

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu unit kegiatan produksi yang mengolah sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat.¹ Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan memerlukan sumber-sumber daya atau disebut juga faktor-faktor produksi meliputi sumber daya manusia/tenaga kerja, modal, sumber daya alam/fisik, *entrepreneur/wirausaha*, dan sumber daya informasi.² Hal ini berarti dalam proses produksi dibutuhkan tenaga kerja/SDM, modal, yang kesemuanya merupakan faktor penting dalam perusahaan.

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. Iklim persaingan usaha yang makin ketat membuat perusahaan berusaha untuk melakukan

¹ Irma Nilasari dan Sri Wiludjeng, *Pengantar Bisnis*, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung, 2005. hlm. 2.

² *Ibid*, hlm. 3.

efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem alih daya, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Alih daya (*outsourcing*) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak atau dengan kata lain alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain di luar perusahaan induk.³

Alih daya adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang merupakan perusahaan *user* yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal/user*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan alih daya). Dalam kaitannya dengan ini, ada tiga pihak dalam sistem alih daya yaitu, Perusahaan

³ Seperti dikutip dari penulisan tugas akhir/skripsi, Rizka Adellina, *Perlindungan hukum terhadap tenagakerja satuan pengamanan (satpam) yang ditempatkan di PT.Telkom oleh PT.Shandy Putra Makmur berdasarkan sistem outsourcing dihubungkan dengan undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bandung : UNPAD, 2009.

principal/user (pemberi kerja), Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dan Tenaga kerja.⁴

Sistem alih daya pada dasarnya hanya boleh diterapkan pada jenis pekerjaan tertentu saja yaitu pekerjaan yang kegiatannya merupakan kegiatan penunjang (*non core business*) atau kegiatannya tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dan tidak boleh diterapkan pada pekerjaan yang kegiatannya bersifat pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi seperti disebutkan dalam Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵

Sistem alih daya telah membuka peluang munculnya perusahaan baru di bidang jasa alih daya, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan alih daya. Sistem alih daya ditujukan untuk mengatasi beberapa permasalahan perekonomian oleh karena itu, pekerjaan yang dialihdayakan bukanlah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan inti bisnis perusahaan, melainkan pekerjaan penunjang (staff level ke bawah). Meski terkadang ada juga posisi manajerial yang di alih daya, namun tetap saja hanya untuk pekerjaan dalam waktu tertentu.

Sistem alih daya dalam praktiknya dan pengaturan penyalurannya juga diatur dalam SE Permenakertrans No.19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

penyerahaan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, sistem alih daya hanya boleh diterapkan pada kegiatan yang sifatnya penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan produksi, seperti disebutkan dalam Pasal 17 ayat 2 dan 3 SE Permenakertrans No.19 Tahun 2012 yang berbunyi :

Ayat 2: "Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi."

Ayat 3: "Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a.Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service); b.Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering); c.Usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan); d.Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan e.Usaha penyedia angkutan bagi pekerja/buruh."

Alih daya harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir pekerja, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, *benefit* dan lain sebagainya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetensi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan mengingat secara hukum hubungan kerja yang terjadi adalah antara pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja sedangkan pekerja dalam kesehariannya bekerja di perusahaan pemberi kerja (*principal*) dan harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja walaupun antara keduanya tidak ada hubungan hukum secara langsung.

Namun karena perusahaan Alih daya merupakan perusahaan alih daya atau perusahaan penyedia tenaga kerja, yang artinya bertugas untuk merekrut pekerja/buruh dan langsung menyalurkannya ke perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan Alih daya ini maka perusahaan Alih daya mempunyai kewajiban memberikan perlindungan hukum atau kompensasi terhadap tenaga kerjanya yang ditempatkan ke perusahaan lain. Karena tidak dapat dipungkiri dapat terjadinya sesuatu yang tidak sesuai seperti yang diharapkan dan apabila terjadi sesuatu yang dapat merugikan tenaga terjanya maka akan menjadi tanggung jawab dari Perusahaan alih daya.

Seringkali tenaga kerja alih daya tidak mendapatkan haknya secara penuh seperti yang dicantumkan didalam perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya telah disepakati. Sehingga ketika terjadi *wanprestasi* yang menyebabkan tenaga kerja itu mengalami kerugian karena haknya tidak sepenuhnya terpenuhi. Hal ini juga tidak dapat dipungkiri jika terjadinya kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja itu sendiri.

Seharusnya Perusahaan alih daya lebih memperhatikan tentang pemberian jaminan apabila terjadi sesuatu kepada tenaga kerjanya yang ditempatkan diperusahaan lain, dengan memberikan bantuan ganti rugi/kompensasi apabila tenaga kerja mengalami kerugian atau tidak menerima hak dan kewajibannya sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebelumnya telah disepakati oleh para pihak.

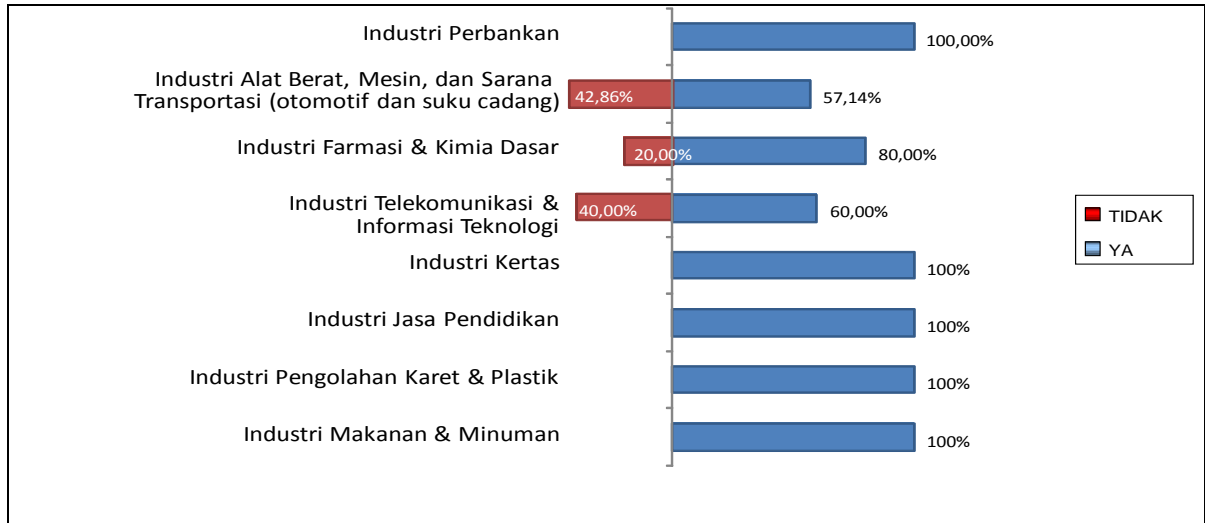
Melihat semakin banyaknya praktik alih daya yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan termasuk pula perusahaan-perusahaan milik negara di Indonesia dan mengingat jenis pekerjaan yang dapat disalurkan melalui Alih daya maka kita harus memperhatikan apakah tenaga kerja yang disalurkan kepada perusahaan *principal/user* yang ada diperusahaan farmasi sudah ditempatkan sesuai dengan sifat pekerjaan berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan SE Permenakertrans No.19 Tahun 2012 guna menciptakan konsistensi antara dua peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja.

Perusahaan farmasi merupakan perusahaan bisnis komersial yang fokus dalam meneliti, mengembangkan dan mendistribusikan obat, terutama dalam hal kesehatan. Mereka dapat membuat obat generik dan bermerek.⁶ Sudah banyak perusahaan farmasi yang menggunakan jasa praktik alih daya dalam perekrutan sebagian tenaga kerjanya terutama *cleaning service*, hal ini sudah dibuktikan berdasarkan penelitian dari PPM Riset Management yang sudah dilakukan sebelumnya, seperti pada gambar dibawah ini :

⁶ http://id.wikipedia.org/wiki/perusahaan_farmasi September 2014

Gambar 1.1

Penelitian Perusahaan Pengguna Jasa Alih Daya *Cleaning Service*



Sumber: Divisi Riset PPM, Manajemen Agustus 2008 .

Berdasarkan gambar di atas dari hasil penelitian tersebut 80% perusahaan farmasi menggunakan jasa alih daya tenaga kerja *cleaning service*, tugas *cleaning service* adalah memberikan pelayanan kebersihan, kerapian dan *Hygienisasi* dari sebuah gedung/bangunan baik *indoor* ataupun *outdoor* sehingga tercipta suasana yang *comfortable* dalam menunjang aktifitas sehari-hari sebagai tujuan jangka pendeknya, dan sebagai tujuan jangka panjangnya adalah untuk mempertahankan *life of time* benda yang termasuk dalam lingkup kerja *cleaning service* tersebut.⁷

Tenaga kerja alih daya sendiri harus merupakan salah satu kegiatan penunjang (*non core business*) atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung

⁷ <http://terminaljasa.wordpress.com/cleaning-service-2/> September 2014

dengan proses produksi apabila perusahaan farmasi menggunakan tenaga kerja alih daya yang merupakan tenaga kerja seperti *cleaning service*. *Cleaning service* untuk sebagian perusahaan merupakan kegiatan penunjang (*non core business*) sehingga kegiatannya harus yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan produksi, namun didalam perusahaan farmasi yang merupakan perusahaan pembuat obat-obatan memiliki prosedur bagi perusahaan farmasi yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai pembuatan obat yaitu CPOB (cara pembuatan obat yang baik) yang diatur didalam dan perusahaan farmasi wajib memenuhi persyaratan CPOB sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Kesehatan NO.43/Menkes/SK/II/1998 sehingga hal ini menjadi kewajiban dalam perusahaan farmasi dan merupakan yang syarat yang wajib dilakukan dalam proses produksi obat.

Didalam aspek dan ruang lingkup CPOB ini poin 5 menyebutkan “sanitasi dan *hygiene*”. Sanitasi dan *hygiene* merupakan standart perusahaan farmasi dalam CPOB dan dalam pedoman CPOB 2012 mengatakan bahwa poin 5 ini berbeda dari poin 1-4 CPOB yang berhubungan langsung dengan pengerjaan pembuatan obat tetapi dalam poin 5 ini *sanitasi dan hygiene* masuk dalam Klasifikasi Ruang Bersih dan Sarana Udara Bersih yaitu :

“*Klasifikasi ruangan adalah bagian dari kualifikasi awal fasilitas dan biasanya juga dilakukan pada saat rekualifikasi rutin; artinya baik aktivitas klasifikasi maupun status klasifikasi akhir yang harus dicapai untuk ruangan bersih dan sarana udara bersih. Aneks 1 ini berkaitan langsung dengan klasifikasi ruang bersih dan sarana udara bersih sesuai ISO 14644. Untuk lebih besar dari 5um.*”

Yang merupakan dipakai untuk proses produksi dan berdasarkan pengertian dari tugas *cleaning service* di atas berarti pekerjaan kebersihan

ruangan ini dilakukan oleh petugas kebersihan (*cleaning service*) dan juga berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh PPM Riset Manajemen seperti yang telah disebutkan perusahaan farmasi sudah 80% menggunakan jasa *cleaning service* yang berasal dari alih daya sehingga pengerjaan dalam hal sanitasi dan *hygiene* ini seharusnya tidak boleh dilakukan oleh pekerja alih daya, dalam hal ini menyebabkan adanya dugaan inkonsisten fakta dilapangan dengan SE PERMENAKERTRANS Nomor 19 tahun 2012 dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam jenis dan sifat pekerjaan alih daya yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini. Karena jika menyoroti dari dalam hal *cleaning service* apabila dalam perusahaan farmasi sudah jelas bukan sifat pekerjaan yang penunjang melainkan pekerjaan yang berhubungan dengan proses produksi/pekerjaan pokok dan hanya boleh dilakukan oleh pegawai tetap.

Permasalahan alih daya(alih daya) yang penulis ketahui sudah banyak diteliti sebelumnya diantaranya oleh Rizka Adellina, Mahasiswa Program Hukum Universitas Padjajaran dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Satuan Pengamanan (Satpam) yang Ditempatkan di PT.Telkom oleh PT.Shandy Putra Makmur Berdasarkan Sistem *Outsourcing* dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, Kemudian oleh Keshy Meida Kurnia Restu, Mahasiswa Program Hukum Universitas Amdalas Padang dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* (Alih Daya) pada PT.Sucofindo cabang Padang”, dan sebagainya.

Berdasarkan pemaparan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja alih daya dan konsistensi pengaturan tenaga kerja alih daya di dalam perusahaan farmasi dan menuangkannya ke dalam bentuk skripsi yang berjudul:

“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ALIH DAYA DAN PENERAPAN PENGATURAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM PERUSAHAAN FARMASI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO SE PERMENAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012 TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN”

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini dibatasi permasalahan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Bagaimanakah (perlindungan hukum) tenaga kerja alih daya didalam PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja?
2. Bagaimana pengaturan mengenai *Cleaning service* bagian dari proses produksi pembuatan obat didalam perusahaan farmasi dilihat Undang-Undang No.13 tahun 2003 dihubungkan dengan SE PERMANKERTRANS No.19 tahun 2012?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji apakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja alih daya sudah diberikan didalam perjanjian kerjanya.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji kebenaran ketentuan Alih daya dalam perusahaan farmasi berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 dihubungkan dengan SE PERMENAKERTRANS No.19 tahun 2012.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu :

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu hukum khususnya bidang hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum tenaga kerja alih daya didalam perusahaan *user* sehingga dapat menambah pengetahuan hukum bagi mereka yang membutuhkannya dimasa ini dan dimasa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pemerintah agar lebih mengkaji mengenai pengaturan tenaga kerja alih daya terkait dengan pelaksanaan alih daya pada suatu perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi para pengusaha terkait dengan pelaksanaan alih daya dalam suatu perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

E. Kerangka Pemikiran

Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Berdasarkan *declaration of human rights* yang membahas mengenai isi pernyataan umum tentang Hak-Hak Asasi Manusia yang antara lain mencantumkan, bahwa setiap orang mempunyai hak : Hidup; Kemerdekaan dan keamanan badan; Diakui kepribadiannya; Memperoleh pengakuan yang sama dengan orang lain menurut hukum dalam perkara pidana; seperti diperiksa di muka umum; Dianggap tidak bersalah kecuali ada bukti yang sah; Masuk dan keluar wilayah suatu Negara; Mendapatkan suaka; Mendapatkan suatu kebangsaan; Mendapatkan hak milik atas benda; Bebas mengutarakan pikiran dan perasaan; Bebas memeluk agama; Mengeluarkan pendapat; Berapat dan berkumpul; Mendapat jaminan sosial; Mendapatkan pekerjaan; Berdagang; Mendapatkan pendidikan; Turut serta dalam gerakan kebudayaan; dan Menikmati kesenian dan turut serta dalam kemajuan.⁸

Maka setiap manusia berhak mendapatkan hak-haknya seperti yang telah diungkapkan dalam *Declaration of Human rights*, didalam kehidupan juga manusia berhak untuk mendapatkan pekerjaan sehingga manusia berhak untuk

⁸ http://id.wikipedia.org/wiki/Pernyataan_Umum_tentang_Hak-Hak_Asasi_Manusia 15 Oktober 2014

melakukan bisnis. Dengan adanya hak mendapatkan pekerjaan yang merupakan Hak Asasi dari setiap manusia melakukan pekerjaan berarti memiliki hubungan kerja dengan tempat ia bekerja dan harus membuat perjanjian kerja antara calon pekerja dan perusahaan.

Hak konstitusional warga Negara salah satunya hak atas kerja dan penghidupan yang layak. Hal ini dijabarkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 27 ayat 2), Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (pasal 28D ayat 2), dan Hak untuk tidak diperbudak (pasal 28 I ayat 1) dalam Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-2.

Bisnis alih daya (*outsourcing*) 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 baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam bidang ketenagakerjaan, alih daya diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan

inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.⁹

Alih daya merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak di bidang itu.¹⁰

Berkaitan dengan *outsourcing*, peraturan yang mengatur hal tersebut ada di Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 56, pasal 57, pasal 58, pasal 59, pasal 60, pasal 61, pasal 62, pasal 63, pasal 64, pasal 65, pasal 66). Sedangkan dalam praktik Alih dayanya sendiri pengaturannya menggunakan PERMEN No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Tenaga kerja alih daya sendiri harus merupakan salah satu kegiatan penunjang (*non core business*) atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi , karena dalam perusahaan yang bersistem alih daya perjanjian yang dipakai terhadap tenaga kerjanya sendiri yaitu perjanjian waktu tertentu atau PKWT .

Didalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mengatur mengenai sifat pekerjaan yang dapat dibuat melalui PKWT seperti disebutkan didalam

⁹ Husni, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2012. hlm 186.

¹⁰ *Ibid.* hlm 188.

pasal 59 ayat 1 Undang-undang No.13 tahun 2003 , mengatakan bahwa PKWT dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Salah satu bentuk pelaksanaan alih daya adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam pasal 1601 b KUHPerdara disebutkan perjanjian pemborongan pekerjaan, yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Dalam pelaksanaan sistem alih daya masih memiliki kendala yaitu ketidakjelasan jenis pekerjaan yang diatur dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 Sehingga Perusahaan berpikir bahwa semua jenis pekerjaan dapat masuk dalam sistem alih daya , namun setelah keluarnya SE Permenakertrans no 19 tahun 2012 disebutkan bahwa hanya ada 5 pekerjaan yang dapat masuk sistem alih daya ini yaitu pada pasal 17 ayat 3 SE Permenakertrans No.19 tahun 2012 :

“Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a.usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*),b.usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*); c.usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan); d.usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan e.usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh”.

Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja, juga memperoleh hak yang sama dengan yang diperjanjikan, mengenai perlindungan

upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan penyedia jasa pekerja (pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Perusahaan penyedia jasa pekerja yang memperoleh pekerjaan, dari perusahaan pemberi pekerjaan, dari perusahaan pemberi kerja, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:

- “1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja;
2. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan,, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja;
3. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.”¹¹

Didalam Perusahaan baik perusahaan di bidang Alih daya ataupun bidang lainnya pasti ada yang namanya Perjanjian Kerja terhadap karyawan. Setiap perjanjian Kerja diatur didalam KUH Perdata didalam Buku ketiga tentang perikatan Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja dan diatur didalam pasal 1601, 1601A, 1601B, 1601C. Perjanjian Kerja merupakan hal yang sangat penting didalam Perusahaan karena Perjanjian Kerja merupakan Kesepakatan untuk Karyawan untuk melakukan tugasnya dengan menyepakati

¹¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011. hlm 226.

peraturan/ketentuan yang disyaratkan terhadap karyawan tersebut yang tercantum didalam Perjanjian Kerja itu.

Didalam perusahaan Alih daya Perjanjian kerja diatur didalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , sistem perjanjian kerja yang Perusahaan Alih daya gunakan terhadap karyawan yang akan di salurkan/di Alih daya kan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang akan diselesaikan dengan waktu tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini diatur didalam pasal 50 sampai dengan pasal 66 Undang-undang No.13 tahun 2003.

Alih daya memang merupakan hak pengusaha, namun pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya dalam melakukan alih daya disamping harus memenuhi syarat materiil dan formil, secara substansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/buruh.¹²

Selain itu penyedia jasa pekerja harus memperhatikan jaminan untuk pekerja/buruh dengan memberikan perlindungan pekerjaan, perlindungan pekerjaan dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Berkaitan dengan hal tersebut, Iman Soepomo membagi

¹² Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2009. hlm 74,

perlindungan pekerja ini menjadi 3(tiga) macam yaitu : Perlindungan Ekonomis, Sosial, dan Teknis.

- “1. *Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.*
2. *Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.*
3. *Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.”¹³*

Dengan memberikan perlindungan atau jaminan bagi pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja maka keadilan bagi pekerja/buruh tersebut menjadi terpenuhi sehingga baik pihak pengusaha dan tenaga kerja saling menguntungkan satu sama lain.

Melihat semakin banyaknya praktik alih daya yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan termasuk pula perusahaan-perusahaan milik Negara di Indonesia dan mengingat jenis pekerjaan yang dapat disalurkan melalui alih daya maka kita harus memperhatikan apakah tenaga kerja yang disalurkan kepada perusahaan *principal/user* sudah ditempatkan sesuai dengan sifat

¹³ Zainal Asikin, et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Rajawali Pers, 1997. hlm 76-77.

pekerjaan berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan SE Permenakertrans No.19 Tahun 2012 guna menciptakan konsistensi antara dua peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja. Semakin banyaknya praktik alih daya semakin banyak pula perusahaan yang menggunakan jasa alih daya dalam merekrut tenaga kerja kedalam perusahaannya agar mempermudah proses perekrutan dan biaya yang murah juga. Berbagai perusahaan menggunakan jasa alih daya perusahaan farmasi pun menggunakan jasa ini contoh seperti perekrutan tenaga kebersihan (*cleaning service*).

Perusahaan farmasi merupakan perusahaan bisnis komersial yang fokus dalam meneliti, mengembangkan dan mendistribusikan obat, terutama dalam hal kesehatan. Mereka dapat membuat obat generik dan bermerek.¹⁴

Perusahaan farmasi yang merupakan perusahaan pembuat obat-obatan memiliki prosedur bagi perusahaan farmasi yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai pembuatan obat yaitu CPOB (cara pembuatan obat yang baik) yang diatur didalam dan perusahaan farmasi wajib memenuhi persyaratan CPOB sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Kesehatan NO.43/Menkes/SK/II/1998 dan merupakan kewajiban bagi perusahaan farmasi yang menjadi syarat dalam produksi.

Aspek-aspek dan ruang lingkup dalam CPOB 2012 yaitu :

1. *Manajemen mutu*
2. *Personalia*
3. *Bangunan dan fasilitas*
4. *Peralatan*
5. *Sanitasi dan hygiene*

¹⁴ http://id.wikipedia.org/wiki/perusahaan_farmasi 15 Oktober 2014

6. *Produksi*
7. *Pengawasan mutu*
8. *Inspeksi diri dan audit mutu & persetujuan pemasok*
9. *Penanganan keluhan terhadap produk dan penarikan kembali produk*
10. *Dokumentasi*
11. *Pembuatan dan analisis berdasarkan kontrak.*
12. *Kualifikasi dan validasi.*¹⁵

Berdasarkan poin no 5 dari prosedur CPOB didalam perusahaan farmasi hal ini merupakan yang dilakukan oleh bagian kebersihan (*cleaning service*). Berdasarkan dari pedoman CPOB 2012 poin 5 ini ruang lingkupnya mengenai Klasifikasi Ruang Bersih dan Sarana Udara Bersih yaitu :

“Klasifikasi ruangan adalah bagian dari kualifikasi awal fasilitas dan biasanya juga dilakukan pada saat requalifikasi rutin; artinya baik aktivitas klasifikasi maupun status klasifikasi akhir yang harus dicapai untuk ruangan bersih dan sarana udara bersih. Aneks 1 ini berkaitan langsung dengan klasifikasi ruang bersih dan sarana udara bersih sesuai ISO 14644. Untuk lebih besar dari 5um.”

Dan melihat dari penelitian yang dilakukan Divisi Riset PPM Manajemen yang mengatakan bahwa 80% perusahaan farmasi menggunakan tenaga kerja alih daya yaitu *cleaning service* dan melihat juga dari pengertian tugas dari *cleaning service* yang telah disebutkan sebelumnya artinya dilakukannya oleh tenaga kerja *cleaning service* dan merupakan tenaga kerja alih daya. Melihat dari sifat pekerjaan tenaga kerja alih daya yang kegiatannya merupakan kegiatan penunjang (*non core business*) atau kegiatannya tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dan tidak boleh diterapkan pada pekerjaan yang kegiatannya bersifat pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi seperti disebutkan dalam Pasal

¹⁵<http://ilmu-kefarmasian.blogspot.com/2013/12/cpob-cara-pembuatan-obat-yang-baik-2012-15.html?m=1> 15 Oktober 2014

66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga apabila didalam perusahaan farmasi CPOB merupakan bagian yang berhubungan langsung dengan proses produksi jadi seharusnya ini tidak boleh dikerjakan oleh *cleaning service* dari alih daya karena bukan sebagai pekerjaan yang sifatnya penunjang sehingga disini terjadi adanya dugaan inkonsistensi pengaturan tenaga kerja alih daya didalam perusahaan farmasi dengan peraturan yang sudah ada yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Permenakertrans Nomor 12 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis ingin mengkaji mengenai Perlindungan hukum bagi tenaga kerja alih daya dan konsistensi pengaturan tenaga kerja alih daya didalam perusahaan farmasi berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 dan SE Permenakertrans No.19 Tahun 2012.

F. Metode Penelitian

Penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu dengan meneliti pada data sekunder bidang hukum yang ada sebagai data kepustakaan dengan menggunakan metode berpikir deduktif dan kriteriterium kebenaran koheren.

1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan memberi gambaran dan menganalisis mengenai fakta-fakta yang ada

secara utuh dan menyeluruh dengan memperhatikan data-data, peraturan-peraturan yang berlaku dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di atas.

2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, dalam hal ini dipaparkan mengenai konsistensi pengaturan tenaga kerja alih daya dalam perusahaan farnasi serta menganalisis dan mengkaitkannya dengan peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku pada saat ini.

3. Tahap Penelitian

Dalam tahap penelitian untuk skripsi ini menggunakan metode studi kepustakaan seperti:

- 1) Bahan-bahan hukum primer berupa perundang-undangan yaitu Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan SE PERMENAKERTRANS No.19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
- 2) Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan-bahan hukum primer, antara lain berasal dari jurnal-jurnal hukum dan pendapat-pendapat para ahli yang berkaitan dengan pelaksanaan alih daya.

- 3) Bahan-bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, antara lain kamus, koran, internet, dan ensiklopedia.

Penulis juga selain menggunakan metode kepustakaan juga menggunakan metode studi lapangan namun hanya untuk memperkuat data primer saja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian yang dikumpulkan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu melalui studi dokumen.

5. Metode Analisis Data

Dianalisis dari hasil penelitian yang telah terkumpul dengan metode analisis yuridis kualitatif, data yang diperoleh kemudian disusun secara kualitatif untuk mencapai kejelasan yang dibahas tanpa menggunakan rumus dan angka.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pokok persoalan yang akan dibahas secara keseluruhan, maka dibuat suatu sistematika pembahasan yang terdiri dari 5 (lima) bab yakni sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang, identifikasi masalah yang akan diangkat, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ALIH DAYA

Bagian ini berisikan uraian teori, konsep, asas, norma, doktrin yang relevan mengenai masalah hukum yang diteliti baik dari buku, jurnal ilmiah, yurisprudensi, perundang-undangan, dan sumber data lainnya.

BAB III PENGATURAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM PERUSAHAAN FARMASI

Bagian ini berisikan mengenai objek penelitian, uraian ditulis dalam bentuk deskriptif.

BAB IV PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan uraian yang memuat mengenai analisis atau pembahasan sesuai dengan identifikasi masalah.

BAB V KESIMPULAN & SARAN

Bagian ini berisikan kesimpulan dan saran, kesimpulan merupakan jawaban atas identifikasi masalah, sedangkan saran merupakan usulan yang operasional, konkret, dan praktis serta merupakan kesinambungan atas identifikasi masalah.