

## **KAJIAN PERMENAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012**

### **DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

#### **TENTANG PENYELENGARA OUTSOURCING**

Dewasa ini *outsourcing* sudah menjadi trend dan kebutuhan dalam dunia usaha, namun pengaturannya masih belum memadai. Sedapat mungkin segala kekurangan pengaturan *outsourcing*

dapat termuat dalam

persiapan

revisi U

ndang-

U

ndang

Ketenagakerjaan dipersiapkan dan peraturan pelaksanaa

n  
nya, sehingga dapat mengakomodir kepentingan pengusaha dan melindungi kepentingan pekerja.

PT Perkebunan Nusantara I (Persero) dalam pengadaan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan sebagian dengan memberlakukan Alih Daya (*Outsourcing*) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),

Perjanjian Kerja Waktu

Tidak

Tertentu

(PKWTT) pada beberapa jenis pekerjaan seperti satpam, tenaga medis, supir, tenaga administrasi, dan lain-lain.

Untuk pengadaan tenaga kerja dimaksud PT Perkebunan Nusantara I (Persero) bekerjasama dengan Kopkar Monmadu sebagai penyedia tenaga kerja (*vendor*) yang bernaung pada KEPMEN nomorKEP.101/MEN/IV/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan KEPMEN nomorKEP.220/ MEN/X/2004 tanggal 19 Oktober 2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai aplikasi dari undang-undang nomor 13 tahun 2003. Dalam hal ini untuk memperjelas dari ketentuan tersebut maka dapat diketahui perjalanan peraturan yang menyangkut masalah tenaga kerja adalah sebagai berikut :

**A. Alih Daya (Outsourcing) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT)**

T

Belakangan ini *outsourcing* menjadi salah satu kosa kata yang populer. Sebenarnya, praktik *outsourcing* sudah berlangsung sebelum pemerintah merumuskan Undang-Undang Ketenagakerjaan 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Putusan Mahkamah Konstitusi(MK) nomor 27/PUU-IX/2011 memberi efek kejutan yang lebih dahsyat bila dibandingkan putusan MK lainnya di bidang Ketenagakerjaan. Ada yang mengatakan, dasar hukum *outsourcing* tidak sah pasca putusan MK. Bahkan, PKWT yang sudah ditandatangani sebelum putusan MK oleh sebagian kalangan dinilai telah bertentangan dengan putusan MK.

Untuk menjawab hal itu Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran (SE) No. B.31/PHIJSK/I/2012 tanggal 20 Januari 2012. Butir akhir dari SE itu menguraikan sikap Kemenakertrans berkaitan dengan efektifitas waktu berlakunya putusan MK. Yaitu, PKWT yang sudah ada sebelum putusan MK tetap berlaku sampai berakhir waktu yang diperjanjikan.

Untuk menyelaraskan pemahaman tentang eksistensi dan peluang praktik *outsourcing* dan PKWT, kita perlu menelaah secara cermat amar dan pertimbangan putusan MK dimaksud. Di dalam pertimbangan hukum, MK menawarkan dua model pelaksanaan *outsourcing*.

Model pertama, *outsourcing* dilakukan dengan menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara tertulis. Model ini bukan hal baru sebab

p  
asal 65 ayat (7) U  
ndang-  
U  
ndangn  
o  
mor  
13 Tahun 2003  
tentang  
Ketenagakerjaan telah mengaturnya secara op  
era  
sional. Model kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh  
(  
*Transfer of Undertaking Protection of Employment*  
atau  
*TUPE*  
) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan  
*outsourcing*  
.

Bagian utama dari amar putusan MK menyatakan "*frasa perjanjian kerja waktu tertentu dalam p  
asal 65 ayat (7) dan*

p  
asal 66 ayat (2) huruf (b) U  
ndang-  
U

ndangn

o

mor

*13 tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.”*

Kata sepanjang dan seterusnya dalam amar di atas berlaku sebagai syarat bila pengusaha menggunakan sistem PKWT.

Berikut adalah beberapa catatan terkait dengan amar dan pertimbangan hukum MK di atas:

- a. MK menyatakan pasal 59, pasal 64, pasal 65 kecuali ayat (7) dan pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) UU No. 13 tahun 2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Artinya, ketentuan selain ayat (7) pada p  
asal 65 dan ayat (2) huruf (b) pada p  
asal 66 tetap berlaku sebagai hukum positif.

Dengan demikian, pengusaha tetap boleh menyerahkan atau memborongkan pekerjaannya kepada perusahaan lain sehingga sistem *outsourcing* tetap bisa dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan pertimbangan MK yang menyatakan

:

*“...penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan outsourcing) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha.”*

- b. MK tidak menyatakan sistem *outsourcing* sebagai sistem terlarang dalam relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam posisi itu,

p

asal 64 U

ndang-

U

ndangn

o

mor

13 Tahun 2003 tetap sah sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan *outsourcing*

dan

p

asal 65 kecuali ayat (7) dan

p

asal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) sebagai teknis hubungan kerja dalam perusahaan *outsourcing*

.

c. Yang tidak mengikat dalam pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf (b) Undang-Undangn

o

mor

13 Tahun 2003 hanya mengenai frasa 'perjanjian kerja waktu tertentu' sepanjang tidak mengatur syarat jaminan pengalihan perlindungan hak pada perusahaan pemenang tender berikutnya. MK tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh tetapi hal itu dapat dipahami meliputi dua hal:

(1) Jaminan kelangsungan bekerja saat berakhir perjanjian pemborongan/ pekerjaan;

(2) Jaminan penerimaan upah tidak lebih rendah dari perusahaan sebelumnya;

d. 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;

e. Amar putusan MK tidak secara eksplisit menyatakan perjanjian kerja pekerja/buruh dalam lingkungan perusahaan *outsourcing* harus dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Di dalam pertimbangan hukumnya MK menawarkan PKWTT sebagai salah satu model *outsourcing*. Sesuai uraian di atas, MK tidak

mengharuskan perusahaan menerapkan PKWTT. Status PKWTT dalam perusahaan hanya terjadi bila:

- (1) PKWT tidak mensyaratkan pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada; atau
- (2) perusahaan sejak awal menerapkan PKWTT.

### **B. PKWT dan PKWTT yang diatur dalam Permennakertrans nomor 19 tahun 2012**

Dari beberapa penjelasan tentang outsourcing atau didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 dikenal dengan PKWT dan PKWTT serta penjelasan atau Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 , yang dipertegas dengan Surat Edaran (SE)Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012 tanggal 20 Januari 2012

Oleh karenanya dengan diterbitkan Permenakertrans nomor 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang merupakan hukum positif, maka dengan sendirinya Surat EdaranDirektur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B.31/PHIJSK/I/2012 tanggal 20 Januari 2012 batal demi hukum.

Materi yang termuat dalam Permenakertrans tersebut antara lain :

1. 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. (pasal 1 ayat 3).

2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan; (pasal 3 ayat 2 sub a).

3. *Outsourcing* yang dibenarkan oleh Permenakertrans tersebut meliputi:

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

### **C.□□ Kondisi pada PT Perkebunan Nusantara I (Persero)**

PT Perkebunan Nusantara I (Persero) yang memiliki *core* bisnis yang bergerak dibidang perkebunan yang mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha sesuai dengan pasal 3 ayat 2 sub (a) s.d (d) perubahan anggaran dasar PT Perkebunan Nusantara I (Persero) nomor 27687 tahun 2008.

Dalam penggunaan tenaga kerja terutama bagi karyawan *outsourcing* yang selama ini dikelola oleh Kopkar Monmadu sebagai penyedia tenaga kerja sebagai supir, tenaga keamanan (SATPAM), Karyawan LO, tenaga medis/perawat yang berada di Rumah Sakit Cut Meutia

## PERMENAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012

Ditulis oleh Hukum bisnis

Selasa, 09 April 2013 07:00 - Pemutakhiran Terakhir Senin, 15 April 2013 10:13

---

(RSCM), dan lain-lain pada unit usaha PT Perkebunan Nusantara I (Persero) menjadi dilema bagi penyedia tenaga kerja (*vendor*) setelah terbitnya Permenakertrans nomor 19 tahun 2012.

Sebelum diterbitkannya Permenakertrans nomor 19 tahun 2012 Kopkar Monmadu dipayungi oleh KEPMEN No. 101 tahun 2004 sebagai acuan atau penjabaran dan pemenuhan dari pasal 66 ayat 4 undang-undang 13 tahun 2003 apabila syarat tidak dipenuhi, 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 pekerjaan

Kenyataannya sekarang dengan diterbitkannya Permenakertrans nomor 19 tahun 2012 khusus pada diktum Menimbang dan Ketentuan Penutup pasal 35 jelas dinyatakan bahwa KEPMEN No. 101 tahun 2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dengan diterbitkannya Permenakertrans nomor 19 tahun 2012, pasal 59, 64, 65 dan 66 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tidak berlaku lagi. Dan Kopkar Monmadu yang selama ini selaku penyedia tenaga kerja pada unit kerja PT Perkebunan Nusantara I (Persero) tidak dapat berfungsi sebagai penyalur tenaga kerja.

### Kesimpulan

1. Bahwa Kopkar menjadi penyalur/penyedia tenaga kerja (*vendor*) dengan dasar hukum pasal 1 ayat 4 KEPMEN No. KEP.101/MEN/IV/2004 dan pasal 3 ayat 1 KEPMEN No. KEP.220/MEN/X/2004. Namun berdasarkan Permenakertrans nomor 19 tahun 2012 menyatakan bahwa yang menjadi penyalur/penyedia tenaga kerja (*vendor*) harus berbadan hukum perseroan terbatas (PT) sesuai dengan bab I ketentuan umum pasal 1 ayat 3 dan bab III penyediaan jasa pekerja/buruh pasal 24, dengan demikian Kopkar Monmadu



## PERMENAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012

Ditulis oleh Hukum bisnis

Selasa, 09 April 2013 07:00 - Pemutakhiran Terakhir Senin, 15 April 2013 10:13

---

terhitung mulai tanggal diberlakukannya Permenakertrans nomor 19/2012 tidak dapat sebagai penyelur tenaga kerja.

2. Jenis-jenis pekerjaan yang dibenarkan untuk di *Outsourcing* menurut Permenakertrans nomor 19/2012 a  
adalah :

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

Dengan demikian jenis pekerjaan diluar ketentuan diatas yang selama ini disediakan melalui *O utsourcing* seperti perawat, tenaga administrasi dan sopir tidak dapat dilaksanakan lagi.

### Saran

1. Dalam rangka kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku disarankan, apabila PT Perkebunan Nusantara I (Persero) masih membutuhkan jasa perusahaan penyedia/penyalur tenaga kerja sebaiknya agar bekerjasama dengan perusahaan berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT).

## PERMENAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012

Ditulis oleh Hukum bisnis

Selasa, 09 April 2013 07:00 - Pemutakhiran Terakhir Senin, 15 April 2013 10:13

---

2. Agar PT Perkebunan Nusantara I (Persero) melakukan evaluasi terhadap jenis-jenis tenaga kerja yang diadakan melalui *Outsourcing* untuk disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang ditetapkan sesuai Permenakertrans 19/2012, apabila dari hasil evaluasi dimaksud masih dijumpai tenaga kerja *Outsourcing* diluar ketentuan dimaksud agar diberhentikan dan/atau diangkat menjadi karyawan PT Perkebunan Nusantara I (Persero) jika benar-benar dibutuhkan.

Langsa, Januari 2013.

## PERMENNAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012

Ditulis oleh Hukum bisnis

Selasa, 09 April 2013 07:00 - Pemutakhiran Terakhir Senin, 15 April 2013 10:13

---

Hasan Basri

Sekretaris Perusahaan

YBP/ynr