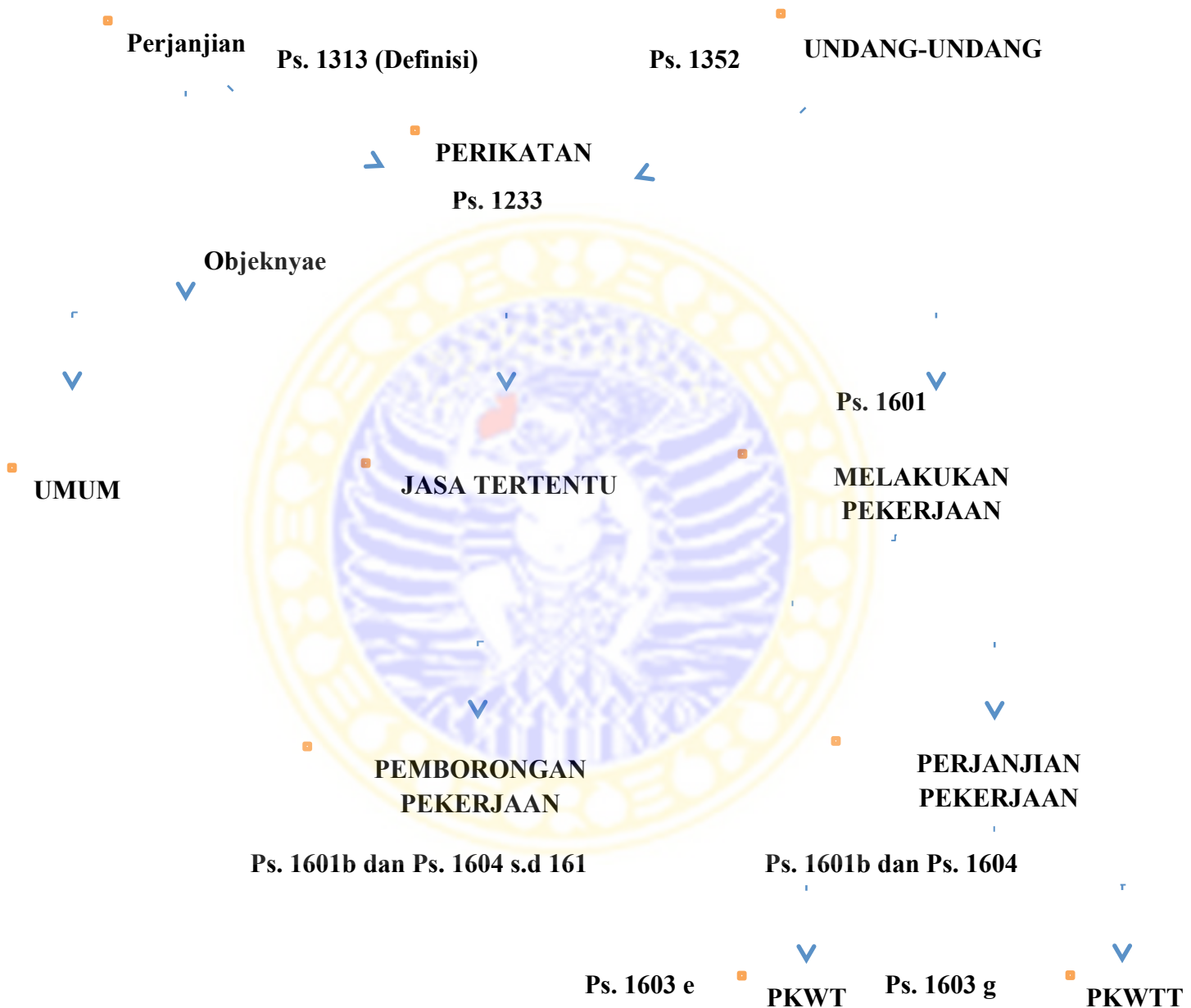
2.1 Hubungan Hukum Antara Perusahaan Penyedia Jasa Dengan Pekerja/Buruh

Hubungan hukum antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa itu sendiri dimuat dalam perjanjian kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawannya sehingga hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum yang lahir karena perjanjian. Pengertian dari hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/ pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Pada pasal 1313 BW menyebutkan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang dinamakan perikatan. Pengertian dari perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak lain dan pihak yang lain berkewajiban memenuhi tuntutan itu.⁹ Menurut Mariam Badruzama, ada empat rumusan perikatan yaitu, hubungan hukum, kekayaan, pihak-pihak dan

⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasal, Jakarta, 2004, h. 1.

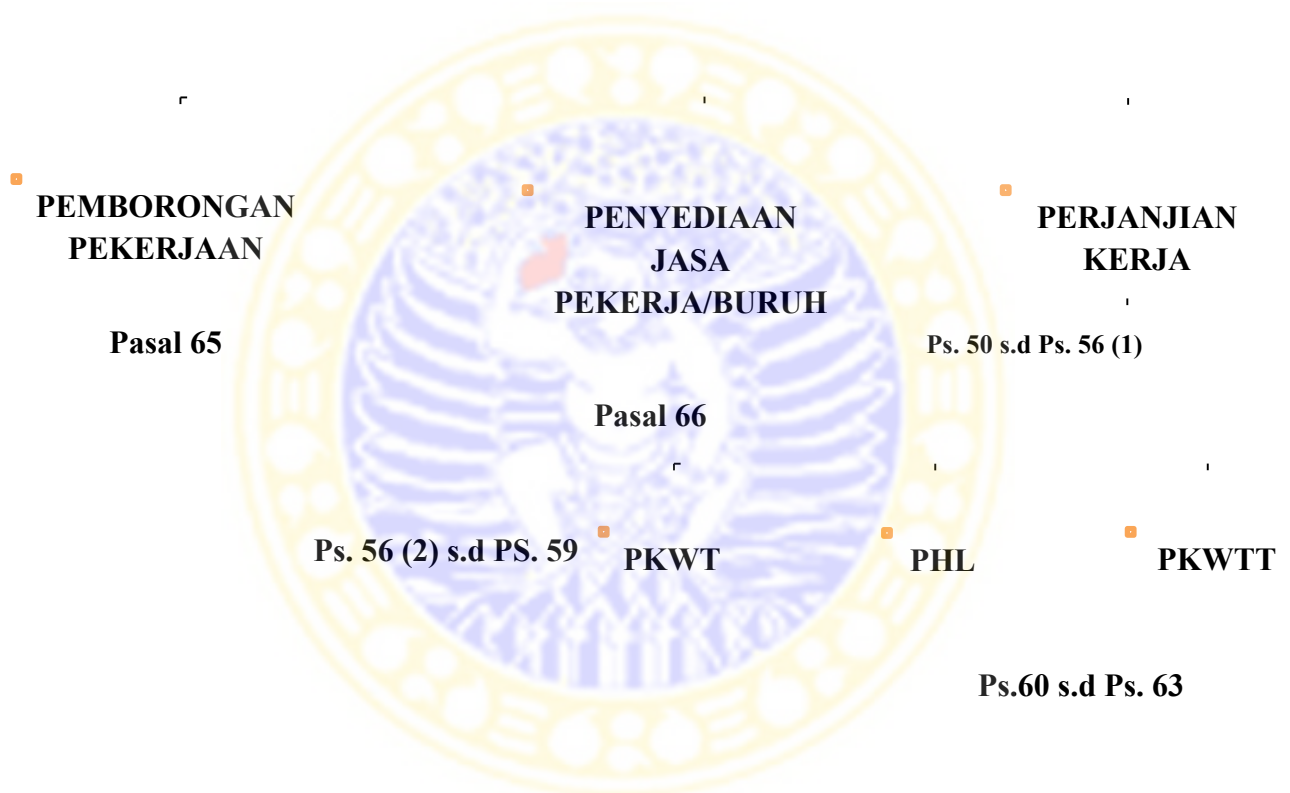
prestasi.¹⁰ Berikut ini skema perjanjian yang obyeknya melakukan pekerjaan menurut BW adalah sebagai berikut:



¹⁰ Mariam Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumi, Bandung, 1994, h. 3.

Sedangkan perjanjian yang obyeknya melakukan pekerjaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

**PERJANJIAN YANG OBYEKNYA MELAKUKAN
PEKERJAAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003**



Perjanjian *outsourcing* merupakan perjanjian obligatoir dan bersifat konsensual, artinya perjanjian ini lahir sejak detik tercapainya kata sepakat telah lahir hak dan kewajiban diantara para pihak. selain itu, perjanjian ini terbentuk berdasarkan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) BW. Berdasarkan asas tersebut para pihak bebas membuat perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban

umum, dan kesusilaan.¹¹ Selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang memberikan definisi tentang *outsourcing* secara tegas dan rinci. Pengertian *outsourcing* dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Dalam Pasal 1601 b BW diatur adanya pengakuan terhadap perjanjian pemborongan pekerjaan. Definisi *outsourcing* dalam pasal tersebut adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk suatu kerja tertentu dan pihak lain yang memborongkan mengikatkan dirinya untuk memborongkan pekerjaan dengan bayaran tertentu.¹²

Berikut ini beberapa pengertian *outsourcing* yang dikemukakan oleh para sarjana:¹³

1. Maurice Greaver
Outsourcing (alih daya) adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa outsourcing).
2. Muzni Tambusai
Outsourcing (alih daya) adalah pemborongan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima kerja.
3. Bambang S. Widagdo Kusumo
Outsourcing (alih daya) adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum sebagai penerima pekerjaan melalui

¹¹ Fifi Junita, *Aspek Hukum Perjanjian Outsourcing*, Yuridika, Jakarta, 2004, h. 150.

¹² Iftida Yasar, *Apakah benar outsourcing Bisa Dihapus*, Pohon Cahaya, Yogyakarta, 2013, h.20

¹³ *Ibid.* h.19

perjanjian tertulis tentang pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas, terdapat persamaan dalam memandang outsourcing yaitu terdapat penyerahaan sebagian kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang berbadan hukum, yang diharapkan memberikan hasil berupa peningkatan kinerja agar dapat lebih kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang menyediakan pekerja/buruh yang dibutuhkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam ruang lingkup penyediaan jasa pekerja/buruh, pekerja/buruh dari perusahaan jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok suatu perusahaan Perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh sebagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Tidak boleh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi;
- b. Hanya untuk jasa penunjang;

- c. Harus ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- d. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis yang didasarkan oleh PKWT atau PKWTT sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 59 UUK);
- e. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan; dan
- f. Harus ada perjanjian tertulis antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 khususnya yang mengatur mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (pasal 64 sampai pasal 66 UUK).

Berdasarkan Pasal 17 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan sebagian pelaksanaannya ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh antara lain:

- a. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service)
- b. usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan)
- c. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);
- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan

Pekerja *outsourcing* hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia *outsourcing* bukan perusahaan pemberi kerja. Hubungan tersebut diatur didalam UU Ketenagakerjaan pasal 65 ayat (4),(6), dan (7) dinyatakan sebagai berikut :

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

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja reguler sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja sementara. Perjanjian kerja yang lazim digunakan pada perusahaan *outsourcing* adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian ini dianggap lebih fleksibel bagi perusahaan *outsourcing* karena lingkup pekerjaan dan perusahaan pemberi kerja yang berubah-ubah.

Agar *outsourcing* berjalan dengan baik, hubungan antara pemberi pekerjaan (user) dan penerima pekerjaan (vendor) harus berdasarkan pada:¹⁴

- Keseimbangan hak dan kewajiban antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan. Hal ini dimaksudkan tidak terjadi keseimbangan atau berat sebelah antara kewajiban dan hak dari kedua belah pihak. selain itu juga untuk menghindari masalah dimasa yang akan datang karena ketidakseimbangan hak dan kewajiban.
- Keadilan. Hal ini dimaksudkan agar dalam proses kerja sama yang dilakukan oleh pihak pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan dilakukan seadil-adilnya, terutama dalam hal memperoleh keuntungan materi dan tidak terlepas keadilan moral dan kesejahteraan kedua belah pihak.
- Hak Asasi Manusia menjadi azas dalam pelaksanaan kegiatan *outsourcing* ini karena didalamnya mengandung hal-hal yang berhubungan dengan kebebasan manusia sebagai makhluk yang hidup dan memiliki hak-hak yang telah dimiliki sejak lahir
- Keterbukaan dalam praktek *outsourcing* hendaknya menanamkan azas keterbukaan, sehingga ketiga pihak (perusahaan pengguna, perusahaan penyedia dan pekerja *outsourcing*) mengetahui kontrak kerjasama yang dilakukan dan masing-masing pihak mengetahui hak dan kewajibannya untuk menghindari kesalah pahaman di masa yang akan datang.

Pengusaha dapat menerapkan sistem *outsourcing* dengan status PKWT sepanjang PKWT memuat klausul yang memberi jaminan perlindungan hak pekerja/buruh bahwa hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan akan dilanjutkan pada perusahaan berikutnya, dalam hal objek kerjanya tetap ada. Bila objek pekerjaan itu tetap ada sedangkan syarat pengalihan perlindungan hak tidak diatur di dalam PKWT, hubungan kerja pekerja/buruh berupa PKWTT. Secara teknis, syarat PKWT bisa diatur pada bagian penutup perjanjian. Pada akhirnya, klausul itu berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai bentuk hubungan kerja, apakah berbentuk PKWT atau PKWTT.

¹⁴ *Ibid.* h.22

2.2 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Penyedia Jasa Dan Pekerja *Outsourcing*

Syarat sahnya sebuah perjanjian secara umum diatur dalam BW sedangkan syarat sahnya perjanjian terkait dengan perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja *outsourcing* diatur dalam undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sebuah perjanjian yang telah memenuhi syarat dan sah, mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang, harus dibuat sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Syarat sahnya perjanjian menurut pasal 1320 BW adalah:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal

2.2.1 Sepakat Mereka Yang Mengikatkan Diri

Kesepakatan adalah salah satu syarat sahnya dari sebuah perjanjian. Saat lahirnya suatu perjanjian atau untuk menentukan ada atau tidaknya perjanjian adalah dari adanya kesepakatan. Kesepakatan merupakan suatu persesuaian pendapat satu sama lain tentang isi perjanjian dan mencerminkan kehendak untuk mengikatkan diri. Perjanjian terjadi bila ada suatu penawaran yang diikuti dengan penerimaan. Untuk itu diperlukan adanya pihak yang menawarkan dan ada pihak yang menerima penawaran. Penawaran pada dasarnya merupakan pernyataan kehendak. Penawaran adalah suatu usul yang

telah dibuat sedemikian rupa dan bila penawaran tersebut diterima, akan melahirkan perjanjian.¹⁵ Jenis-jenis penawaran terdiri dari penawaran umum, penawaran yang tidak mengikat, penawaran yang mengikat dengan jangka waktu tertentu, penawaran yang mengikat dengan jangka waktu tidak tertentu. Penawaran dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Yang terpenting dari penawaran ini adalah bagaimana penawaran tersebut dapat dianggap diterima atau ditolak. Apabila pernyataan penerimaan atas suatu penawaran tidak menyatakan tentang cara atau metode tertentu untuk menerimanya maka penerimaan dapat dilakukan dengan cara yang layak dan sesuai dengan kondisinya. Ada beberapa teori tentang lahirnya kesepakatan yaitu. Teori pernyataan, teori pengiriman, teori pengetahuan, teori penerimaan, teori kepercayaan, dan teori kehendak.

2.2.2 Kecakapan Untuk Membuat Suatu Perikatan

Membuat suatu perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum. Yang dapat melakukan perbuatan hukum adalah orang maupun badan hukum yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, badan hukum tersebut harus memenuhi syarat sebagai badan hukum yang sah. Dengan dipenuhinya syarat-syarat tersebut maka badan hukum tersebut dapat melakukan hubungan hukum. Jika pihak yang membuat perjanjian adalah orang maka orang yang dianggap dapat melakukan hubungan hukum adalah orang-orang yang tidak termasuk didalam ketentuan pasal 1330 BW yaitu orang-orang yang belum dewasa, mereka yang berada

¹⁵ Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*. Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005, h. 7.

dibawah pengampuan, orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, orang yang dilarang undang-undang membuat perjanjian. Sesuai dengan ketentuan tersebut mereka yang termasuk dalam kriteria diatas tidak dapat membuat suatu perjanjian.

2.2.3 Suatu Hal Tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu dalam, sebagai salah satu syarat sahnya perjanjiannya adalah sesuatu yang didalam perjanjian tersebut telah ditentukan dan disepakati.¹⁶ Karena sesuatu yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan atau dinikmati.¹⁷ Misalnya dalam melakukan perjanjian kerja, merupakan suatu persetujuan bahwa pekerja mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaga dan pikirannya kepada pengusaha untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah, yang dilakukan selama suatu masa tertentu.¹⁸

2.2.4 Suatu Sebab Yang Halal

Sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Suatu perjanjian yang dibuat dengan sebab yang tidak halal maka tidak sah menurut hukum. Dalam isi dari perjanjian tersebut harus dihilangkan suatu kemungkinan salah sangka. Sebab dalam membuat perjanjian apabila salah satu pihak dalam membuat perjanjian memiliki pikiran buruk terhadap pihak lain maka isi perjanjian tersebut akan merugikan salah satu pihak. Contoh suatu sebab yang halal

¹⁶ *Ibid*, h. 17.

¹⁷ *Ibid*.

¹⁸ *Ibid*.

adalah dalam perjanjian jual beli saham, jual beli mobil dll yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian tentang syarat sah suatu perjanjian menurut Pasal 1320 BW dua syarat yang pertama dinamakan syarat-syarat subyektif karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian. Sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan. Dalam syarat subyektif, jika syarat itu tidak dipenuhi perjanjiannya bukan batal demi hukum, tetapi salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan. Namun perjanjian yang telah dibuat itu tetap mengikat selama tidak dibatalkan oleh hakim atas tuntutan pihak yang berhak meminta pembatalan. Sedangkan dalam syarat obyektif apabila dalam perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat obyektif maka perjanjian tersebut adalah batal demi hukum, karena tujuan para pihak untuk membuat suatu perjanjian menjadi batal. Karena obyek yang diperjanjikan batal, perjanjian secara otomatis batal demi hukum. Dengan demikian tidak ada dasar untuk saling menuntut dihadapan hakim.

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum. Yang dapat melakukan suatu hubungan hukum adalah orang ataupun badan hukum, yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat sebagai badan hukum yang sah. Dengan terpenuhinya syarat tersebut, barulah badan hukum tersebut dapat melakukan hubungan hukum.

Jika yang membuat perjanjian adalah orang, orang yang dianggap sebagai subyek hukum yang dilarang untuk melakukan hubungan hukum dengan pihak lain adalah orang-orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh dibawah pengampuan, orang perempuan dalam hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang mengadakan perjanjian. Ketentuan tersebut termasuk didalam pasal 1330 BW.

Kriteria mengenai orang yang belum dewasa menurut BW adalah mereka yang belum mencapai umur genap 21 (dua puluh satu) tahun dan sebelumnya belum kawin. Pengecualiaannya, dalam membuat perjanjian kerja, syarat kecakapan yang menjadi salah satu syarat sahnya perjanjian, usia dewasa untuk cakap membuat perjanjian kerja berbeda. Seseorang yang sudah dianggap dewasa apabila berumur 18 tahun baik laki-laki maupun perempuan. Dengan demikian, mengenai cakap dalam membuat perjanjian kerja, untuk pekerja dapat menyimpang dari pasal 1330 BW (Pasal 1320 BW jo Pasal 1 angka 26 UUKK).¹⁹

Orang-orang yang diletakan dibawah pengampuan adalah setiap orang dewasa yang selalu berada dalam keadaan kurang akal, sakit ingatan, boros. Pembentuk Undang-Undang memandang bahwa yang bersangkutan tidak mampu menyadari tanggungjawabnya dan karena itu tidak cakap bertindak untuk mengadakan perjanjian. Apabila seseorang yang berada dibawah

¹⁹ *Ibid*, h. 14.

pengampunan mengadakan perjanjian, yang mewakilinya adalah orang tuanya atau pengampunya.²⁰

Pada awalnya seorang perempuan yang bersuami dilarang untuk mengadakan suatu perjanjian karena memerlukan bantuan atau ijin tertulis dari suami namun ketentuan tersebut di Indonesia sudah dihapuskan. Dalam Undang-Undang No 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan menyebutkan hak dan kedudukan istri adalah seimbang, masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum. Dalam kasus orang yang tidak diperbolehkan membuat perjanjian menurut Undang-Undang adalah perjanjian yang dibuat antara suami istri.

Ketentuan yang menyangkut *outsourcing* didalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 diatur dalam pasal 64, pasal 65, dan pasal 66. Pasal 64 merupakan dasar diperbolehkannya *outsourcing*. Dalam pasal 64 ini dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Menurut pasal 65 penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Sedangkan dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan “Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud

²⁰ *Ibid*, h. 16.

dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak”.

Dengan dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja adalah PKWT apabila pekerjaannya memenuhi persyaratan sebagai pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pelaksanaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan PKWT yang dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Pada Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap melainkan untuk pekerjaan yang mempunyai jangka waktu. Persyaratan yang harus dipenuhi untuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu seperti dimaksud dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yaitu:

- 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;
- e. usaha penyedia angkutan bagi pekerja/buruh.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Untuk mendapatkan ijin

operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan menyampaikan permohonan ijin operasional kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan Kepmenakertrans No. Kep 101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Dalam hal perusahaan jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis hal ini termuat didalam Pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep 101/Men/VI/2004 yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang diperkejakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada diperusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Setelah membuat perjanjian tersebut berdasarkan Pasal 5 Kepmenakertrans No. Kep 101/Men/VI/2004 perjanjian tersebut harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan

Kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaannya. Namun didalam praktek pada persyaratan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang harus dipenuhi dari sisi kewajiban perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang harus mendaftarkan perjanjian tersebut ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan. Jenis pelanggaran yang sering dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam membuat perjanjian dengan pekerja/buruh adalah

1. perusahaan membayar upah pekerja dibawah UMK setempat;
2. perusahaan membayar upah lembur tidak sesuai dengan ketentuan;
3. perusahaan belum mengikutsertakan keseluruhan tenaga kerjanya pada program Jamsostek;
4. perusahaan tidak memberikan hak cuti tahunan kepada pekerjanya;
5. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh hampir semuanya belum didaftarkan ke Disnaker setempat.

Materi dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh harus memenuhi Pasal 19 jo Pasal 28 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 dan Peraturan Daerah Jawa Timur No. 9 Tahun 2013 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain yaitu memuat dan menegaskan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian

perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan juga perjanjian tersebut harus memuat ketentuan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sesuai ketentuan didalam Undang-Undang.

Selain aturan normatif terkait hak-hak pekerja/buruh yang disebutkan diatas. Berdasarkan Pasal 17 sampai pasal 32 Permenakertrans No.19 Tahun 2012. Perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh memiliki kewajiban yang harus dipenuhi yaitu:

1. Memiliki ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari Disnakertransduk Prov. Jatim;
2. Mendaftarkan Perjanjian Penyedia jasa pekerja/buruh dengan pemberi kerja ke Disnaker setempat tempat pelaksanaan pekerjaan;
3. Mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/uruh ke Disnaker setempat tempat pelaksanaan pekerjaan.

Namun dalam prakteknya banyak perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak mendaftarkan perjanjian yang dibuat dengan pekerja/buruh ke Disnaker setempat tempat pelaksanaan pekerjaan. Pendaftaran ini dimaksudkan bahwa perjanjian tersebut telah legal karena sudah diketahui oleh pemerintah dalam hal ini adalah Disnaker tempat pelaksanaan pekerjaan, sehingga memudahkan pihak pemerintah untuk melakukan pembinaan dan pengawasan. Selanjutnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara perusahaan dengan pekerja/buruh hampir semuanya belum dicatatkan ke Disnaker setempat tempat pelaksanaan pekerjaan. Dalam

materi perjanjian kerja tersebut memuat hak-hak normatif pekerja/buruh sesuai ketentuan yang harus diberikan oleh pihak pengusaha dan pekerja/buruh harus mengetahui pula hak-hak yang wajib diterimanya sebagai pekerja/buruh yang sudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

