

---

---

**PENGATURAN JENIS PEKERJAAN KEGIATAN  
PENUNJANG PADA PERUSAHAAN PEMBORONGAN  
DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN  
DI INDONESIA**

---

---

**Sahrul**



**PENGATURAN JENIS PEKERJAAN KEGIATAN PENUNJANG PADA  
PERUSAHAAN PEMBORONGAN DALAM HUKUM  
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

**SAHRUL**

*Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH) Sultan Adam Banjarmasin*

**Abstract :** *The transfer of part of the implementation of work to other companies is granted legality in Act Number 13 of 2003 concerning Manpower. Regulations regarding the Submission of part of the work to other companies are listed in Article 64, Article 65 and Article 66 of the Act above. In addition, it is spelled out in the Minister of Manpower and Transmigration Regulation Number 19 of 2012 concerning Conditions of Submission of Partial Work Execution to Other Parties. However, the provisions regarding the types of work of supporting activities in chartering companies in the Indonesian labour law system still contain the blurring of norms. This is due to the legislation concerning labor, as well as other related regulations are not clearly mentioning the type of work of supporting activities in the chartering company, causing legal uncertainty.*

**Keywords:** *Indonesian Labour legislation, Supporting Activities, Chartering Company.*

**Abstrak :** *Keberadaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain telah mendapatkan legalitasnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain secara tersurat dalam Pasal 64 Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Ketentuan lain juga telah dijabarkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan*

*Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Pengaturan Jenis Pekerjaan Kegiatan Penunjang Pada Perusahaan Pemborongan dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, masih adanya kekaburan norma, Hal ini dikarenakan dalam Peraturan Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, maupun peraturan lain yang terkait tidak menyebutkan secara jelas mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan sehingga menimbulkan Ketidakpastian hukum.*

**Kata Kunci :** *Pengaturan, Kegiatan Penunjang, Perusahaan Pemborongan.*

## **PENDAHULUAN**

Saat ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan, membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran.

Dalam iklim perusahaan yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).<sup>1</sup> Salah satu solusinya adalah dengan menggunakan sistem tenaga kerja *outsourcing*, dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan pengalihan sebagian pekerjaan oleh perusahaan (user) kepada perusahaan penyedia jasa pekerja (provider). Persoalan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tersebut cukup kompleks karena menyangkut banyak aspek mulai dari aspek normatifnya sampai pada aspek implementasinya.

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, Ed.I, Cet.II, 2011, hlm. 217.

Aspek normatif mulai dari permasalahan legislasi sampai pada permasalahan uji materiil di Mahkamah Konstitusi. Sedangkan permasalahan implementasi adalah mulai dari ragam tafsir atas implementasi norma sampai pada penyalahgunaan lembaga penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain itu sendiri.<sup>2</sup>

Persoalan-persoalan tersebut memberikan suatu indikasi bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain harus mendapatkan perhatian yang lebih cermat baik dari pemerintah/pemerintah daerah sebagai regulator maupun supervisor, dari perusahaan dan pekerja/buruh sebagai para pelaku hubungan industrial, maupun dari perusahaan penerima pemborongan dan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) sebagai pihak provider. Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif. Salah satu sinergi yang dilakukan untuk melakukan efektifitas perusahaan demi meningkatkan produktifitas adalah dengan berupaya focus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (core business), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain”. Dengan penyerahan pekerjaan penunjang kepada pihak lain, diharapkan produktifitas perusahaan akan meningkat dan pada gilirannya perkembangan perusahaan dapat dilakukan secara terus menerus untuk keberlangsungan perusahaan. Dengan demikian pada tataran akhir penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebenarnya adalah untuk kepentingan kedua belah pihak baik perusahaan maupun pekerja/buruh.<sup>3</sup>

Demikian pula Mahkamah Konstitusi dalam beberapa putusannya meneguhkan tentang norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

---

<sup>2</sup> Penjelasan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

<sup>3</sup> *Ibid.*

Terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-XI/2011 justru menambahkan agar pekerja/buruh pada PPJP dijamin perlindungan hak-haknya terutama jika terjadi penggantian PPJP, maka pekerja/buruh tersebut masih harus tetap bekerja. Disamping ketentuan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain telah diteguhkan dalam peraturan perundang-undangan dan dalam putusan Mahkamah Konstitusi dalam praktiknya kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain juga telah mendapat legitimasi dalam hubungan industrial.<sup>4</sup>

Terlepas dari pro dan kontra mengenai eksistensi kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain ini, secara legal formal, keberadaan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain telah mendapatkan legalitasnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain secara *expresis verbiss* tersurat dalam Pasal 64 Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Ketentuan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain juga telah dijabarkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain.

Yudi Winarno, salah seorang aktifis buruh di Jakarta mengatakan praktek kerja outsourcing lebih dominan mengarah pada pelanggaran atas aturan-aturan ketenagakerjaan. Kondisi ini membuat pekerja sebagai bagian dari warga Negara tidak mendapatkan perlindungan dari Negara. Kepada KP Yudi mengungkapkan, pelanggaran dari penerapan system kerja outsourcing (OS) dapat dengan mudah ditemui, misalnya pada kasus PT. PLN dimana pekerja outsourcing dipekerjakan untuk mengerjakan pekerjaan inti, mulai dari layanan pekerjaan administratif, teknis – operasional, hingga bertugas menerima keluhan pelanggan. Dari data yang diterima KP terkait OS ternyata banyak ditemukan praktek OS di lingkup BUMN, seperti di PT. Telkom, PT. Jamsostek, PT. PGN bahkan di PT. Pertamina. Meski kategori

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

“sifat” pekerjaan dianggap masih dipertentangkan oleh para pengguna (BUMN) jasa pekerja OS, tapi nyatanya justru pekerja OS menjadi “garda terdepan” untuk mengerjakan berbagai pekerjaan pokok dari BUMN tersebut. Mengacu pada relasi relasi kerja dalam kegiatan produksi andil pekerja OS berperan utama dalam “menghidup-matikan” aktifitas tersebut. Lebih lanjut Yudi juga menjelaskan, pada sisi praktis lainnya, pekerja OS seringkali “dipanjangkan” waktu perjanjian kerjanya dengan akal-akalan jeda waktu diakhir masa kerja. Cara pengalihan ini guna menghindari kewajiban untuk menetapkan pekerjaanya menjadi pekerja PKWTT (pekerja Tetap).<sup>5</sup>

Ketua Umum PP SPEE FSPMI Judy Winarno di Jakarta, menyebutkan bahwa pada tanggal 24 Oktober 2013 Komisi IX DPR-RI telah membentuk Panitia Kerja Outsourcing BUMN, dan telah mengeluarkan surat Rekomendasi kepada pemerintah agar segera menyelesaikan permasalahan outsourcing di BUMN dengan mengangkat pekerja outsourcing menjadi pekerja tetap di perusahaan BUMN tanpa syarat.

Rekomendasi serupa juga diberikan oleh beberapa Kepala Daerah, termasuk Gubernur DKI yang pada waktu itu masih dijabat oleh Joko Widodo (sekarang Presiden RI). Namun demikian, hingga saat ini rekomendasi tersebut masih diabaikan. “Bahkan ketika kini menjadi Presiden RI, seperti lupa dengan apa yang pernah direkomendasikannya,” ujar Judy.

Berdasarkan kajian Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), praktik outsourcing yang diduga menyimpang di BUMN disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, akibat adanya Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 yang memberi kewenangan kepada asosiasi pengusaha untuk menentukan jenis pekerjaan inti dan penunjang. Padahal batasan ini sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua, tidak jelasnya pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja di BUMN. Praktik outsourcing di BUMN dengan pembagian ‘subcon (sub contractor)’

---

<sup>5</sup> <http://www.kspi.or.id/eksploitasi-buruh-outsourcing-di-bumn.html>. diakses tanggal 10 Oktober 2019.

dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa buruh saat ini banyak yang menyimpang dan tidak jelas. Banyak pekerjaan yang sifatnya inti diserahkan kepada perusahaan pemborongan, dan pekerjaan dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Ketiga, Dewan Direksi di BUMN tidak bersedia melaksanakan Rekomendasi Panja OS BUMN DPR-RI untuk mengangkat seluruh pekerja outsourcing diangkat sebagai pekerja tetap. Dalam hal ini, Jamdatun bahkan sudah memberikan pendapat hukum yang intinya jika pekerja outsourcing itu diangkat, tidak ada pelanggaran undang-undang atau peraturan yang lain. Keempat, praktik outsourcing di BUMN juga diindikasikan adanya ‘confilck of interest’ dari oknum pejabat-pejabat di BUMN tersebut. Patut diduga adanya praktik ‘perusahaan dalam perusahaan’ yang dilakukan oleh oknum pejabat tersebut dengan perusahaan-perusahaan outsourcing yang mendapatkan ‘tender’, melakukan pekerjaan di BUMN tersebut berdasarkan rekomendasi dari oknum pejabat-pejabat BUMN. Sebab perusahaan outsourcing (vendor) tersebut akan mengambil keuntungan dari biaya operasional yang diberikan oleh perusahaan BUMN cukup besar dengan membayar upah murah bagi pekerjanya. Disinyalir, sebagian besar perusahaan vendor tersebut pemilik sahamnya adalah mantan direksi BUMN tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, FSPMI dan KSPI mendesak Meneg BUMN mengeluarkan instruksi kepada Perusahaan BUMN untuk mengangkat seluruh pekerja Outsourcing yang bekerja di vendor dan afiliasinya (termasuk pekerja yang statusnya belum ada ketetapan hukum), menjadi pekerja tetap di BUMN tempat mereka bekerja. Selain itu, buruh juga menuntut agar pekerja outsourcing BUMN yang di PHK dipekerjakan kembali. Sebagai contoh, pekerja outsourcing PLN yang di PHK di area Bekasi, Cianjur, Banten dan Makasar. Tidak cukup dengan itu, buruh juga mendesak agar Menaker merevisi Permenakertrans No 19 Tahun 2012 dan mencabut Surat Edaran No 04/2012 agar tidak memberi kewenangan kepada asosiasi membuat alur kerja untuk menentukan core dan tidak core pekerjaan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> [http://kabarburuh.com/fspmi-desak-pemerintah-selesaikan-kasus-outsourcing-di-bumn/diakses tanggal 10 Oktober 2019](http://kabarburuh.com/fspmi-desak-pemerintah-selesaikan-kasus-outsourcing-di-bumn/diakses%20tanggal%2010%20Oktober%202019).



Dalam hal ini berkaitan dengan Pengaturan Jenis Pekerjaan Kegiatan Penunjang Pada Perusahaan Pemborongan.

## PEMBAHASAN

### A. Pengertian Dan Tujuan Alih Daya

Alih daya terbagi atas dua suku kata yaitu “Out” yang artinya keluar dan “Sourcing” yang artinya mengalihkan pekerjaan, keputusan atau tanggung jawab. Jadi alih daya adalah pangalihan tugas atau tanggungjawab kepada pihak luar. Alih daya dalam Bahasa Indonesia disebut “alih daya”. Alih daya berarti juga pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja ataupun pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar atau perusahaan penyedia jasa.<sup>7</sup>

Dalam pengertian umum, istilah alih daya diartikan sebagai contract (work out). Alih daya dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider), di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.

Dapat juga dikatakan alih daya sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi, dan asset lain.

serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Penyerahan kegiatan ini kepada pihak lain merupakan hasil dari keputusan internal perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global. Seringkali alih daya disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya alih daya adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan alih daya.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> M.Marwan dan Jimmy P. 2009. *Kamus Hukum*. Surabaya: Reality Publisher. hlm. 648.

<sup>8</sup> Iftida Yasar. 2012. *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*. Jakarta : Pelita Fikir Indonesia, Cet.I, hlm. 17.

Dengan adanya sistem alih daya, perusahaan melepaskan pengelolaan suatu tugas, baik untuk kegiatan operasional sehari-hari maupun untuk pengelolaan sumber daya manusianya kepada pihak perusahaan penyedia jasa alih daya. Pengawasan terhadap pekerja atau buruh tersebut hanya dapat dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa alih daya tadi. Selama periode pengalihan tugas, seluruh tanggung jawab dialihkan kepada perusahaan alih daya tersebut. Mulai dari seleksi rekrutmen, pelatihan sebelum masuk kerja, pengawasan kinerja, evaluasi kinerja, pengurusan administrasi cuti, sakit, sampai surat peringatan bahkan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan alih daya.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan secara umum bahwa alih daya merupakan penyerahan tanggung jawab kegiatan perusahaan kepada pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan yang telah disepakati. Atau penyerahan kegiatan, tugas atau pun pelayanan kepada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Penyerahan tugas ini dapat meliputi bagian produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas peralatan, teknologi dan asset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Satu hal yang tidak boleh terlupakan yaitu penyerahan tugas ini harus tertuang dalam kontrak perjanjian.

## **B. Sejarah Alih Daya**

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.

Selanjutnya, pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, risiko usaha dalam segala hal, termasuk risiko ketenagakerjaan pun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran alih daya di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak

perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis dan memutuskan hal-hal yang harus *dioutsorce*.

Gagasan awal berkembangnya alih daya adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal alih daya belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui alih daya.

Sekitar tahun 1990, alih daya mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan alih daya terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.

Mengingat bisnis alih daya berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan alih daya di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa alih daya pun baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### C. Makna Outsourcing

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja<sup>4</sup> mengatakan, “*Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company*” (terjemahan bebasnya; *Outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan). Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak. Sementara menurut Libertus Jehani:

“*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 (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).<sup>9</sup>

Konsep *Outsourcing* menurut Mason A. Carpenter dan Wm. Gerald Sanders, sebagaimana dikutip Amin Widjaja adalah:

1. Outsourcing is activity performed for a company by people other than its full-time employees. (Outsourcing adalah aktivitas yang dilakukan untuk suatu perusahaan oleh orang-orang selain para karyawan yang bekerja penuh-waktu).
2. Outsourcing is contracting with external suppliers to perform certain parts of a company's normal value chain of activities. Value chain is total primary and support value-adding activities by which a firm produce, distribute, and market a product. (Outsourcing merupakan kontrak kerja dengan penyedia/pemasok luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu dari nilai rantai aktivitas-aktivitas normal perusahaan. Rantai nilai merupakan aktivitas-aktivitas primer total dan pendukung tambahan nilai di mana perusahaan menghasilkan, mendistribusikan dan memasarkan suatu produk).<sup>10</sup>

Terdapat perbedaan pengertian antara pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata dengan pemborongan pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam KUH Perdata semata-mata pemborongan dengan obyek pekerjaan tertentu sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selain mengatur pemborongan pekerjaan juga mengatur penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. *Outsourcing* juga berbeda dengan kontrak kerja biasa. Kontrak kerja biasa umumnya sekedar menyerahkan

---

<sup>9</sup> Libertus Jehani. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Penerbit: Forum Sahabat, hlm.1

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm 12.

pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan. Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumberdaya manusia, peralatan atau asset perusahaan.<sup>11</sup>

Dalam praktik *outsourcing* terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak principal (perusahaan pemberi kerja), pihak vendor (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja) dan pihak pekerja/buruh, dimana hubungan hukum pekerja/buruh bukan dengan perusahaan principal tetapi dengan perusahaan vendor.

Penentuan sifat dan jenis pekerjaan tertentu yang dapat di-*outsource* merupakan hal yang prinsip dalam praktik *outsourcing*, karena hanya sifat dan jenis atau kegiatan penunjang perusahaan saja yang boleh di-*outsource*, *outsourcing* tidak boleh dilakukan untuk sifat dan jenis kegiatan pokok.

Konsep dan pengertian usaha pokok atau (*core business*) dan kegiatan penunjang atau (*non core business*) adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Oleh karena itu tidak heran kalau Alexander dan Young,<sup>12</sup> mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*. Keempat pengertian itu ialah :

- a. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan.
- b. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis
- c. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
- d. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

---

<sup>11</sup> Sehat Damanik. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, hlm.3

<sup>12</sup> Pan Mohamad Pain, <http://www.blogger.com/navbar.g> di akses Tanggal 10 Oktober 2019.

Ketetapan akan sifat dan jenis pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan saja yang boleh di-*outsourcing* ini berlaku dalam dua jenis *outsourcing*, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja/buruh.

#### **D. Manfaat outsourcing**

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.<sup>13</sup> Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan, namun dalam perkembangannya ternyata *outsourcing* sudah diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Selanjutnya menurut Pearce & Robinson ada 5 (lima) alasan strategis utama *outsourcing* (*the top five strategic reasons for outsourcing*):

1. *Improve Business Focus.*

*For many companies, the single most compelling reason for outsourcing is that several "how" issues are siphoning off huge amounts of management's resources and attention.*

2. *Access to World-Class Capabilities.*

*By the very nature of their specialization, outsourcing providers bring extensive worldwide, world-class resources to meeting the needs of their customers.*

3. *Accelerated Reengineering Benefits.*

*Outsourcing is often a byproduct of another powerful management business process reengineering. It allows an organization to immediately realize the anticipated benefits of reengineering by having an*

---

<sup>13</sup> Adrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika, Ed.I, Cet.II, hlm. 217.

*outsid organization-one that is already reengineered to word-clas standards-take over the process.*

4. *Shared Risk.*

*The are tremendous risks assosated with the investments an organization makes. When campanies outsource they become more flexible, more dynamic, and better able to adapt to changing apportunities.*

5. *Free Resources for Other Purposes.*

*Every organization has limits on the resources available to it. Outsourcing permits an organization to redirect its resources from noncore activities that have the greater return in serving the customer.<sup>14</sup>*

Bagi perusahaan-perusahaan besar *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 risiko/ekonomis seperti beban yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

“Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan melakukan *Outsourcing*.<sup>15</sup>

Menurut Sehat Damanik,<sup>62</sup> dari visi bisnis, melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survey yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan perusahaan melakukan *outsourcing*, yaitu:

---

<sup>14</sup> Amin Widjaja Tunggal. 2008. *Outsourcing Konsep dan Kasus*, t.tt. : Harvarindo, hlm. 11.

<sup>15</sup> Sehat Damanik, Op.Cit. hlm. 19

- a. Meningkatkan focus perusahaan;
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering;
- d. Membagi resiko;
- e. Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain;
- f. Memungkinkan tersedianya dana capital;
- g. Menciptakan dana segar;
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
- i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.<sup>16</sup>

Manfaat *outsourcing* bagi masyarakat adalah untuk perluasan kesempatan kerja, hal ini sebagaimana dikatakan oleh Iftida Yasar,<sup>17</sup> Wakil Sekretaris Jenderal Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dalam diskusi Peranan *Outsourcing* Terhadap Perluasan Kesempatan Kerja yang mengatakan:

“bisnis outsourcing cukup menjanjikan karena di negara lain kontribusinya cukup besar, *outsourcing* sebagai salah satu solusi dalam menanggulangi bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia, *Outsourcing* bisa jadi salah satu solusi dari perluasan kesempatan kerja, jadi apapun bentuk *outsourcing* tersebut selama memberikan hak karyawan sesuai aturan maka akan membantu menyelamatkan pekerja yang kena pemutusan hubungan kerja (PHK)”.

Bagi pemerintah, pelaksanaan outsourcing memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi.<sup>18</sup> Keberadaan Perusahaan yang bergerak pada bidang

---

<sup>16</sup> *Ibid.* hlm. 38.

<sup>17</sup> Iftida Yasar. Loc.cit

<sup>18</sup> Sehat Damanik. Op.Cit. Hal.46.



outsourcing besar secara tidak langsung telah membantu Pemerintah dalam mengatasi pengangguran (menyerap tenaga kerja) dengan menciptakan lapangan pekerjaan baik bagi diri mereka sendiri maupun orang lain, mendorong kegiatan ekonomi dan meningkatkan daya beli masyarakat.

#### **E. Pengaturan Jenis Pekerjaan Pendorongan**

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pada Pasal 1601b KUHPerdata, yang dimaksud pendorongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pendorong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memendorongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Pendorongan pekerjaan menurut Pasal 1601b KUHPerdata merupakan pendelegasian suatu pekerjaan kepada pihak ketiga (perusahaan pendorongan pekerjaan) yang mana perusahaan tersebut menyediakan baik jasa tenaga kerjanya maupun materialnya. Jadi perusahaan yang memendorongkan pekerjaan ini terima jadi atau tidak mempermasalahkan berapa tenaga kerja yang digunakan dan tidak menyediakan alat, material dan sarana penunjang pekerjaan tetapi hanya memberikan jangka waktu selesainya pekerjaan tersebut. Sebagai contoh adalah pendorongan pengecatan gedung sekolah. Berdasarkan Penelitian pada pasal tersebut, maka diketahui hanya mendefinisikan tentang pendorongan pekerjaan bahwa didalamnya tidak ada pengaturan mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pendorongan.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Outsourcing* merupakan pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam 2 bentuk yaitu mengerahkan dalam bentuk jasa pendorongan pekerjaan dan dalam bentuk penyediaan jasa tenaga kerja.

Perjanjian pendorongan pekerjaan adalah perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain yang dibuat secara tertulis. Pengaturan *outsourcing* dalam bentuk pendorongan pekerjaan. ini terdapat di dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan *outsourcing*, hanya pekerjaan yang memenuhi

syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain itu 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
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Berdasarkan Penelitian pada pasal tersebut, maka diketahui bahwa didalamnya hanya mengatur syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan tetapi tidak secara tegas mengatur mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan.

3. Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dalam Pasal 3 Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian yaitu:

- a. pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
  - 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
  - 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan

proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

- 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Penelitian pada pasal tersebut, maka diketahui bahwa didalamnya hanya mengatur definisi dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan tetapi tidak secara tegas mengatur mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan.

#### 4. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

##### a. Pelaksanaan Pemborongan Pekerjaan Pasal 6 Ayat 1,2 Dan 3 :

- 1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui suatu pemborongan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah kegiatan penunjang.
- 3) Perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

##### b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat sebagai berikut (Pasal 7) :

- 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung; dan
- 5) perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan bersifat lintas kabupaten/kota.

c. Pekerjaan penunjang yang dapat diborongkan sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (1) harus memiliki karakteristik (Pasal 8 ayat 1) :

- 1) kegiatan yang tidak berhubungan secara langsung dengan kegiatan proses produksi barang atau jasa;
- 2) kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan; dan
- 3) kegiatan tersebut bukan merupakan salah satu siklus/alur/tahapan atau bagian dalam proses produksi barang/jasa.

Penelitian pada pasal tersebut, maka diketahui bahwa didalamnya hanya mengatur definisi dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan tetapi tidak secara tegas mengatur mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan.

5. Surat Edaran menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Persyaratan Pemborongan Pekerjaan : Merupakan kegiatan penunjang perusahaan pemberi pekerjaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan.

Dari pengkajian beberapa peraturan perundang-undangan yang telah dirinci diatas, dipahami bahwa dalam peraturan-peraturan yang berkaitan tentang jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan ada beberapa peraturan yang mengatur namun belum jelas dan tegas (disebut juga norma kabur).

Dalam pembahasan, menganalisa tentang Pengaturan jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan yang hasil analisisnya norma hukum tersebut adalah kabur, maka menimbulkan permasalahan sebagai berikut:

1. Pengaturan mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan tidak jelas diatur maka bisa saja jenis pekerjaan yang sifatnya vital masuk ke perusahaan pemborongan.
2. Menimbulkan ketidakadilan pemenuhan hak normatif bagi pekerja, yang terlanjur bekerja pada bagian vital perusahaan pemberi kerja tapi statusnya masih pada perusahaan pemborongan.
3. Menimbulkan ketidakadilan bagi perusahaan penyedia jasa pekerja yang hanya dibatasi 5 (lima) jenis pekerjaan sedangkan bagi perusahaan pemborongan tidak ada batasan mengenai jenis pekerjaannya.
4. Ketidak fokusan Perusahaan pemberi kerja dalam menentukan pekerjaan mana yang dapat diserahkan ke pihak pemborongan maupun yang tidak boleh diserahkan ke pihak pemborongan.

Untuk memberikan kepastian hukum pada norma yang kabur tersebut maka teori hukum yang digunakan sebagai berikut :

1. Hukum itu keseimbangan kepentingan (Teori Roscoe Pound)

*"Law is a tool of social engineering"* adalah apa yang dikatakan oleh Roscoe Pound terhadap hukum itu. Sama seperti apa yang dikatakan oleh Mochtar Kusumaatmadja, hukum adalah keseluruhan azas-azas dan kaedahkaedah yang mengatur masyarakat, termasuk di dalamnya lembaga dan proses untuk mewujudkan hukum itu ke dalam kenyataan. Kedua ahli hukum ini memiliki pandangan yang sama terhadap hukum.<sup>19</sup>

Kepentingan negara adalah harus yang paling tinggi/atas dikarenakan negara mempunyai kepentingan nasional. Kepentingan nasional tersebut harus melindungi kepentingan negara kemauan negara adalah kemauan publik. Karena hukum itu

---

<sup>19</sup> Bernard L. Tanya. 2013. *Teori hukum strategi manusia lintas ruang dan generasi*. Yogyakarta: Genta Publishing. Hlm. 139.

bukan seperti yang dikatakan oleh teori-teori positivis menghukum bahwa hukum memiliki sifat tertutup. Hukum sangat dipengaruhi oleh ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya. Tidak hanya sekedar kemauan pemerintah. Suatu logika yang terbuka, perkembangan kebutuhan masyarakat sangat mempengaruhi pertumbuhan hukum di dalam masyarakat. Politik sangat mempengaruhi pertumbuhan hukum di dalam masyarakat.<sup>20</sup>

Salah satu masalah yang dihadapi adalah menemukan sistem dan pelaksanaan penegakan hukum yang dapat menjelmakan fungsi hukum dengan baik seperti fungsi kontrol sosial, fungsi menyelesaikan perselisihan, fungsi memadukan, fungsi memudahkan, fungsi pembaharuan, fungsi kesejahteraan dan lain-lain. Pada saat ini, perbedaan-perbedaan fungsi hukum tersebut, sering kali menjadi unsur yang mendorong timbulnya perbedaan mengenai tujuan menerapkan hukum. Ada yang lebih menekankan pada fungsi kontrol sosial, atau fungsi perubahan, dan lain-lain. Kalau masing-masing pihak menuntut menurut keinginannya sendiri-sendiri maka yang timbul adalah permasalahan hukum bukan penyelesaian hukum. Bahkan menimbulkan konflik yang berkonotasi saling menyalahkan, saling menuduh, dan lain-lain. Fungsi utama hukum adalah untuk melindungi kepentingan yang ada dalam masyarakat. Seperti yang dibahas pada topik sebelumnya dalam konteks kepentingan menurut Roscoe Pound. Rincian dari tiap-tiap kepentingan tersebut bukan merupakan daftar yang mutlak tetapi berubah-ubah sesuai dengan perkembangan masyarakat. Jadi, sangat dipengaruhi oleh waktu dan kondisi masyarakat. Apabila susunan kepentingan-kepentingan tersebut disusun sebagai susunan yang tidak berubah-ubah, maka susunan tersebut bukan lagi sebagai social engineering tetapi merupakan pernyataan politik (manifesto politik).

Terhadap pengaturan mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan masyarakat kita sekarang yang beragam, maka dari itu diperlukan aturan yang baru yang bisa memenuhi kebutuhan masyarakat terutama bagi para pihak yang terlibat (perusahaan Pemberi kerja, perusahaan penerima borongan dan pekerja) agar tidak salah dalam menentukan pekerjaan mana yang dapat diserahkan ke pihak pemborongan pekerjaan.

---

<sup>20</sup> *Ibid.*

## KESIMPULAN

Pengaturan Jenis Pekerjaan Kegiatan Penunjang Pada Perusahaan Pemborongan dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, masih adanya kekaburan norma, Hal ini dikarenakan dalam Peraturan Perundang-undangan yang terkait Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Surat Edaran menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Persyaratan Pemborongan Pekerjaan maupun peraturan lain yang berhubungan tidak menyebutkan secara jelas mengenai jenis pekerjaan kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan sehingga menimbulkan multi tafsir.

Melihat banyaknya celah-celah yang merupakan ketimpangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, disarankan Kepada pemerintah khususnya Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia agar merevisi setiap peraturan perundang-undang yang berkaitan dengan Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dengan menambahkan pasal mengenai Jenis Pekerjaan Kegiatan penunjang pada perusahaan pemborongan, sehingga terciptanya ketertiban hukum dalam menentukan pekerjaan mana yang bolehkan diserahkan dan yang tidak boleh diserahkan kepada pihak pemborongan.

## DAFTAR PUSTAKA

### LITERATUR

Damanik Sehat. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing.

Jehani, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Penerbit: Forum Sahabat,

Sutedi, Adrian. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika (Ed.I, Cet.II.).

Tanya, Bernard L, dkk.. 2013. *Teori hukum strategi manusia lintas ruang dan generasi*. Yogyakarta: Genta Publishing.

Widjaja, Amin Tunggal. 2008. *Outsourcing Konsep dan Kasus*. t.tt. : Harvarindo.

Yasar, Iftida. 2012. *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*. Jakarta : Pelita Fikir Indonesia Cet.I.

#### **INTERNET**

<http://www.kspi.or.id/eksploitasi-buruh-outsourcing-di-bumn.html>. diakses tanggal 10 oktober 2019.

<http://kabarburuh.com/fspmi-desak-pemerintah-selesaikan-kasus-outsourcing-dibumn/>. diakses tanggal 10 oktober 2019.

<http://www.blogger.com/navbar.org>. Pan Mohamad Pain, di akses Tanggal 10 oktober 2019.

#### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Staatsblad Nomor 23 tahun 1847 (*Burgerlijk Wetboek*)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-XI/2011

Surat Edaran menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:Se.04/Men/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain