

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Kota Pekanbaru

1. Sejarah Kota Pekanbaru

Berdasarkan sejarahnya, kota Pekanbaru hanyalah sebuah dusun kecil yang dikenal dengan dusun senapelan yang dipimpin oleh seorang kepala dusun yang disebut Batin. daerah ini dulunya adalah sebuah ladang yang semakin lama semakin berkembang dan menjadi perkampungan. Kemudian perkampungan itu berpindah ketempat pemukiman baru yang kemudian disebut dusun payung sekaki yang terletak ditepi muara sungai Siak. Nama payung sekaki tidak begitu dikenal pada masanya melainkan senapelan.⁵⁰

Perkembangan senapelan berhubungan erat dengan perkembangan erat dengan perkembangan kerajaan siak sri indrapura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan. Beliau membangun istanananya dikampung bukit berdekatan dengan kampung senapelan. Diperkirakan istana tersebut terletak disekitar mesjid raya sekarang. Sultan tersebut mempunyai inisiatif membuat pekan di Senapelan namun hal itu tidak berkembang. Usaha yang telah dirintisnya itu dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali ditempat baru yaitu disekitar pelabuhan sekarang.

Pada hari Selasa tanggal 21 Rajab 1204 H atau tanggal 23 Juni 1784 M berdasarkan hasil musyawarah datuk-datuk empat suku (Pesisir, Lima Puluh,

⁵⁰ <http://kotabertuah.com/2013/02/sejarah-kota-pekanbaru/>, diakses pada tanggal 12 Mei 2017

Tanah Datar, dan Kampar), negeri Senapelan diganti namanya menjadi “Pekan Baharu”. Sejak saat itu sebutan untuk Senapelan sudah ditinggalkan dan Pekan Baharu mulai dipopulerkan. Pekan Baharu akhirnya berubah menjadi Pekanbaru karena masyarakat lebih menggunakan kata Pekanbaru dalam bahasa yang digunakan sehari-hari. Dan oleh pemerintah daerah ditetapkan sebagai Ibukota Propinsi Riau.

2. Letak Geografis

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.9 tahun 1987 tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari lebih kurang 62,96 km² menjadi lebih kurang 446,50 Km², terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan/Desa. Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk.I Riau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 532,26 Km².⁵¹ Secara geografis kota Pekanbaru memiliki posisi strategis berada pada jalur Lintas Timur Sumatera, terhubung dengan beberapa kota seperti Medan, Padang dan Jambi, dengan wilayah administratif, diapit oleh Kabupaten Siak pada bagian utara dan timur, sementara bagian barat dan selatan oleh Kabupaten Kampar.

Kota ini dibelah Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur dan berada pada ketinggian berkisar 5-50 meter diatas permukaan laut. Kota ini termasuk beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1°C hingga 35,6°C dan suhu minimum antara 20,2 °C hingga 23,0 °C. Kota Pekanbaru terletak antara 101° 14' - 101° 34' Bujur Timur dan 0° 25' - 0° 45'

⁵¹ Badan Pusat Statistik, *Pekanbaru Dalam Angka*, 2016.

Lintang Utara. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari lebih kurang 62,96 Km² menjadi lebih kurang 446,50 Km² terdiri dari 8 kecamatan dan 45 kelurahan /desa. Pada saat sekarang Kota pekanbaru terdiri dari 12 Kecamatan. Batas-batas Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Kampar dan Siak;
2. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan;
3. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Kampar dan Pelalawan;
4. Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar;

Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur kota. Sungai Siak memiliki beberapa anak sungai, antara lain, Sungai Umban Sari, Sungai Air Hitam, Sungai Sibam, Sungai Setukul, Sungai Pengambang, Sungai Ukai, Sungai Sago, Sungai Senapelan, Sungai Limau, dan Sungai Tampan. Sungai Siak merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman ke kota serta beberapa daerah lain di Provinsi Riau.

3. Penduduk.

Masalah penduduk di kota Pekanbaru sama halnya seperti daerah lainnya di Indonesia. Untuk mencapai manusia yang berkualitas dengan jumlah penduduk yang tidak terkendali akan sulit tercapai. Program kependudukan yang meliputi pengendalian kelahiran, menurunkan tingkat kematian bagi bayi dan anak, perpanjangan usia dan harapan hidup, penyebaran penduduk yang

seimbang serta pengembangan potensi penduduk merupakan modal pembangunan yang harus ditingkatkan.⁵²

Penduduk Kota Pekanbaru berdasarkan hasil registrasi penduduk tahun 2017 berjumlah 787.776 jiwa yang terdiri dari 393.867 laki-laki dan 393.899 perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II. 1
Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru Menurut Jenis Kelamin

No	Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Sukajadi	22.431	25.161	47.592
2	Pekanbaru Kota	14.969	15.679	30.648
3	Sail	11.257	11.432	22.689
4	Lima Puluh	21.822	20.578	42.400
5	Senapelan	17.708	16.750	34.458
6	Rumbai	29.405	27.306	56.711
7	Bukit Raya	40.116	39.036	79.152
8	Tampan	55.673	58.966	114.639
9	Marpoyan Damai	61.116	60.571	121.687
10	Tenayan Raya	52.999	51.164	104.163
11	Payung Sekaki	35.183	36.939	72.122
12	Rumbai Pesisir	31.188	30.317	61.505
Jumlah		393.867	393.899	787.766

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, 2017.

Berdasarkan tabel di atas, apabila dilihat menurut Kecamatan, daerah dengan penduduk terbanyak adalah di Kecamatan Marpoyan Damai yakni 121.687 jiwa, sedangkan yang penduduk terkecil adalah di Kecamatan Sail yaitu 22.689 jiwa.

3. Agama.

Agama Islam merupakan salah satu agama yang dominan dianut oleh masyarakat Kota Pekanbaru, sementara pemeluk agama Kristen, Buddha,

⁵² *Ibid*

Katolik, dan Hindu juga terdapat di kota ini. Berikut ini adalah persentase agama yang ada di Kota Pekanbaru pada tahun 2017.

Tabel II. 2
Persentase Agama di Kota Pekanbaru Tahun 2017

No	Agama	Persentase
1	Islam	90 %
2	Kristen Protestan	4,2 %
3	Katolik	2,4 %
4	Hindu	0,3 %
5	Budha	3,1 %
Jumlah		100 %

Sumber : BPS Kota Pekanbaru 2017

Dari tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pemeluk agama Islam 90 %, Kristen Protestan 4,2 %, Khatolik 2,4 %, Hindu 0,3 %, Budha 3,1 %.

Kota Pekanbaru merupakan kota dengan jumlah penduduk paling banyak di provinsi Riau. Etnis Minangkabau merupakan masyarakat terbesar dengan jumlah sekitar 37,7% dari seluruh penduduk kota. Mereka umumnya sebagai pedagang dan telah menempatkan bahasa Minang sebagai pengantar selain bahasa Melayu dan bahasa Indonesia. Selain orang-orang Minang, perekonomian kota banyak dijalankan oleh masyarakat Tionghoa.

4. Perekonomian

Saat ini Pekanbaru telah menjadi metropolitan, yaitu dengan nama Pekansikawan, (Pekanbaru, Siak, Kampar, dan Pelalawan). Perkembangan perekonomian Pekanbaru, sangat dipengaruhi oleh kehadiran perusahaan minyak, pabrik pulp dan kertas, serta perkebunan kelapa sawit beserta pabrik pengolahannya. Kota Pekanbaru pada triwulan I 2010 mengalami peningkatan

inflasi sebesar 0,79% dibandingkan dengan triwulan sebelumnya yang mencapai 0,30%.

Berdasarkan kelompok barang dan jasa kecuali kelompok sandang dan kelompok kesehatan yang pada triwulan laporan tercatat mengalami deflasi masing-masing sebesar 0,88% dan 0,02%. Secara tahunan inflasi kota Pekanbaru pada bulan Maret 2016 tercatat sebesar 2,26% terus mengalami peningkatan sejak awal tahun 2016 yaitu 2,07% pada bulan Januari 2016 dan 2,14% pada bulan Februari 2016.

Posisi Sungai Siak sebagai jalur perdagangan Pekanbaru telah memegang peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi kota ini. Penemuan cadangan minyak bumi pada tahun 1939 memberi andil besar bagi perkembangan dan migrasi penduduk dari kawasan lain. Sektor perdangan dan jasa saat ini menjadi andalan Kota Pekanbaru, yang terlihat dengan menjamurnya pembangunan ruko pada jalan-jalan utama kota ini. Selain itu, muncul beberapa pusat perbelanjaan modern diantaranya Plaza Senapelan, Plaza Citra, Plaza Sukaramai, Mal Pekanbaru, Mal Ska, Mal Ciputra Seraya, Lotte Mart, Metropolitan Trade Center, The Central, Ramayana dan Giant, dan lain-lain.

5. Pendidikan

Pendidikan merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, oleh sebab itu berhasil tidaknya pembangunan banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan penduduknya. Untuk melihat gambaran secara umum perkembangan pendidikan di Kota Pekanbaru dalam publikasi ini disajikan data

pendidikan yang meliputi data TK, SD, SLTP, dan SLTA baik yang dikelola oleh pemerintah maupun yang dikelola oleh swasta. Pada tahun 2016, jumlah sekolah, murid, guru, dan kelas disemua tingkat sekolah dalam lingkungan Depdikbud tidak banyak mengalami perubahan.

Beberapa perguruan tinggi juga terdapat di kota ini diantaranya adalah Politeknik Caltex Riau, Universitas Riau, UIN Suska, Universitas Muhammadiyah Riau, Universitas Islam Riau, dan Universitas Lancang Kuning. Sampai tahun 2016, di Kota Pekanbaru sekitar 13,87 % masyarakatnya dengan pendidikan tamatan perguruan tinggi, dan masih didominasi tamatan SLTA sekitar 37,32%. Sedangkan tidak memiliki ijazah sama sekali sebanyak 12,94% dari penduduk kota Pekanbaru yang berumur 10 tahun keatas.

B. Tinjauan Umum PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS).

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) didirikan pada tahun 1999 sebagai Group Usaha PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. dengan Pemegang Saham Yayasan Kesejahteraan Pekerja Bank Rakyat Indonesia (YKP BRI) dan Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia (DP BRI), PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengerahan dan pengadaan sumber daya manusia untuk memenuhi sektor-sektor operasional baik intern maupun ekstern dari perusahaan anda.

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan produk dan jasa antara lain;

Assesment, Rekrutmen, Analisa Jabatan, Jasa Penyedia Kerja/Pemborongan Pekerjaan, Pendidikan dan Pelatihan. Harapan kami bisa menjadi konsultan pribadi bagi setiap perusahaan yang paham dan mengerti berbagai aspek permasalahan human capital, organisasi, sistem manajemen beserta pemecahannya yang komprehensif. Perusahaan kami mengasah tenaga kerja Indonesia yang telah terbukti sebagai potensi yang dianggap masih terpendam dan belum maksimal dikelola dengan baik dan benar. Dengan demikian kami melakukan perekrutan, seleksi, pengembangan, penempatan human capital atau sumber daya manusia yang memiliki nilai kinerja yang tinggi, disamping memfasilitasi pengembangan human capital yang terstruktur, aplikatif dan sejalan dengan kebutuhan usaha.

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) hadir sebagai perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga antara lain; Frontliner untuk tugas pekerjaan sebagai Teller dan/atau Customer Service, Petugas Administrasi, IT Support, Sekretaris, Marketing, Satpam, Pramubhakti, Cleaning Service, Penjaga Malam dan Pengemudi Mobil (Driver). Sejak mulai berdiri PT. Prima Karya Sarana Sejahtera telah merekrut tenaga kerja sebanyak 1.247 orang. Dalam menjalankan usahanya PT. Prima Karya Sarana Sejahtera telah menjalin Kerjasama dengan beberapa perusahaan, antara lain:

1.	Bank Sentral Republik Indonesia (BI)
2.	BPJS Kesehatan
3.	BPJS Ketenagakerjaan

4.	PT. Aerofood Indonesia
5.	PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera
6.	PT. Aneka Tambang (Perseroan)
7.	PT. Bank BNI Syariah
8.	PT. BRI Syariah
9.	PT. Bank Rakyat Indonesia
10.	PT. Bank Syariah Mandiri
11.	PT. Bumi Mekar Hijau
12.	PT. Garuda Indonesia (Perseroan) Tbk
13.	PT. Pasific Jaya
14.	PT. Perkebunan Nusantara VII
15.	PT. Pertanian (perseroan)
16.	PT. Bank BCA
17.	PT. Hutaman Karya
18.	PT. Surya Indo Khatulistiwa
19.	PT. Hexindo Adiperkasa Tbk
20.	PT. Trio Motor
21.	PT. Bank Bukopin
22.	PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk
23.	PT. International Aliance Food Indonesia
24.	Tribuns News
25.	Kissel (Koperasi Telkomsel)

Motto PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru adalah “Mengutamakan Kualitas Pelayanan”. Sedangkan Visi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru “Menjadi perusahaan jasa ketenagakerjaan terkemuka di Indonesia yang mengutamakan kepuasan pelanggan”.

Dalam mewujudkan visinya PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru mempunyai misi:

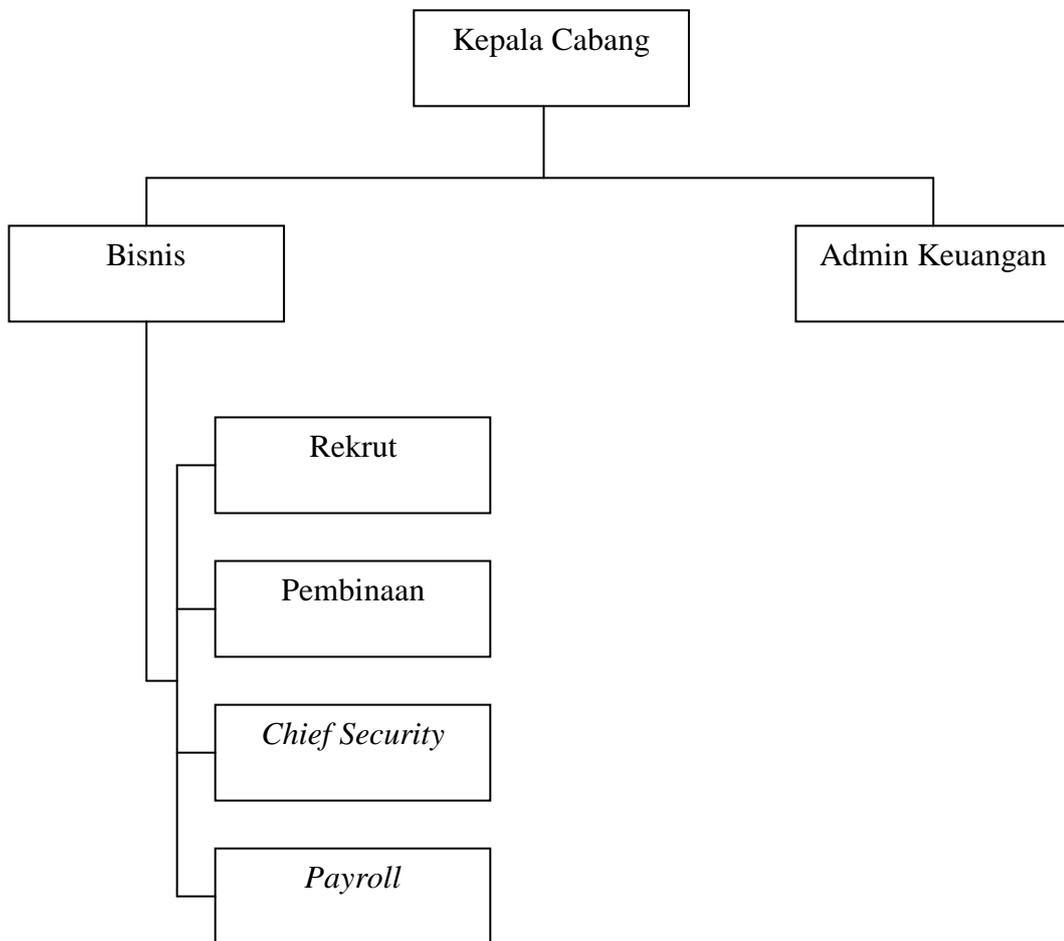
1. Memberikan pelayanan jasa bidang ketenagakerjaan terutama pada penyediaan, pemborongan, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.
2. Memberikan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga memberikan keuntungan yang optimal bagi semua pihak yang berkepentingan.

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Sebagai organisasi yang teratur, PT. Prima Karya Sarana Sejahtera mempunyai struktur organisasi. Untuk melihat struktur organisasi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Pekanbaru dapat dilihat pada gambar di berikut:

Gambar II.1 Struktur Organisasi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Pekanbaru.





Sumber: PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Pekanbaru, 2018

C. Tinjauan Umum *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.

Outsourcing adalah salah satu hasil samping dari Business Proses Reengineering (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya. Bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja. Yang sangat berlainan pendekatan lama yaitu continuous improvement process, BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat.⁵³

Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁵⁴

Menurut Pasal 1601 b KUHPerdara, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk

⁵³ Lalu Husni, Op. Cit., Hlm. 58

⁵⁴ I Wayan Nedeng, Op. Cit., Hlm 17

memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.⁵⁵

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja diperusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.

Pola perjanjian kerja dalam bentuk *Outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau pengerah tenaga kerja. Pendapat lain menyebutkan bahwa *Outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lain dalam 2 (dua) bentuk, yaitu⁵⁶:

- a. Menyerahkan dalam bentuk pekerjaan.
- b. Pemberian pekerjaan oleh pihak I dalam bentuk jasa tenaga kerja.

Perjanjian *Outsourcing* dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Di bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan

⁵⁵ Libertus Jehani, Op. Cit., Hlm. 29

⁵⁶ Djoko Triyanto Op. Cit., Hlm. 38

penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya; hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. *Outsourcing* adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.⁵⁷

2. Pengaturan Outsourcing

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*, dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*.

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.⁵⁸

a) Dasar Pelaksanaan Outsourcing

Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan

⁵⁷ Ifitda Yassar. Op. Cit., Hlm 22

⁵⁸ Khairani. Op. Cit., Hlm 19

perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 64, yang berbunyi sebagai berikut :

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

Dengan demikian *outsourcing* dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja.

Pengertian perjanjian pemborongan menurut Pasal 1601 b Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyebut perjanjian pemborongan dengan pemborongan pekerjaan yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, sipemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Definisi tersebut kurang tepat karena menganggap perjanjian pemborongan adalah perjanjian sepiha karena pemborong hanya mempunyai kewajiban saja sedangkan yang memborongkan hanya memiliki hak saja. Oleh karena itu F.X. Djumialdji, SH memberikan suatu definisi yaitu :“Pemborongan pekerjaan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu

pekerjaan, sedangkan pihak yang lain, yang memborong, mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang telah ditentukan”.⁵⁹

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dalam bentuk tertulis, sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (1) sebagai berikut :

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

b) Syarat-syarat Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak lain.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* adalah 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, dengan tujuan strategis ialah bahwa dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk dan layanan. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja. Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan

⁵⁹ Adrian Sutedi. Op. Cit., Hlm. 24

cara *outsourcing*, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui ⁶⁰:

- a. pemborongan pekerjaan; atau
- b. penyediaan jasa pekerja.

Pasal 65 ayat (1) undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan⁶¹ :

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) yaitu⁶²:

- 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;
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Berdasarkan Pasal 66 undang-undang No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa : Yang dimaksud dengan kegiatan

⁶⁰ Djoko Triyanto. Op. Cit., Hlm 43.

⁶¹ Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶² Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core bussiness*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.⁶³

Syarat-syarat Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain diatur juga dalam Pasal 6 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain yang bunyinya sebagai berikut⁶⁴ :

1. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat :
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya apabila pekerjaan yang diborong tersebut apabila tidak dilaksanakan, maka kegiatan utama tetap berjalan sebagaimana mestinya.

⁶³ Riduwan. Op. Cit., Hlm. 35

⁶⁴ Pasal 6 Kepmenakertrans No. KEP-220/MEN/X/2004

2. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
3. Perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan menunjang serta melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat.

c) Syarat-syarat Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja *Outsourcing*.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian *outsourcing*, baik pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan tidak ada yang dirugikan terutama tenaga kerja *outsourcing* yang biasanya berada pada posisi yang lemah. Syarat-syarat tersebut dalam Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan⁶⁵ :

1. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3))
2. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus mampu memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, memenuhi syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pengguna tenaga kerja atau peraturan-perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 65 ayat (4)), dengan kata lain perusahaan penyedia tenaga kerja minimal harus memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja. Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 antara lain :

1. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
5. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan diatas tidak terpenuhi, 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.⁶⁶

⁶⁶ Much Nurahmad. Op. Cit., Hlm. 29

Syarat-syarat bagi perusahaan pelaksana pekerjaan juga terdapat Pada Pasal 3, Pasal 5 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/2004: Pasal 3 ayat (2) sampai dengan ayat (5) :

- 2) Penyerahan sebagian pelaksana pekerjaan kepada pemborong harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.
- 3) Ketentuan dalam ayat (1) dikecualikan bagi :
 - a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang pengadaan barang;
 - b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang memper-kerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.
- 4) Apabila pemborong yang akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang tidak berbadan hukum.
- 5) Apabila perusahaan pemborong yang bukan berbadan hokum dimaksud ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh, maka perusahaan yang berbadan hukum dimaksud ayat (1) bertanggung jawab memenuhi kewajiban tersebut.

Pasal 4 berbunyi :

- 1) Dalam hal disuatu daerah tidak terdapat pemborong pekerjaan berbadan hukum, atau terdapat pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan perusahaan pemberi pekerjaan, maka

penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong yang tidak berbadan hukum.

- 2) Perusahaan penerima pemborongan yang tidak berbadan hokum dimaksud ayat (1) bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja.
- 3) Tanggung jawab dimaksud ayat (2) harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan.

Menurut KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/VI/2004 Pasal 2 disebutkan untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk mendapatkan ijin operasional, dengan menyampaikan permohonan dengan melampirkan :

- a) Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau koperasi;
- b) Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
- c) Copy SIUP;
- d) Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku. Dinas Tenaga Kerja Kota/Kabupaten harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan diatas dalam waktu paling lama 30 hari sejak permohonan diterima. Ijin operasional bagi perusahaan

penyedia tenaga kerja berlaku diseluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.⁶⁷

⁶⁷ Adrian Sutedi. Op. Cit., Hlm. 35.