

DRAFT JURNAL

TINJAUAN YURIDIS PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 19 TAHUN 2012 TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) PADA PEKERJAAN YANG BERHUBUNGAN LANGSUNG DENGAN PROSES PRODUKSI (STUDI DI PT. TELKOM INDONESIA KOTA SAMARINDA)

**Septa Permana Agung, Khristyawan Wisnu Wardana dan Nomensen Freddy
Siahaan.**

Abstrak

Setiap warga negara Indonesia berhak untuk mendapatkan kesejahteraan, jaminan, perlindungan serta kepastian hukum yang sama dihadapan hukum. Pekerja alih daya (*outsourcing*) yang dipekerjakan dibagian proses produksi tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012.

Penelitian ini untuk menjawab dua pertanyaan yang pertama penerapan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain di PT. Telkom Indonesia Kota samarinda serta kedua mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* yang bekerja pada proses produksi di PT Telkom Indonesia Kota samarinda.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) PT. Telkom melakukan pelanggaran karena mempekerjakan pekerja *outsourcing* yang berhubungan dengan proses produksi yang tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012. 2) Perlindungan hukum pekerja *outsourcing* yang bekerja pada pekerja yang berhubungan dengan proses produksi di PT. Telkom (*indihome*) tidak ada kejelasan status untuk menjadi karyawan tetap.

Kata kunci : Penerapan, Outsourcing, Perlindungan Hukum pekerja Alih daya

Abstract

Every Indonesian citizen has the right to get the same welfare, security, protection and legal certainty before the law. Outsourcing workers who work at PT. Telkom Indonesia

Kota Samarinda has not received its rights in accordance with the applicable regulations.

This research is to answer the first two questions to analyze and find out the obstacles experienced in the application of Ministerial Regulation Number 19 of 2012 concerning the Requirements for Submission of Part of the Work Implementation to other companies at PT. Telkom Indonesia Kota samarinda and the two know the legal protection of outsourcing workers who work in the production process at PT Telkom Indonesia Kota samarinda.

The results obtained from this study are as follows: 1) Application and constraints faced in Ministerial Regulation Number 19 of 2012 concerning outsourcing workers 2) legal protection of outsourced workers who work for workers related to the production process.

Keywords: Implementation, Outsourcing, Legal Protection

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum harus menjamin keadilan dalam bidang Ketenagakerjaan, hal ini senada dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan dalam Pasal 28 D ayat (1) " setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum " terkhusus pada pekerja alih daya (*outsourcing*). Sedangkan pengertian *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya, dari segi bahasa *outsourcing* berasal dari kata "out" berarti keluar dan "source" yang berarti sumber. *outsourcing* mempunyai nama lain contracting out. Penyediaan Jasa pekerja/buruh(*outsourcing*) adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh secara tertulis. Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing*

diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan. Melalui perusahaan penyedia/pengarah Tenaga Kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan-kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan. Dalam bidang management *outsourcing* diberikan pengertian pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). *Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan.

PT. Telkom Indonesia Kota Samarinda (Indihome) merupakan perusahaan penyedia layanan dan jaringan telekomunikasi di Samarinda yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi dan jaringan di wilayah Samarinda. Produk unggulannya adalah Indihome. Indihome adalah singkatan dari Indonesia Digital Home yang merupakan produk layanan PT. Telkom Indonesia berupa paket layanan komunikasi dan data seperti Telepon Rumah, Internet, dan layanan Televisi Interaktif (UseeTV). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 1 ayat (2) menyebutkan Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bayu Pekerja Teknisi yang bekerja di PT.Telkom Indonesia Kota

Samarinda menyebutkan bahwa dia merupakan pekerja outsourcing yang bekerja di PT.Telkom Indonesia Kota Samarinda.¹

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Ketenagakerjaan, syarat perusahaan menyerahkan pekerjaan dengan mekanisme penyediaan jasa pekerja/buruh terdapat dalam Pasal 17 menyebutkan bahwa:

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. Usaha pelayanan kebersihan (*Cleaning Service*)
 - b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*Catering*)
 - c. Usaha pengamanan (*security*/satuan pengamanan)
 - d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan

¹ Hasil wawancara dengan Bayu pekerja Outsourcing PT.Telkom samarinda

e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Yang mengatur jenis-jenis pekerjaan apa saja yang diperbolehkan menggunakan pekerja alih daya (*outsourcing*). Lima jenis pekerjaan yang diperbolehkan tersebut hanya diperuntukan untuk kegiatan jasa penunjang, bukan untuk pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi atau pekerjaan utama (*core business*).

Fenomena ini tidak menimbulkan masalah selama Pekerja *outsourcing* dipekerjakan pada bidang kerja jasa penunjang sesuai dengan peraturan berlaku. Akan tetapi, pada praktiknya PT. Telkom Indonesia Kota Samarinda (indihome) mempekerjakan Pekerja *outsourcing* di luar bidang yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Pekerja *outsourcing* yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Kota Samarinda (indihome) yang berhubungan langsung dengan proses produksi seperti pada jenis pekerjaan teknisi. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Bistel Putra Solusindo beliau mengatakan pekerja yang di pekerjakan ke PT. Telkom (Indihome) merupakan pekerjaan teknisi pasang baru, teknisi gangguan keluhan pelanggan, dan teknisi jaringan tambahan telekomunikasi.

Penggunaan Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak tepat guna dalam praktik bisnis sebuah perusahaan, menimbulkan ketidakadilan serta kerugian khususnya bagi individu pekerja *outsourcing*. Beban pekerjaan yang memiliki tanggung jawab dan resiko tinggi tidak

sebanding dengan fasilitas yang diterima oleh Pekerja *outsourcing* karena statusnya di perusahaan tersebut yang sementara. Ketidaksesuaian praktik di lapangan dengan amanat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh pemerintah dan perusahaan pengguna jasa alih daya guna mengendalikan penggunaan Pekerja *outsourcing*, terkhusus pada bidang yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut : (1) Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 terkait dengan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi di PT. Telkom Kota Samarinda? (2) Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang sudah bekerja pada pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi di PT. Telkom Indonesia Kota Samarinda?

PEMBAHASAN

1. IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI NOMOR 19 TAHUN 2012 TERKAIT DENGAN PEKERJAAN YANG BERHUBUNGAN LANGSUNG DENGAN PROSES PRODUKSI

Istilah *outsourcing* atau alih daya merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi

dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.² Pendapat lain menyatakan bahwa *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja.³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian dari *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 66 ayat (1) yang berbunyi "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". Namun pasca terbitnya Undang-Undang Cipta kerja pengertian *outsourcing* atau alih daya pada Pasal 81 Angka 20 ayat (1) hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Peraturan Menteri Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain ada 2 mekanisme dalam penyerahan pekerjaan ke perusahaan lain yaitu melalui pemborongan

² Sehat damanik.2006.Outsourcing dan perjanjian kerja menurut UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.Jakarta:DSS Publising.Hal6

³ Libertus Jehani, 2008. Hak-hak Karyawan Kotrak, Penerbit: Forum Sahabat, Hal 1

pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh secara teknis memang ada perbedaan antara jenis Outsourcing yang bentuknya pemborongan pekerjaan dengan perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh. Menurut bapak Reytman Aruan, selaku kasubdit PPHI Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, bahwa diatur bagi Perusahaan outsourcing yang menerima pemborongan pekerjaan (bukan perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh), maka yang menentukan pekerjaan penunjang dan pekerjaan inti perusahaan adalah Asosiasi Sektor Usaha.⁴ Sedangkan dalam Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Penyedia jasa Pekerja/buruh tidak diatur Asosiasi Sektor Usaha Menentukan namun langsung dibatasi pada 5 jenis kegiatan jasa penunjang seperti yang terdapat dalam Pasal 17 Ayat (3). PT. Bistel merupakan perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh yang dimana menyerahkan pekerja nya untuk dipekerjakan pada PT.Telkom untuk mempekerjakan pada bagian teknisi. Dalam mempekerjakan pekerjanya PT. Bistel mengikat pekerjanya dengan hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti " implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang

⁴ Jurnal Hukum Adigama, Perlindungan Hukum bagi pekerja pada Perusahaan outsourcing dengan status perjanjian kerja waktu tertentu yang dipekerjakan pada pekerjaan inti perusahaan.

dilakukan oleh para implementator kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan.⁵

Ripley dan Franklin (dalam Winarno) menyatakan bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*). Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh sebagai aktor, khususnya para birokrat yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan.⁶

Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier menjelaskan makna implementasi " pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk Undang-Undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi yang menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dengan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasi.⁷

Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh berbagai actor yang membuat kebijakan dengan sasaran yang ingin dicapai untuk mewujudkan suatu kebijakan yang telah ditetapkan.

⁵ Purwanto dan Sulistyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke implementasi Kebijakan*, Bumi Aksara Jakarta, 1991, hal 21

⁶ Ripley, Rendal B and Grace A. Franklin, *Policy Implmentasi and Bureaucracy*, second edition, the Dorsey press, Chicago-Illionis, 1986, hal 148

⁷ Mazmanian, Daniel A and Paul A. Sabatier. *Implementasi and public policy*, scottForesman and Company, USA, 1983, hal 139

Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat- Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain pada Pasal 17 Ayat (2) menyebutkan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang, lebih lanjut dalam Ayat (3) disebutkan pekerjaan kegiatan jasa penunjang apa saja yang dapat diserahkan ke penyedia jasa pekerja dalam hal ini PT.Bistel. Penerapan Permen No 19 Tahun 2012 belum dilakukan oleh PT. Telkom Indonesia hal ini dibuktikan dengan adanya pekerja *outsourcing* yang bekerja pada pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi yaitu pada bagian teknisi.

Menurut pengertiannya proses produksi merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang mengabungkan berbagai faktor produksi yang ada guna menciptakan barang atau pun jasa, sedangkan pengertian faktor produksi adalah suatu barang atau proses yang bisa dimanfaatkan sebagai sarana untuk menciptakan nilai jual dan guna produk/jasa, faktor produksi terbagi menjadi 4 jenis yaitu ⁸:

1. Faktor sumber daya alam adalah jenis faktor produksi yang termasuk didalamnya terdapat bahan-bahan mentah untuk dijadikan produk. Bahan mentah inilah yang nantinya diolah menjadi barang/jasa yang akan dipasarkan ke konsumen

⁸ <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-faktor-produksi-lengkap/>

2. Faktor sumber daya manusia(SDM) juga jenis faktor yang sangat penting. Karena tidak mungkin bahan mentah bisa menjadi bahan setengah jadi/barang jadi jika tidak ada manusia yang mengolahnya
3. Faktor Modal ialah faktor untuk membiayai berlangsungnya produksi
4. Faktor Kewirausahaan atau faktor manajemen juga perlu dimasukkan ke dalam faktor produksi. Karena yang menentukan keberhasilan produksi bukan hanya produk melainkan teknik, strategi, perencanaan, kontrol, dan lainnya.

Pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi adalah pekerjaan yang berhubungan dengan core atau kegiatan utama dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager HRD dan Logistik Perusahaan alih daya PT.Putra Bistel solusindo beliau Menerangkan Pekerjaan inti atau kegiatan utama di PT. Telkom Kota Samarinda adalah penyediaan layanan Wifi, Indihome, Telpon rumah dan PT. Telkom memiliki Struktur Pekerjaan 6 divisi yaitu :

1. HR(human Resource)
2. Divisi Keuangan
divisi ini dibagi menjadi 3 unit :
 - a. Finance
 - b. Procurement
 - c. Commerce
3. Provisioning

4. Project Deployment

Divisi ini terbagi ini terbagi menjadi 3 :

- a. PSB (pasang Baru)
- b. Migrasi
 - i. CCHN
 - ii. SQUAD
- c. Maintenance(service)

5. SDI

6. Help Desk

Yang diserahkan ke perusahaan Penyedia jasa pekerja atau alih daya dalam dalam hal ini PT. Bistel ialah teknisi pasang baru, teknisi gangguan/keluhan konsumen, maintenance dan teknisi pemasangan jaringan tambahan (ODP). Namun untuk kegiatan *outsourcing* perusahaan dalam hal ini PT.Telkom Kota Samarinda (Indihome) tidak dapat menyerahkan kegiatan pekerjaan utama(*core*) kepada perusahaan *outsourcing*. Hal ini senada dengan Pasal 17 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Lebih Lanjut Pasal 17 ayat (3) Menjelaskan jenis-jenis Kegiatan jasa penunjang yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa pekerja di PT. Telkom Indonesia Kota Samarinda (*Indihome*) semuanya membenarkan bahwa statusnya adalah pekerja *outsourcing*.⁹

Data Pekerja di PT.Telkomsel dengan status *outsourcing* pada pekerjaan yang bukan kegiatan jasa penunjang

NO	Nama pekerja	Jenis Pekerjaan
1	Bayu	Teknisi
2	Ari	Teknisi
3	Nadzib	Teknisi
4	Deni	Teknisi

Sumber : wawancara dengan beberapa pekerja Outsourcing.

Penulis juga melakukan wawancara dengan Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur selaku instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pertanyaan apa saja peran disnaker dalam meng implementasikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 yang dapat di *outsourcingkan* adalah kegiatan penunjang bukan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi:

- (1) bapak Ngali yang menjabat sebagai mediator mengatakan “ kegiatan yang boleh di *outsourcingkan* bukan merupakan kegiatan pokok produksi, seperti bilamana kegiatan yang di

⁹ Hasil wawancara dengan pekerja outsourcing 14 november 2020

outsourcingkan itu diputus maka kegiatan pokok tidak bisa beroperasi, maka kegiatan tersebut tidak boleh “.¹⁰

(2) Bapak Ariansyah S.H yang menjabat sebagai mediator hubungan industrial mengatakan “ sejak terbitnya Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 pemerintah pusat, baik provinsi maupun kabupaten atau kota yang membidangi ketenagakerjaan telah memberikan sosialisasi terhadap pengaturan serta pelaksanaan maupun jenis pekerjaan yang akan diserahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain”.¹¹

Analisa penulis bahwa dalam Pelaksanaan impementasi permen no 19 tahun 2012 dinas tenaga kerja sudah melakukan upaya pencegahan namun fakta dilapangan pihak Telkom mengoutsourcingkan kepada PT.Bistel pekerjaan teknisi yang bukan penunjang hal ini menunjukkan adanya pelanggaran dari PT Telkom dan PT.bistel karena tidak mengimplementasian Peraturan Menteri No 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (2) karena yang dapat di *outsourcingkan* adalah kegiatan jasa penunjang bukan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi hal ini selaras dengan penjelasan yang diberikan oleh bapak ngali diatas, “seperti bilamana kegiatan yang di *outsourcingkan* itu diputus maka kegiatan pokok tidak bisa beroperasi, maka kegiatan tersebut tidak boleh” bahwasanya jika teknisi ini diputus atau tidak dikerjakan maka kegiatan

¹⁰ Wawancara 21 januari 2021 dengan pihak Disnaker bapak Ngali sebagai mediator hubungan industrial

¹¹ Wawancara 29 januari 2021 dengan pihak disnaker bapak Ariansyah S.H sebagai mediator hubungan industrial

pokok produksi yaitu jasa pelayanan Penyediaan wifi, Indihome, telepon rumah tidak bisa beroperasi.

2. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING YANG SUDAH BEKERJA PADA PEKERJAAN YANG BERHUBUNGAN LANGSUNG DENGAN PROSES PRODUKSI

Pekerja *outsourcing* merupakan pihak yang paling dirugikan sekali dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak normative sebagaimana layaknya pekerja Tetap, walaupun masa kerja pekerja *outsourcing* sudah bertahun-tahun merupakan bukan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerja sama akan diperbarui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan pekerja. Hak- hak yang tidak terlaksana dalam perjanjian kerja waktu tertentu, salah satunya adalah hak pekerja *outsourcing* untuk menjadi pekerja tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Telkom Indonesia Kota Samarinda terdapat masalah dimana para pekerja *outsourcing* yang digunakan melebihi jangka waktu lebih dari 3 tahun.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹²

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 66 ayat :

- (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

¹² Abdul Khakim, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hal 61

kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/ perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- 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.

Namun pasca adanya Undang-Undang Cipta Kerja yang merubah ketentuan pasal 66 yang dimana berbunyi :

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipkerjakanya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya

(3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bayu selaku salah satu pekerja *outsourcing* di PT.Telkom Indonesia Kota Samarinda yang bersangkutan telah bekerja selama 6 tahun di PT.Telkom Indonesia Kota Samarinda sebagai teknisi tanpa terputus dengan tiap tahunnya mendapatkan perpanjangan kontrak *outsourcing* tanpa ada kesempatan menjadi pekerja tetap di tempat dia bekerja. Hal ini berarti yang bersangkutan telah 3 kali mendapatkan perpanjangan kontrak dan statusnya tetap sebagai pekerja kontrak *outsourcing*.¹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ari selaku salah satu pekerja *outsourcing* di PT.Telkom Indonesia Kota Samarinda yang bersangkutan telah bekerja selama 3 tahun di PT.Telkom Indonesia Kota Samarinda sebagai teknisi tanpa terputus dengan tiap tahunnya mendapatkan perpanjangan kontrak *outsourcing* tanpa ada kesempatan menjadi pekerja tetap di tempat dia bekerja.¹⁴

Begitu juga dengan Nazib selaku salah satu pekerja *outsourcing* di PT.Telkom Indonesia Kota Samarinda yang bersangkutan telah bekerja selama 4 tahun di PT.telkom Indonesia Kota Samarinda sebagai teknisi

¹³ Hasil Wawancara dengan Bayu Pekerja Outsourcing dibagian teknisi 14 November 2020

¹⁴ Hasil Wawancara 14 november 2020

tanpa terputus dengan tiap tahunnya mendapatkan perpanjangan kontrak tanpa ada kesempatan menjadi pekerja tetap di tempat dia bekerja.¹⁵

Perpanjangan adalah melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari. Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka secara otomatis hubungan kerja berakhir. Mengenai perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, pada dasarnya pekerja *outsourcing* termasuk dalam klasifikasi Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh di perpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. (Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Lebih lanjut penulis juga melakukan wawancara dengan pihak disnaker terkait bagaimana pengawasan terhadap pekerja *outsourcing* :

- 1) Menurut Bapak Ngali “ pembinaan melalui rekomendasi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, kesepakatan bersama/ persetujuan kerja bersama serta alur kegiatan”.
- 2) Menurut Bapak Ariansyah S.H “ pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan perusahaan, kemudian apabila terdapat pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan

¹⁵ Hasil Wawancara 21 november 2020

pekerjaan kepada perusahaan lain, maka pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan. Namun karena kurangnya pengawas ketenagakerjaan sehingga masih saja ada perusahaan yang melanggar.

Analisis penulis dengan fakta dilapangan bahwasanya pihak disnaker mendapatkan hambatan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja outsourcing yaitu karena kurangnya pengawas ketenagakerjaan yang membuat masih saja ada perusahaan yang melanggar yaitu PT. Telkom yang melanggar norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sehingga perlindungan hukum pekerja outsourcing di PT. Telkom tidak terpenuhi karena para pekerja outsourcing dipekerjakan pada bagian proses produksi yang seharusnya menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi hal ini tidak diperbolehkan.

Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan adalah hubungan kerja. Hubungan kerja ini Diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 Menurut Pasal 19 Ayat 1 huruf c hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. Hubungan kerja ini juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 18 Ayat (1) hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT dan PKWTT. jika dikaitkan dengan pekerja Outsourcing di PT. Telkom Indonesia Kota Samarinda dimana pekerja yang penulis wawancara jangka waktu pekerjaanya bervariasi. maka untuk pekerja yang telah bekerja lebih dari 3 tahun, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat 7 demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja waktu Tidak tertentu. Karena Mereka menjalankan Pekerjaan tetap dan berhubungan dengan proses produksi. Pada Pasal 66 Ayat 4 dijelaskan apabila terjadi pelanggaran syarat Perjanjian Kerja Waktu tertentu, maka hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Maka dalam hal ini hubungan hukum menjadi pekerja/buruh terhadap perusahaan pemberi kerja.

Analisa hukum berdasarkan fakta yang terjadi di PT.Telkom, yaitu pekerja kembali tidak mendapatkan hak nya dikarenakan pada pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Ketenagakerjaan, apabila masa kerja selama 3 tahun lebih diharuskan mendapatkan pengangkatan sebagai karyawan tetap. Akan tetapi pasca terbitnya Undang-Undang Cipta kerja yang merubah ketentuan masa kerja menjadi 5 tahun dan tidak adanya disebutkan pengalihan hubungan kerja ke perusahaan pemberi kerja apabila perusahaan alih daya melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu membuat

kepastian pekerjaan tidak terjamin yaitu mendapatkan hak nya sebagai pekerja tetap.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. PT.Telkom Indonesia Kota Samarinda (Indihome) masih tidak mengimplementasikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, karena : pekerjaan yang dapat diserahkan atau di *outsourcingkan* ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi,namun PT.Telkom Indonesia Kota Samarinda (Indihome) mempekerjakan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) pada pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* belum terpenuhi secara maksimal dikarenakan minimnya kemauan perusahaan untuk mengikuti atau menerapkan aturan yang berlaku baik di Undang-Undang Ketenagakerjaan Maupun Undang-Undang Cipta kerja. Serta

adanya hambatan dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota samarinda yaitu kurangnya tenaga pengawas ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Ali Achmad, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002.

Asyhadie Zaeni, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Indrajit Eko Richardus dan Djokopranoto Richardus, *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: PT.Gramedia,2004

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

Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.

Marzuki Mahmud Peter, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta,2008.

Raharjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

Rato Dominikus, *Filsafat Hukum Mencari dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010

Rasjidi Lili dan I.B Putra Wysa, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rusdakarya, 1993

Simanjuntak J Payman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: LPFE-UI.

Sina La, 2016, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: Kreasi Total Media.

Syahrani Riduan, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti,

Bandung, 1999

Setiono, *Rule Of Law (supremasi hukum)*. Magister Ilmu Hukum Program

Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta. 2004.

Triwulan Titik, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta.

Ujan Ata Andre, 2009, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Kansius.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan
Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

C. Lain-lain

https://id.m.wikipedia.org/wiki/telkom_indonesia

Dwika " Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum " <http://hukum.kompasiana.com>
(02/4/2011) diakses pada 23 juni 2020

<https://pttelkomindonesia1.blogspot.com/2016/10/bisnis-kami-adalah-html?m=>

Wawancara dengan Tenaga Kerja di PT.Telkom Indonesia Kota Samarinda

Wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur