

JURNAL KEADILAN PROGRESIF

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

| | | |
|--|---|---------|
| ANSORI, BAMBANG SETIAWAN | Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2001 Dalam Kaitannya Dengan Pencemaran Air Pada Budi Daya Ikan Segar Oleh Masyarakat Di Bendungan Way Rarem | 91-104 |
| TAMI RUSLI, MULIAWATI NURTYA KUSNADI | Analisis Strategi Penegakan Hukum Dalam Rangka Mewujudkan Masyarakat Sadar Hukum Di Kabupaten Lampung Utara | 105-117 |
| ZAINUDIN HASAN | Implementasi Sanksi Pidana Pada Peraturan Daerah Kawasan Tanpa Rokok Di Kota Bandar Lampung | 118-125 |
| S. ENDANG PRASETYAWATI, DESLAPANA | Analisis Implementasi Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Kebijakan Satu Peta Pada Tingkat Ketelitian Peta Skala 1 : 50.000 (Studi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Utara) | 126-136 |
| DIAN HERLAMBANG, PRASTIYO BUDI T WIBOWO | Implementasi Pasal 470 Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 Terhadap Pemantauan Bidang Pengelolaan Dan Layanan Informasi Publik Di Lingkup Pemerintah Provinsi Dalam Mendukung Kebijakan Nasional Dan Pemerintah Provinsi (Studi di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung) | 137-148 |
| HERLINA RATNA SN, RENI WIDYANINGSIH | Implementasi Perpres 71 Tahun 2012 Terhadap Pengambil Alihan Tanah Hak Milik Masyarakat Dalam Rangka Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum (Studi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Selatan) | 149-164 |
| LUKMAN NUL HAKIM, RYAN RAMDHAN | Analisis Yuridis Kekuatan Hukum Yurisprudensi Sebagai Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Tindak Pidana Perzinahan (Studi di Pengadilan Negeri Kelas I A Tanjung Karang) | 165-173 |
| ERLINA. B, DODDY | Analisis Terhadap Optimalisasi Volume Penjualan Melalui Penyerahan Pekerjaan Kepada Karyawan Outsourcing Pada Pt Warna Agung Di Bandar Lampung | 174-191 |
| NURLIS EFFENDI | Tinjauan Kriminologi Dalam <i>Cyberbullying</i> Terhadap Anak (Studi Kasus di MTSS Pelita Gedong Tataan | 192-203 |

ISSN 2087-2089

KEADILAN PROGRESIF

**Jurnal Ilmu Hukum
Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Bandar Lampung**

**Terbit pertama kali September 2010
Terbit dua kali setahun, setiap Maret dan September**

PENANGGUNG JAWAB

Rektor Universitas Bandar Lampung

KETUA PENYUNTING

Prof. Dr. Lintje Anna Marpaung, S.H., M.H

WAKIL KETUA PENYUNTING

Dr. Bambang Hartono, S.H., M.Hum

PENYUNTING PELAKSANA

Dr. Tami Rusli, S.H., M.Hum

Dr. Erlina B, S.H., M.H

Dr. Zainab Ompu Jainah, S.H., M.H

Indah Satria, S.H., M.H

Yulia Hesti, S.H., MH

PENYUNTING AHLI (MITRA BESTARI)

Prof. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, S.H., M.M (Universitas Sebelas Maret)

Prof. Dr. I Gede A.B Wiranata, S.H., M.H (Universitas Lampung)

Dr. Erina Pane, S.H., M.H (UIN Lampung)

Alamat Redaksi:

**Gedung B Fakultas Hukum
Universitas Bandar Lampung**

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Bandar Lampung

Telp: 0721-701979/ 0721-701463, Fax: 0721-701467

Alamat Unggah Online:

<http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/KP/article/view/>

ANALISIS TERHADAP OPTIMALISASI VOLUME PENJUALAN MELALUI PENYERAHAN PEKERJAAN KEPADA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT WARNA AGUNG DI BANDAR LAMPUNG

ERLINA. B

Email: erlina@ubl.ac.id

FH Universitas Bandar Lampung Jl. ZA Pagar Alam No 26
Labuhan Ratu Bandar Lampung

DODDY

ABSTRACT

Outsourcing in Indonesian labor law is defined as the contracting of workers and providers of labor services. The legal arrangements for outsourcing in Indonesia are regulated in Articles 64, 65 and 66 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 of 2004 concerning Procedures for Licensing of Companies Providing Workers/Labourers.

The results of the research are the process of handing over work to outsourcing employees at PT Warna Agung, namely PT Warna Agung contacting PT Bina Cipta Abadi as an outsourcing company, then formulating a Work Agreement for chartering work to support the company's operations. Optimization of sales volume through handing over of work to outsourced employees is an effort by PT Warna Agung to obtain competent and experienced workers, especially in the marketing field. Efforts to protect the legal rights of outsourced employees at PT Warna Agung in Bandar Lampung are to create legal certainty regarding the rights of outsourced employees so as to ensure the fulfillment of the rights of outsourced employees.

The advice given is that PT Warna Agung should pay more attention to outsourcing employees in fulfilling employee welfare in the future. Then workers should understand and understand the rights and obligations agreed in the outsourcing work agreement and the government should carry out stricter supervision so that there are no legal violations of the rights of outsourced employees.

Keywords: *Optimization; Sales Volume; Outsourcing; PT. Great Color.*

I. PENDAHULUAN

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia salah satunya adalah terkait mengenai hubungan kerja yang tidak seimbang antara pengusaha dengan tenaga kerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).

Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia

(SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan. *outsourcing* (alih daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerja dan penyedia jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum *outsourcing* (alih daya) di Indonesia diatur pada Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Namun pengaturan tentang *outsourcing* (alih daya) ini sendiri dianggap masih kurang lengkap.

Dalam perkembangannya banyak pihak yang menolak pemberlakuan sistem *outsourcing*, karena sistem *outsourcing* dianggap merugikan pekerja dan hanya menguntungkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena *outsourcing* membuat perusahaan lebih memilih mengangkat pekerja secara *outsourcing* daripada pekerja tetap karena melalui *outsourcing* perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Kemudian permasalahan lain adanya beberapa masalah pokok praktik *outsourcing* yang tidak benar, antara lain pembayaran gaji yang tak sesuai, tidak ada tunjangan-tunjangan (kesehatan, masa kerja) dan kontrak yang tidak diperpanjang.

Selain tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban bagi para pekerja, dalam pembuatan perjanjian kerja tidak berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan ketenagakerjaan yang belum memadai. Perusahaan *outsourcing* menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga hak pekerja menjadi terbatas.

Kebijakan pemerintah Indonesia saat ini masih kurang memperhatikan perlindungan hukum terhadap buruh *outsourcing*, karena dalam praktik *outsourcing* masih banyak para pekerja atau buruh yang tidak mengerti akan hak dan kewajiban sebagai pekerja *outsourcing*, sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pihak pengusaha yang memaksakan kehendak secara sepihak kepada pihak pekerja atau buruh dengan mendiktekan perjanjian kerja waktu tertentu. Yang pada dasarnya, perjanjian kerja waktu tertentu sendiri tidak boleh dipaksakan dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan di dalam undang-undang atau bertentangan dengan tata susila yang berlaku di dalam masyarakat atau ketertiban umum. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu yang dalam praktik masih ada unsur pemaksaan dari pihak pengusaha kepada pihak buruh serta bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau norma, maka perjanjian kerja waktu tertentu dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

Salah satu perusahaan yang mempekerjakan karyawan *outsourcing* adalah PT Warna Agung di Bandar Lampung. PT Warna Agung adalah produsen cat di Indonesia yang berdiri sejak Tahun 1969. Adapun cabang PT Warna Agung di Lampung beralamatkan di Jl. Sentot Ali Basah, Kel. Ketapang RT. 01 Kec. Panjang, Bandar Lampung. Sejak didirikan hingga sekarang, Warna Agung tetap menjadi perusahaan yang sepenuhnya dimiliki dan dikelola oleh keluarga dan motto yang diusung adalah Fokus pada Kepuasan Pelanggan. Pada tahun 2016, Warna Agung

mendapatkan ISO 9001 dan ISO 14001 sebagai perusahaan yang mengedepankan mutu produk dan juga berkontribusi pada lingkungan yang sehat dengan mengolah kembali limbah produksi sehingga tidak adanya pencemaran lingkungan.

PT Warna Agung mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan penunjang operasional perusahaan dengan PT Bina Cipta Abadi yang pada intinya nilai hasil pemborongan pekerjaan menyesuaikan dengan banyak sedikitnya pekerja atau pekerjaan yang diborongkan tiap bulannya. Di mana nilai borongan tersebut sudah termasuk upah dan perlindungan hak pekerja serta *fee* manajemen Pihak Kedua.

Berdasarkan pada latar belakang masalah sebagaimana yang telah dikemukakan di atas dan mengingat pentingnya suatu bentuk perjanjian kerja melalui *outsourcing* atau perjanjian pemborongan pekerjaan yang memberikan manfaat bagi semua pihak dalam kerangka perlindungan hukum terhadap pekerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang kemudian disusun dalam rangka penulisan tesis dengan judul “**Analisis Terhadap Optimalisasi Volume Penjualan Melalui Penyerahan Pekerjaan Kepada Karyawan Outsourcing Pada PT Warna Agung di Bandar Lampung**”.

II. PEMBAHASAN

A. Proses Penyerahan Pekerjaan Kepada Karyawan *Outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung

Guna melihat pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia, hal pertama yang harus dilihat adalah aspek legalnya. Selama ini, pengaturan tentang *outsourcing* merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut memang tidak disebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Namun demikian, menilik ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, di mana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

PT Warna Agung merupakan perusahaan produsen cat di Indonesia. Dalam menjalankan usahanya, PT Warna Agung selain mempunyai tenaga kerja yang direkrut sendiri juga menggunakan beberapa tenaga kerja dari luar perusahaan, yaitu tenaga kerja melalui *outsourcing*. PT Warna Agung melalui *outsourcing* memperoleh keuntungan yaitu dengan memperjelas status karyawan, administrasi karyawan diserahkan kepada pihak *outsourcer*, efisiensi secara benefit perusahaan (tunjangan obat, rumah sakit, dan lain lain), dapat dilakukan penggantian apabila kompetensi karyawan kurang baik, dan risiko pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diminimalkan. Dalam pelaksanaan *outsourcing* ini, tentunya terdapat biaya awal yang lebih besar dalam perekrutan karyawan, walaupun secara jangka panjang tenaga kerja akan lebih terkontrol.

Secara teoretis proses penyerahan pekerjaan kepada karyawan melalui *outsourcing* ini merupakan amanat Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 di mana dalam prosesnya penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada PT Warna Agung

dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak, poin-poin yang menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan dan penyerahan tenaga kerja dari perusahaan *outsourcing* yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Dalam proses penyerahan pekerjaan kepada karyawan *Outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung diawali dengan pihak PT Warna Agung menghubungi PT Bina Cipta Abadi selaku perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) untuk melakukan kerja sama dalam penyediaan tenaga kerja profesional dalam rangka pemborongan pekerjaan penunjang operasional perusahaan di PT Warna Agung. Setelah kedua belah pihak bertemu dan bersepakat maka kemudian kesepakatan tersebut dituangkan dan dirumuskan dalam surat perjanjian kerja sama PT Warna Agung dengan PT Bina Cipta Abadi dalam pemborongan pekerjaan penunjang operasional perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan surat perjanjian kerja sama tersebut, PT Warna Agung menerima karyawan *outsourcing* dari PT Bina Cipta Abadi untuk melaksanakan pekerjaan penunjang operasional perusahaan, khususnya dalam pelaksanaan penjualan produk PT Warna Agung di wilayah Lampung di mana sesuai Pasal 1 Perjanjian Kerja Sama antara PT Warna Agung dan PT Bina Cipta Abadi tentang Pemborongan Pekerjaan Penunjang Operasional Perusahaan disebutkan bahwa Pihak Kedua menugaskan tenaga kerjanya yang diperlukan oleh Pihak Pertama sesuai dengan jenis dan kebutuhan pekerjaan serta syarat dan ketentuan-ketentuan untuk ditugaskan melaksanakan pemborongan pekerjaan di lokasi perusahaan Pihak Pertama yang kemudian pada Pasal 12 disebutkan perjanjian berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung mulai Tanggal 16 Januari 2020 sampai dengan Tanggal 16 Januari 2021. Menurut pengamatan Penulis bahwa proses penyerahan pekerjaan kepada karyawan *outsourcing* dari PT Bina Cipta Abadi yang berlangsung di PT Warna Agung sudah terlaksana dengan baik, sebab perjanjian kerja sama antara PT Warna Agung dengan PT Bina Cipta Abadi sudah berlangsung beberapa tahun yang sesuai perjanjian kerja sama dilaksanakan per tahun dan dievaluasi menjelang berakhirnya perjanjian kerja sama sehingga dan sejauh ini hasil pekerjaan yang berlangsung telah sesuai harapan PT Warna Agung sehingga penyerahan pekerjaan melalui *outsourcing* terus berlangsung hingga saat ini. Mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker Nomor Kep.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh apabila tidak ada perjanjian sebelumnya antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemberi pekerjaan maka tidak mungkin perusahaan penyedia jasa selanjutnya mau untuk menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa sebelumnya beserta semua hak-hak yang seharusnya didapat pekerja. Sehingga di sini perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* sangat bergantung dari penerapan ketentuan-ketentuan yang berlaku secara konsisten dan berkelanjutan oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dianalisis bahwa proses penyerahan pekerjaan kepada karyawan *Outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung

diawali dengan pihak PT Warna Agung menghubungi PT Bina Cipta Abadi selaku perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) untuk melakukan kerja sama penyediaan tenaga kerja profesional dalam rangka pemborongan pekerjaan penunjang operasional perusahaan, kemudian kerja sama dirumuskan dalam surat perjanjian kerja sama PT Warna Agung dengan PT Bina Cipta Abadi dalam pemborongan pekerjaan penunjang operasional perusahaan. Berdasarkan surat perjanjian kerja sama tersebut, PT Warna Agung menerima karyawan *outsourcing* dari PT Bina Cipta Abadi untuk melaksanakan pekerjaan pelaksanaan penjualan produk PT Warna Agung di wilayah Lampung di mana sesuai Pasal 1 Perjanjian Kerja Sama antara PT Warna Agung dan PT Bina Cipta Abadi tentang Pemborongan Pekerjaan Penunjang Operasional Perusahaan disebutkan bahwa Pihak Kedua menugaskan tenaga kerjanya yang diperlukan oleh Pihak Pertama sesuai dengan jenis dan kebutuhan pekerjaan serta syarat dan ketentuan-ketentuan untuk ditugaskan melaksanakan pemborongan pekerjaan dilokasi perusahaan Pihak Pertama yang kemudian pada Pasal 12 disebutkan perjanjian berlaku selama 1 (satu) tahun.

Optimalisasi Volume Penjualan Melalui Penyerahan Pekerjaan Kepada karyawan *Outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung

Outsourcing memiliki tujuan strategis dan tujuan berjangka panjang. Tujuan strategis dari suatu *outsourcing*, yaitu bahwa *outsourcing* digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar. Oleh karena itu, pekerjaan harus diarahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman dari pada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan tidak sekedar penyerahan pada pihak ketiga saja.

Tujuan bisnis perusahaan dengan adanya *outsourcing* bisa tercapai dengan lebih cepat karena operasional di dalam perusahaan tersebut memang dikerjakan oleh pihak-pihak yang berkompeten di bidangnya. Di mana apabila perusahaan merekrut sendiri karyawan yang dibutuhkan, maka selain dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk perekrutan karyawan baru kemudian belum tentu dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Secara umum alasan strategis utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* ialah meliputi:

1. *Outsourcing* dapat meningkatkan fokus perusahaan
Outsourcing pada bagian operasional atau bagian-bagian apapun dapat menghemat biaya, dengan implementasi operasional yang baik karena dilakukan oleh pihak ketiga yang bisnisnya terfokus pada satu bidang. Menggunakan *outsourcing* dikarenakan meningkatnya persaingan bisnis.
2. *Outsourcing* memungkinkan untuk suatu pembagian resiko
Dimana apabila aktivitas perusahaan dikontraskan kepada pihak ketiga maka resiko akan ditanggung bersama pula. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada pihak ketiga berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan berarti memberi

peluang kepada para pengusaha untuk melakukan efisiensi dan dapat terhindar dari resiko ekonomis seperti perselisihan atau PHK, jaminan sosial dan kesejahteraan lainnya.

3. Dapat mempercepat keuntungan yang diperoleh dari proses *re-engineering*, sumber daya perusahaan dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain.
4. Jasa yang diberikan oleh *outsourcer* lebih berkualitas dibanding dikerjakan sendiri, karena secara internal *outsourcer* memang memiliki spesialisasi di bidang tersebut.
5. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri Perusahaan dapat melakukan *outsourcing* untuk suatu aktifitas tertentu karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan aktifitas tersebut secara baik dan memadai.
6. Mengurangi resiko kegagalan dalam investasi.
Apabila semua aktivitas dilakukan oleh perusahaan sendiri, semua investasi yang diperlukan untuk setiap aktivitas tersebut harus dilakukan oleh perusahaan sendiri pula. Apabila beberapa aktivitas perusahaan dikontrakkan kepada pihak ketiga, maka resiko akan ditanggung bersama pula.
7. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan dan dikelola *Outsourcing* digunakan untuk mengatasi pengelolaan hal untuk mengawasi fungsi yang sulit dikendalikan, misalnya birokrasi ekstern yang sangat berbelit, yang sulit ditembus cara-cara biasa.
8. Kontrol yang lebih baik
Perusahaan dengan *outsourcing* bisa lebih baik mengontrol operasional perusahaannya. Hasilnya akan membuat bisnis menjadi lebih lancar, efektif dan efisien.

Berkaitan dengan upaya optimalisasi volume penjualan pada PT Warna Agung, maka PT Warna Agung berupaya merekrut tenaga yang berkualitas melalui *outsourcing* dengan PT Bina Cipta Abadi selaku perusahaan penyedia tenaga kerja.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sehat Damanik bahwa *outsourcing* sangat bermanfaat untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas usahanya dalam rangka meningkatkan fokus bisnis, menekan biaya produksi, menciptakan produk unggul yang berkualitas, mempercepat pelayanan dalam memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompetitif serta membagi resiko usaha dalam berbagai masalah termasuk ketenagakerjaan. Dengan *outsourcing* memberi peluang kepada pengusaha untuk melakukan efisiensi dan menghindari resiko/ekonomis seperti beban yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

Mengutip pendapat Adrian Sutedi bahwa beberapa perusahaan cenderung untuk memperkerjakan tenaga *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber

Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan dengan menggunakan sistem *outsourcing* dan memperoleh keuntungan dari keunggulan-keunggulan strategis yang dapat dihasilkan melalui *outsourcing*. Kemudian tujuan bisnis perusahaan dengan adanya *outsourcing* bisa tercapai dengan cepat karena

operasional di dalam perusahaan tersebut memang dikerjakan oleh pihak- pihak yang berkompeten di bidangnya.

Pilihan *outsourcing* oleh pengusaha merupakan suatu langkah untuk menerapkan spesialisasi, sehingga produk atau layanan yang diberikan dapat menjadi lebih berkualitas dan lebih efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (*core business*) khususnya dalam masalah produksi dan administrasi, sedangkan sebagian urusan pemasaran dapat diserahkan kepada pihak ketiga, karena justru pekerjaan-pekerjaan di lapangan banyak menyita waktu dan pikiran pengusaha. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih fokus pada barang yang produksinya. Spesialisasi atau hanya fokus pada produk tertentu secara tidak langsung telah membuka peluang bagi perusahaan untuk menjadi lebih unggul di bidangnya. Keahlian dan pemahaman yang menyeluruh akan mendorong perusahaan mempunyai ketajaman dan penguasaan yang mendalam terhadap produk yang dihasilkan. Hal inilah yang menjadi salah satu alasan dilaksanakannya *outsourcing* yaitu dengan membagi risiko kepada pihak lainnya. Tanpa *Outsourcing*, maka perusahaan harus melakukan sendiri semua yang diperlukan dalam menghasilkan produk. Sebagaimana layaknya suatu bisnis, maka semua investasi juga mempunyai risiko tertentu, Sehingga jika semua dikelola sendiri maka risiko pun menjadi tanggung jawab sendiri. Dengan *Outsourcing*, maka risiko investasi akan terbagi menjadi lebih kecil. Risiko tersebut bukan hanya secara finansial, akan tetapi juga operasional. Dengan demikian, perusahaan akan menjadi lebih fleksibel dan lebih tahan terhadap guncangan-guncangan yang mungkin akan timbul dalam kegiatan usahanya.

Optimalisasi volume penjualan melalui penyerahan pekerjaan kepada karyawan *outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung ini bahwa dengan penyerahan sebagian pekerjaan di bidang pemasaran kepada pekerja *outsourcing* yang sudah berpengalaman dalam hal penjualan memang lebih menguntungkan sebab di samping perusahaan tidak perlu mentraining secara khusus karyawan baru di bidang pemasaran sebab PT Bina Cipta Abadi telah memiliki karyawan yang telah dilatih terlebih dahulu sehingga ketika karyawan yang diminta oleh PT Warna Agung sudah memiliki kemampuan dasar dalam bidang pemasaran.

Menurut pendapat penulis bahwa apa yang disampaikan oleh narasumber sejalan dengan pendapat ahli bahwa selain efisiensi biaya produksi, membagi resiko usaha dengan perusahaan *outsourcer* di sisi lain hal utama yang menjadi pertimbangan adalah bahwa perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang lebih berkompeten di bidangnya, khususnya dalam bidang pemasaran produk PT Warna Agung di kemudian hari.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dianalisis bahwa optimalisasi volume penjualan melalui penyerahan pekerjaan kepada karyawan *Outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung merupakan upaya yang dilakukan oleh PT Warna Agung guna memperoleh tenaga kerja yang berkompeten dan berpengalaman khususnya di bidang pemasaran, sehingga tercipta optimalisasi volume penjualan produk cat yang diproduksi oleh PT Warna Agung dibandingkan jika harus melakukan perekrutan sendiri tenaga kerja yang membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan

karyawan baru yang berkualitas serta belum tentu karyawan tersebut kemudian memiliki kemampuan yang baik dalam bidang pemasaran.

Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan *Outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan kemudian pada Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dalam melakukan *outsourcing*, agar praktek yang terjadi tidak hanya menguntungkan perusahaan *outsourcing* dan perusahaan serta merugikan pekerja. Pertama sebelum menggunakan/memakai jasa penyedia tenaga kerja harus dilihat *track record*-nya, apakah hak-hak normatif pekerja benar-benar diperhatikan (dalam banyak kasus, gaji yang diberikan kepada pekerja di potong lagi oleh perusahaan *outsourcing*, padahal perusahaan *outsourcing* telah mendapatkan komisi jasa dari perusahaan pengguna), atau tidak melanggar hak-asasi pekerja. Kedua bagi perusahaan pengguna, pendekatan yang dilakukan sebaiknya

pendekatan kemanusiaan bukan pendekatan undang-undang. Perusahaan harus menunjukkan kepeduliannya atas pekerja *outsourcing* mereka dengan pelaksanaan program kesejahteraan dan kesehatan sehingga menciptakan perasaan aman dan ketenangan bagi karyawan di sebuah perusahaan. Ketiga perbaikan regulasi oleh pemerintah, apapun problemnya pemihakan kepada pemilik modal tanpa memperhatikan hak-hak normatif pekerja tak dapat dibenarkan. Mengatasi pengangguran bukan dengan cara perbudakan. Keempat, Jadikan Serikat Pekerja sebagai mitra, bukan lawan yang harus diawasi dan dicurigai. Dengan bermitra maka persoalan-persoalan yang ada di sekitar pekerja bisa didiskusikan dengan secara bersama-sama.

Kedudukan *outsourcing* dalam perjanjian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilihat berdasarkan pasal-pasal berikut ini :

Pasal 50 UU Ketenagakerjaan Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/pekerja.

Pasal 51 UU Ketenagakerjaan

(1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pasal 52 UU Ketenagakerjaan

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
- kesepakatan kedua belah pihak;
 - kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53 UU Ketenagakerjaan

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54 UU Ketenagakerjaan

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
- nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/pekerja;
 - jabatan atau jenis pekerjaan;
 - tempat pekerjaan;
 - besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/pekerja;
 - mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55 UU Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56 UU Ketenagakerjaan

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
- jangka waktu; atau

b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57 UU Ketenagakerjaan

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58 UU Ketenagakerjaan

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59 UU Ketenagakerjaan

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, 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.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/pekerja yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 60 UU Ketenagakerjaan

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 61 UU Ketenagakerjaan

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/ pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/pekerja.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha
- (5) dapat mengakhiri per-janjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/ pekerja.
- (6) Dalam hal pekerja/pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja/pekerja berhak mendapatkan hak haknya se-suai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62 UU Ketenagakerjaan

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 63 UU Ketenagakerjaan

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/pekerja yang bersangkutan.

- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan :
 - a. nama dan alamat pekerja/pekerja;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

Pasal 64 UU Ketenagakerjaan

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

Kemudian khusus mengenai pemborongan pekerjaan diatur berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/pekerja pada perusahaan 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.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat- syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/pekerja yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/pekerja dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Kemudian mengenai penyediaan jasa pekerja/pekerja diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

- (1) Pekerja/pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja/pekerja 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/pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja/pekerja;
 - b. perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian 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/pekerja; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/pekerja dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/pekerja merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja/pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Gustav Radbruch menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan *outsourcing* harus didasarkan atas kepastian hukum, keadilan hukum dan kemanfaatan hukum, yaitu :

1. Asas Kepastian Hukum (*rechtmatigheid*). Asas ini meninjau dari sudut yuridis, di mana sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.
2. Asas Keadilan Hukum (*gerechtigheid*). Asas ini meninjau dari sudut filosofis, di mana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.
3. Asas Kemanfaatan Hukum (*zwechmatigheid* atau *doelmatigheid* atau *utility*), hukum. Hukum menjalankan fungsinya sebagai sarana konservasi kepentingan manusia dalam masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut, upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan *outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung harus didasarkan untuk terciptanya kepastian hukum, keadilan hukum dan kemanfaatan hukum sebagaimana dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Asas Kepastian Hukum

Guna menciptakan kepastian hukum dalam upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan *outsourcing*, maka PT Warna Agung dan PT Bina Cipta Abadi menyusun Surat Perjanjian Kerja Sama PT Warna Agung dengan PT Bina Cipta Abadi dalam Pemborongan Pekerjaan Penunjang Operasional Perusahaan yang terdiri dari 14 Pasal. Perjanjian Kerja Sama ini adalah sebagai tindak lanjut amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksana Pekerja Kepada Perusahaan Lain.

Guna memastikan konsistensi pelaksanaan perlindungan hukum kepada karyawan *outsourcing* maka Perjanjian penyediaan jasa pekerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung sebagai tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 yaitu ketika melakukan pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja maka perusahaan penyedia jasa pekerja harus melampirkan draft perjanjian kerja sebagaimana diatur Pasal 5 ayat (4) Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004. Akan tetapi, jika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan seperti diatur Pasal 5 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004, maka berdasar Pasal 7 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004, izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan dapat dicabut oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dalam hal izin operasional suatu perusahaan jasa pekerja dicabut karena melanggar ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud, maka berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/ 2004 terhadap hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

2. Asas Keadilan Hukum

Dalam pelaksanaan *outsourcing*, pengusaha dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan". Oleh karena itu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam *outsourcing* juga harus mencerminkan perlindungan hukum kepada pekerja sebagaimana tujuan negara yang telah dituangkan dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila dalam rangka tercapainya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

3. Asas Kemanfaatan Hukum

Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Pemberi kerja inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada pemberi kerja maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Salah satu upaya pemerintah tersebut adalah dengan memastikan hak-hak karyawan *outsourcing* terlindungi secara hukum dengan menerbitkan undang-undang dan peraturan terkait hak-hak karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dianalisis bahwa upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan *outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung harus didasarkan untuk terciptanya kepastian hukum yaitu dari sudut yuridis hak-hak karyawan *outsourcing* dilindungi oleh Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat- syarat Penyerahan Sebagian Pelaksana Pekerja Kepada Perusahaan Lain. Kemudian asas keadilan hukum di mana dalam pelaksanaan *outsourcing*, pengusaha dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan” serta asas kemanfaatan hukum di mana secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah lebih rendah daripada pemberi kerja sehingga perlu mendapatkan perlindungan hukum guna menjamin terpenuhinya hak- hak karyawan *outsourcing*.

III. PENUTUP

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut : Proses penyerahan pekerjaan kepada karyawan *Outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung diawali dengan pihak PT Warna Agung menghubungi PT Bina Cipta Abadi selaku perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*), kemudian kerja sama dirumuskan dalam Surat Perjanjian Kerja Sama PT Warna Agung dengan PT Bina Cipta Abadi dalam pemborongan pekerjaan penunjang operasional perusahaan. Selanjutnya PT Warna Agung menerima karyawan *outsourcing* dari PT Bina Cipta Abadi untuk melaksanakan pekerjaan pelaksanaan penjualan produk PT Warna Agung di wilayah Lampung di mana PT Bina Cipta Abadi menugaskan tenaga kerjanya yang diperlukan oleh PT Warna Agung sesuai dengan jenis dan kebutuhan pekerjaan serta syarat dan ketentuan-ketentuan untuk ditugaskan melaksanakan pemborongan pekerjaan di lokasi perusahaan selama 1 (satu) tahun. Optimalisasi volume penjualan melalui penyerahan pekerjaan kepada karyawan *Outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung merupakan upaya yang dilakukan oleh PT Warna Agung guna memperoleh tenaga kerja yang berkompeten dan berpengalaman khususnya di bidang pemasaran, sehingga tercipta optimalisasi volume penjualan produk cat yang diproduksi oleh PT Warna Agung dibandingkan jika harus melakukan perekrutan sendiri tenaga kerja yang membutuhkan

waktu yang cukup lama untuk mendapatkan karyawan baru yang berkualitas serta belum tentu karyawan tersebut kemudian memiliki kemampuan yang baik dalam bidang pemasaran. Upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan *outsourcing* pada PT Warna Agung di Bandar Lampung harus didasarkan untuk terciptanya kepastian hukum yaitu dari sudut yuridis hak-hak karyawan *outsourcing* dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/ 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksana Pekerja Kepada Perusahaan Lain. Kemudian asas keadilan hukum di mana dalam pelaksanaan *outsourcing*, pengusaha dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan” serta asas kemanfaatan hukum di mana secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah lebih rendah daripada pemberi kerja sehingga perlu mendapatkan perlindungan hukum guna menjamin terpenuhinya hak-hak karyawan *outsourcing*. Sebagai saran yang dapat dikemukakan sebagai alternatif penyelesaian permasalahan di masa yang **akan datang adalah sebagai berikut :**

PT Warna Agung sejauh ini masih mempercayakan PT Bina Cipta Abadi dalam penyediaan tenaga kerja *outsourcingnya*, oleh karena itu hendaknya PT Warna Agung lebih dapat memberikan perhatian kepada karyawan *outsourcing* dalam pemenuhan kesejahteraan karyawan di masa yang akan datang. Bagi pekerja, diharapkan untuk mengerti dan memahami hak dan kewajiban yang disepakati dalam perjanjian kerja *outsourcingnya* sehingga tidak terjadi pelanggaran hak- haknya selaku pekerja *outsourcing* mengingat lemahnya posisi pekerja apabila terjadi permasalahan hukum dalam praktik kerja *outsourcing*.

1. Bagi pemerintah, mengingat banyak terjadi pelanggaran terhadap praktik kerja *outsourcing* baik oleh perusahaan penerima tenaga kerja *outsourcing* maupun pada perusahaan *outsourcer*, maka pengawasan yang lebih ketat perlu dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja di masing-masing kabupaten/kota sehingga tidak terjadi pelanggaran hukum terhadap hak-hak karyawan *outsourcing*.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*.

Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.

Asri Wijayanti. 2009. *Hukum*

Johanes Ibrahim dan Lindawaty Sewu. 2004. *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*. Refika Aditama, Bandung.

Komang Priambada. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*. Alih Daya Publishing, Jakarta.

Lalu Husni. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada.

- Mariam Darus Badruzaman. 1983. *KUHPerdata Buku 3 Hukum Perikatan dengan Penjelasannya*. Penerbit Alumni, Bandung.
- Munir Fuady. 2010. *Perbuatan Melawan Hukum (Pendekatan Kontemporer)*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. _____ . 2012. *Pengantar Hukum Bisnis*: Sinar Grafika, Surabaya.
- Basu Swastha. 2014. *Manajemen Penjualan*. BPFE, Yogyakarta.
- Basu Swastha dan Irawan. 2010. *Manajemen Pemasaran Modern*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Chandra Suwondo. 2003. *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*. Elex Media Computindo, Jakarta.
- H.M. Siregar dan Lintje Anna Marpaung. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan, Masalah dan Penyelesaiannya*. Penerbit Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Menata Bisnis Modern di Era Global*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- M. Simatupang. 1995. *Strategi Sumber Luar Dalam Rangka Meningkatkan Efisiensi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Philip Kotler dan Amstrong. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Indeks, Jakarta.
- R. Indiarsoro dan Mj. Saptemo. 1996. *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*. Karunia, Surabaya.
- R. Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian*. Intermasa, Jakarta.
- Sehat Damanik. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, Jakarta.
- Sudikno Mertokoosumo. 1999. *Mengenal Hukum*. Liberty, Yogyakarta.

B. UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN LAINNYA

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Hasil Amandemen.
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksana Pekerja Kepada Perusahaan Lain.
- Permenaker No. Per-01/Men/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja.
- Perjanjian Kerja Sama Antara PT Warna Agung dengan PT Bina Cipta Abadi tentang Pemborongan Pekerjaan Penunjang Operasional Perusahaan.

C. SUMBER-SUMBER LAIN

- John M. Echols dan Hassan Shadily. 2003. *Kamus Inggris-Indonesia (An English-Indonesian Dictionary)*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- J.C.T. Simorangkir, Rudi T. Erwin dan J.T. Prasetyo. 2006. *Kamus Hukum*. Edisi Kesepuluh, Sinar Grafika, Jakarta.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Soni Ferdinandez. 2007. *Pengurusan Hak Atas Tanah Pasca Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum di Kabupaten Kerinci*. Tesis Program Magister Kenotariatan Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Andalas. <https://libera.id/blogs/hukum-bisnis/>

PEDOMAN PENULISAN

1. Naskah bersifat orisinal, baik berupa hasil riset atau tinjauan atas suatu permasalahan hukum yang berkembang di masyarakat (artikel lepas), dimungkinkan juga tulisan lain yang dipandang memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum.
2. Penulisan terdiri atas beberapa bab penulisan hasil penelitian terdiri dari 3 BAB, yaitu ; BAB I. PENDAHULUAN (Latar Belakang dan Rumusan Masalah) BAB II. PEMBAHASAN (Kerangka Teori dan Analisis), dan BAB III. PENUTUP (Kesimpulan dan Saran).
3. Tulisan menggunakan bahasa indonesia maupun bahasa inggris yang memenuhi kaidah bahasa yang baik dan benar, tulisan menggunakan bahasa indonesia disertai abstrak dalam bahasa inggris (200 kata) dan Kata kunci, ketentuan ini berlaku sebaliknya.
4. Setiap kutipan harus menyebutkan sumbernya, dan ditulis pada akhir kutipan dengan memberi tanda kurung (bodynote). Sumber kutipan harus memuat nama pengarang, tahun penerbitan dan halaman .Contoh : satu penulis (Bagir Manan, 1994: 20), Dua Penulis (Jimly Asshidiqqie dan M.Ali Syafa'at, 2005: 11), Tiga atau lebih penulis menggunakan ketentuan et.al (dkk). Untuk artikel dari internet dengan susunan: nama penulis, judul tulisan digaris bawah, alamat website, waktu download/unduh.
5. Naskah harus disertai dengan daftar pustaka atau referensi ,terutama yang digunakan sebagai bahan acuan langsung . Daftar pustaka dan referensi bersifat alfabetis dengan format; nama pengarang, judul buku, nama penerbit, kota terbit, dan tahun penerbitan. Contoh: Bagir Manan, Hubungan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1994.
6. Panjang tulisan antara 15-25 halaman, font times new roman dengan 1,15 spasi. Dalam hal hal tertentu berlaku pengecualian panjang tulisan.
7. Naskah disertai nama lengkap penulis, alamat e-mail dan lembaga tempat berafiliasi saat ini, dan hal lain yang dianggap penting.

Jurnal **KEADILAN PROGRESIF** diterbitkan oleh Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung. Jurnal ini dimaksudkan sebagai media komunikasi, edukasi dan informasi ilmiah bidang ilmu hukum. Dengan Keadilan Progresif diharapkan terjadi proses pembangunan ilmu hukum sebagai bagian dari mewujudkan cita-cita luhur bangsa dan negara.

Redaksi **KEADILAN PROGRESIF** menerima naskah ilmiah berupa laporan hasil penelitian, artikel lepas yang orisinal dari seluruh elemen, baik akademisi, praktisi, lembaga masyarakat yang berminat dalam pengembangan ilmu hukum.

Alamat Redaksi:
JURNAL KEADILAN PROGRESIF
Gedung B Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu
Bandar Lampung 35142
Telp: 0721-701979/ 0721-701463 Fax: 0721-701467
Email: keadilan_progresif@yahoo.com dan
tamirusli963@gmail.com

