
PERIZINAN DAN PERJANJIAN DALAM PERUSAHAAN *OUTSOURCING*

Septarina Budiwati

Universitas Muhammadiyah Surakarta
sb214@ums.ac.id

Abstrak

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. Terdapat dua jenis perusahaan *outsourcing* yaitu Perusahaan Pemborong Pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa, permohonan perizinan dapat di terbitkan dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak permohonan diterima. Izin operasional diberikan dalam jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang, pendaftaran perjanjian *outsourcing* dilakukan di Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Muncul persoalan kemudian ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melakukan pemberian pekerjaan diluar negeri, hal ini belum ada pengaturannya sehingga ada kekosongan hukum. Pendaftaran perjanjian pekerja *outsourcing* harus melampirkan draf perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja/buruh, jika perusahaan penyedia jasa tidak mendaftarkan perjanjian, maka instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dapat mencabut izin operasional.

Kata kunci: Perizinan, Perjanjian, Outsourcing

A. PENDAHULUAN

Pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*, Amin Widjaja Tunggal, mengartikan: *Outsourcing* merupakan suatu proses yang mana seluruh barang diadakan dari pihak lain melalui kontrak-kontrak jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan.¹ Perusahaan saat ini kesulitan mempertahankan daya saingnya ditengah perubahan arus perekonomian global hanya dengan mengandalkan sumber daya sendiri. sistem *outsourcing* merupakan alternatif terhadap persaingan yang sangat kompetitif.² persaingan yang sangat kompetitif, tidak ada perusahaan mampu merangsang tingkat investasi yang dibutuhkan untuk menjadikan semua operasinya paling efisien di dunia. Melalui *outsourcing*,

¹ Oetomo R goenawan, 2004, Pengantar Hukum Perburuhan dan hukum perburuhan di Indonesia, Jakarta, grahadika binangkit press hlm 33

² Ashary Zaeni, 2007, Hukum kerja : hokum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

perusahaan mengatasi dilema tersebut dengan memfokus pada sumber daya internal mereka atau aktivitas yang memberikannya suatu keunggulan kompetitif yang unik.³

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.⁴ 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.⁵

Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, maka yang dimaksud dengan perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan berbadan hukum yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ini adalah peneliitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan. Dengan mengkaji perundang-undangan terkait dengan perjanjian dan undang-undang tentang pemilihan kepala daerah.

C. PEMBAHASAN

Jenis perusahaan *outsourcing* yang merupakan perusahaan pemborong pekerjaan yang berbentuk badan hukum, dapat meliputi Perseroan Terbatas (PT)

³Izziyana, Wafda Vivid. 2017. *Hukum Outsourching di Indonesia*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press. hlm 12

⁴Imam Soepomo. 2003. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan. hlm 22

⁵Agusmidah. 2010. *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia. hlm 41

Koperasi, atau yayasan yang bergerak dibidang pemborong pekerjaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Pengecualian bukan PT, Koperasi, atau yayasan hanyalah akan memperlemah jaminan perlindungan hukum bagi pekerjaan *outsourcing*, yang bermuara pada adanya ketidakpastian hukum

jenis perusahaan *outsourcing* dibedakan menjadi: Perusahaan Pemborong Pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa, Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004. Perusahaan pemborong pekerjaan merupakan salah satu jenis perusahaan *outsourcing* yang menerima penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dasar hukum yang menjadi landasan perusahaan pemborong pekerjaan adalah Pasal 64, Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004. Penegasan perusahaan pemborong pekerjaan dapat diketahui dari Pasal 2 ayat (1), yaitu: “Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan”.

Perusahaan pemborong pekerjaan yang dapat menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan harus berbentuk badan hukum, Keharusan berbentuk badan hukum bagi perusahaan pemborong pekerjaan juga ditentukan dalam Pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004, yaitu: “Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum”. disamping penegasan bahwa perusahaan pemborong pekerjaan berstatus badan hukum, juga sekaligus menegaskan pula bahwa perusahaan pemborong pekerjaan yang dimaksud adalah perusahaan *outsourcing*.

Bagaimanapun syarat badan hukum perusahaan pemborong pekerjaan merupakan ‘*condicio sinequeanon*’, yaitu suatu keharusan yang mutlak hukumnya untuk dipatuhi bila dilanggar akan menyebabkan batal demi hukum akan menimbulkan konsekuensi hukum tertentu yang diatur pula dalam undang-undang yang bersangkutan. Atau ketika ingin memberikan pengecualian dalam hal-hal

tertentu juga harus diatur dalam undang-undang yang bersangkutan atau dalam undang-undang perubahan.

Tidak demikian halnya dengan status badan hukum perusahaan pemborong pekerjaan yang diharuskan berbentuk badan hukum sesuai Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, malah dikecualikan oleh Kepmenakertrans No.220/KEP/X/2004. Hal ini sungguh sangat disayangkan terjadi dalam perundang-undangan kita yang mengenal sistem hierarkhis, dimana ketentuan perundang-undangan atau peraturan yang lebih rendah tingkatannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sebagaimana diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011. Hal ini sesuai dengan asas hukum *lex superior derogate legi enperiory*.

Adapun pengecualian bahwa perusahaan pemborong pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) yaitu diatur dalam Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/2004, yaitu terhadap perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang jasa pengaduan barang, dan yang bergerak dibidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut memperkerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 orang.

Perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum apabila akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan tersebut dapat dilakukan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan badan hukum. Dengan ketentuan apabila perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut tidak melaksanakan kewajiban memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja, perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum yang bertanggungjawab memenuhi kewajiban tersebut sesuai dengan Pasal 3 ayat (3) dan ayat (4). Kepmenakertrans No.Kep/220/MEN/X/2004.

Dalam hal disatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum namun tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan badan hukum sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/200 4.

Perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana diatur Pasal 4 ayat (1) tersebut diatas bertanggungjawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjanya/buruhnya. Perjanjian tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborong pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans.No.Kep.220/MEN/X/2004.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana dalam Pasal 65 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003, yaitu: Dilaksanakan secara terpisah dari kegiatan utama, dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat tersebut menurut ketentuan Pasal 65 ayat (5) dapat dilakukan pengaturan lebih lanjut dengan keputusan menteri. Kemudian dalam Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004, ditentukan: Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan sebagaimanan dimaksud Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: Dilakukan secara terpisah, Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung, Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, Tidak menghambat proses produksi secara langsung. pengaturan syarat-syarat pekerjaan tersebut bukan merupakan syarat-syarat tambahan, atau pembaruan melainkan merupakan penjelasan atau penegasan dari syarat-syarat yang ditentukan Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Menurut Pasal 1 angka 4 Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 adalah perusahaan berbadan hukum dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk diperkerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili atau tempat kedudukan perusahaan penyedia jasa/buruh yang bersangkutan.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan salah satu jenis perusahaan *outsourcing* yang menerima penyerahan sebagian pelaksan aan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan berdasarkan perjanjian penyedia jasa/buruh yang dibuat secara tertulis. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 64 dan Pasal 66 ayat (2) d UU No. 13 Tahun 2003. Status berbadan hukum dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ditegaskan dalam Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: Status berbadan hukum dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

ditegaskan dalam Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: “Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan”. Dasar hukum yang menjadi landasan bahwa jenis perusahaan *outsourcing* bentuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berbentuk badan hukum tidak terdapat pengecualian, seperti pada perusahaan pemborongan pekerjaan. Artinya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai perusahaan *outsourcing* tidak boleh dilakukan oleh perusahaan yang tidak berbadan hukum. Dalam hal jenis perusahaan yang dimaksud adalah Perseroan Terbatas dan Koperasi, sesuai Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 yang pada akhirnya untuk menjamin perlindungan terhadap pekerjaan *outsourcing* agar ada kepastian hukum.

Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubunganlangsung dengan proses produksi, sebagaimana diatur Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini berarti bahwa pekerja *outsourcing* yang berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya boleh mengerjakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dengan kata lain pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh oleh perusahaan pemberi pekerjaan adalah sebagian pelaksanaan pekerjaan yang hanya meliputi kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dalam penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan

di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Mengenai usaha pokok (*core business*) perusahaan telah diuraikan pada sub bab terdahulu.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: Terdapat hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, Ada kontrak kerja tertulis ditandatangani kedua belah pihak antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) , Adanya perlindungan upah dan kesejahteraan, serta perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja (perusahaan pemberi pekerjaan) dan perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis yang wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud pasal-pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003.

Andrian Sutedi berpandangan hanya Perusahaan Terbatas dan Koperasi yang merupakan badan hukum dibidang ekonomi. Untuk lebih mengamankan posisi perusahaan, pekerjaan itu diserahkan kepada koperasi pekerja/buruh yang telah berbadan hukum. Dengan melakukan langkah ini perusahaan akan mendapat perlindungan ganda dari para pekerja.

Pertama, dengan penyerahan sebagian pekerjaan kepada koperasi pekerja/buruh, mereka tentunya (para pekerja) mendukung langkah yang dilakukan pengusaha, sehingga perusahaan aman melaksanakannya. Kedua, mereka ikut menikmati kebijakan perusahaan tersebut dengan memperoleh kesejahteraan melalui koperasi pekerja/buruh.

Selanjutnya untuk tidak menimbulkan salah pengertian, maka perlu diberikan catatan disini bahwa perusahaan penyedia jasa/buruh yang merupakan salah satu jenis perusahaan *outsourcing* yang harus berbentuk badan hukum yang diatur dalam Pasal 64, 66 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 , adalah berbeda sama sekali dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (*labour supplier*) sebagaimana diatur dalam Pasal 35,36,37, dan 38 UU No. 13 Tahun 2003. Dimana dalam Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) apabila tenaga kerja sudah ditempatkan, maka hubungan kerja yang terjadi sepenuhnya antara pekerja/buruh dengan perusahaan antara pemberi pekerjaan bukan antara pekerja/buruh dengan

LPKTS. Jadi LPKTS merupakan perusahaan agen tenaga kerja. Yang secara karakteristik dan pengaturan hukumnya adalah berbeda dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai perusahaan *outsourcing*.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga berbeda dengan perusahaan pemborong pekerja seperti yang telah dipaparkan di atas. Walaupun terdapat persamaannya, yaitu sama-sama merupakan perusahaan *outsourcing*. Sedangkan perbedaan yang mendasar adalah perusahaan pemborong pekerjaan: dilakukan terpisah dari kegiatan utama. Tidak perlu izin operasional dari Depnaker setempat, status lembaga hukum beralih dari perusahaan penerima pekerjaan kepada perusahaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan, untuk hubungan kerja berikutnya dapat didasarkan pada PKWT maupun PKWTT sesuai Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003.

Sedangkan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh: a) Kegiatan yang dilakukan perusahaan pemberi kerja. b) Perlu izin operasional dari Depnaker setempat. c) Hubungan kerja berikutnya pasca peralihan status hubungan kerja dari perusahaan pemberi pekerjaan tidak ada pengaturan baik PKWT maupun PKWTT.

Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 Selain syarat kewajiban berbadan hukum, khusus bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga harus mendapat izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan diatur dalam Tujuan perizinan tersebut selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditetapkan, juga untuk memenuhi tertib administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Pasal 2 Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 mewajibkan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan. Instansi yang berwenang memberikan izin tersebut saat ini adalah pihak Depnakertrans.

Syarat-syarat yang diperuntukan untuk mendapatkan izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu dengan melampirkan: Fotocopy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi; yang terdiri dari Fotocopy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha

penyedia jasa/pekerja/buruh, Fotocopy Surat Ijin Usaha Perusahaan (SIUP), Fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Setelah surat permohonan perizinan diajukan dengan melengkapi lampiran-lampiran tersebut, maka pejabat instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dimaksud harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap pemohon yang telah memenuhi ketentuan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

Izin operasional yang diberikan oleh instansi yang berwenang berlaku di seluruh indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Perizinan ini merupakan suatu keharusan untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh dan perusahaan yang melakukan kerjasama yaitu dengan perjanjian tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang diatur dalam Pasal 64, Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 dan Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 adalah berbeda dengan atau bukan termasuk Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (*labour supplier*) sebagaimana diatur dalam Pasal 36,37, dan 38 UU No. 13 Tahun 2003. Perjanjian yang dilakukan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan (perjanjian *outsourcing*) harus didaftarkan juga di Depnakertrans kabupaten/kota setempat.

Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam suatu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan provinsi. Sedangkan apabila perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan yang berada dalam wilayah yang lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran perjanjian *outsourcing* dilakukan di Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Muncul persoalan kemudian ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan diluar negeri (pada negara lain). Terhadap hal ini belum ada pengaturannya (ada kekosongan hukum).

Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh (perjanjian *outsourcing*) harus melampirkan draf perjanjian kerja antara perusahaan penyedia

jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh sebagaimana ditentukan dalam Pasal 5 ayat (4) Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004. Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, maka instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan (yang menerbitkan izin operasional) mencabut izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang menerima pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 7 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004, sedangkan Pasal 7 ayat (2) Kepmen tersebut juga mengatur bahwa dalam hal izin operasional suatu perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dicabut karena melanggar ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas maka hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* yang dipekerjakan tersebut tetap menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

D. KESIMPULAN

Jenis perusahaan *outsourcing* dibedakan menjadi: Perusahaan Pemborong Pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa, permohonan perizinan dapat dapat di terbitkan dengan melengkapi syarat dan ketentuan, dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak permohonan diterima. Izin operasional yang diberikan oleh instansi yang berwenang berlaku di seluruh indonesia untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Apabila perusahaan melaksanakan pekerjaan dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam suatu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan provinsi. Sedangkan apabila perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan yang berada dalam wilayah yang lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran perjanjian *outsourcing* dilakukan di Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Muncul persoalan kemudian ketika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan diluar negeri, hal ini belum ada pengaturannya sehingga ada kekosongan hukum. Pendaftaran perjanjian pekerja *outsourcing* harus melampirkan draf perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja/buruh, jika

perusahaan penyedia jasa tidak mendaftarkan perjanjian, maka instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dapat mencabut izin operasional.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Oetomo, R goenawan. 2004. Pengantar Hukum Perburuhan dan hukum perburuhan di Indonesia, Jakarta, grahadika binangkit press.
- Ashary, Zaeni. 2007. Hukum kerja: hokum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Izziyana, Wafda Vivid. 2017. *Hukum Outsourcing di Indonesia*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Imam Soepomo. 2003. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.
- Agusmidah. 2010. Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bogor: Ghalia Indonesia.