

**PENGATURAN DAN PENGELOLAAN
TENAGA KERJA NASIONAL PADA KONTRAKTOR
PRODUCTION SHARING MINYAK DAN GAS BUMI**

TESIS

**SEKAR AYU PROBOWATI
0606006684**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM PASCA SARJANA
JAKARTA
JANUARI 2009**

**PENGATURAN DAN PENGELOLAAN
TENAGA KERJA NASIONAL PADA KONTRAKTOR
PRODUCTION SHARING MINYAK DAN GAS BUMI**

TESIS

Ditujukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum

**SEKAR AYU PROBOWATI
0606006684**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
KEKHUSUSAN HUKUM EKONOMI
JAKARTA
JANUARI 2009**

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya, Penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “ Pengaturan dan Pengelolaan Tenaga Kerja Nasional Pada Kontraktor *Production Sharing* Minyak dan Gas Bumi”. Penulisan Tesis ini dilaksanakan dalam rangka memnuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum Jurusan Hukum Ekonomi Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Tersusunnya tesis ini tidak terlepas dari berbagai bimbingan, saran, bantuan dan dorongan dan kritik yang datang dari berbagai pihak, sejak masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini. Oleh Karen aitu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

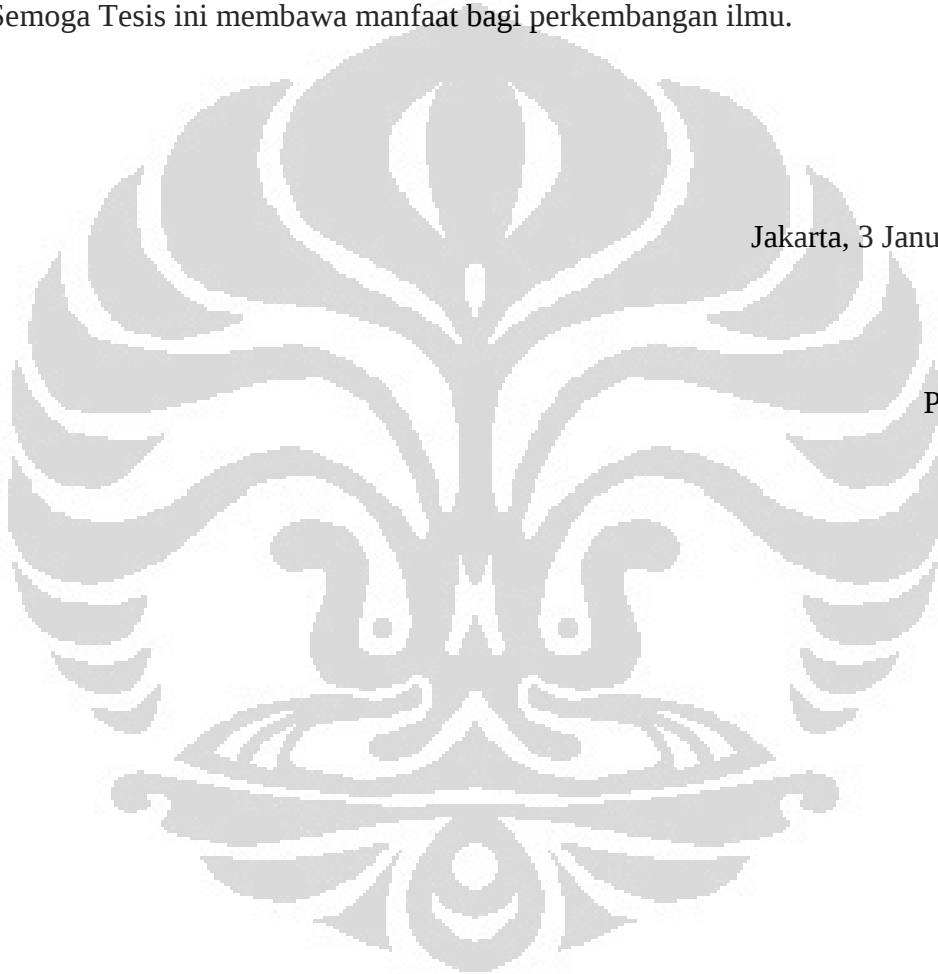
- (1) Bapak Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran dalam penulisan Tesis ini;
- (2) Bapak Dr. R. Bambang Prabowo Soedarso, S.H., MES. dan Bapak Dr. Inosentius Samsul, S.H., M.H., selaku dosen penguji Tesis;
- (3) Bapak Heri Margono, Kepala Dinas Pendayagunaan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial BPMIGAS, dan Staff selaku responden penulis yang telah membantu penulis dalam memperoleh data
- (4) Bapak Umar Chatab dan Ibu Susiyani Nurwulandari beserta Staff dari *Human Resources Department* (Mas Tunjung dan Mas Agung) dari KPS Kalila (Bentu) Limited selaku responden penulisan Tesis dan telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan;
- (5) Orang tua & Keluarga Penulis yang telah memberikan bantuan dan dukungan material maupun moral dalam penyelesaian penulisan Tesis ini;
- (6) Suami penulis, R. Faisal Adi Nugroho S., yang telah memberikan bantuan, dukungan dan pengertian dalam proses penulisan Tesis ini;

(7) Sahabat-sahabat penulis di Magister Hukum jurusan Hukum Ekonomi angkatan 2006/2007 yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan dan penulisan Tesis ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu, baik yang sudah penulis sebutkan atau tidak. Semoga Tesis ini membawa manfaat bagi perkembangan ilmu.

Jakarta, 3 Januari 2009

Penulis



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sekar Ayu Probawati
NPM : 0606006684
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGATURAN DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA NASIONAL PADA KONTRAKTOR *PRODUCTION SHARING* MINYAK DAN GAS BUMI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada Tanggal: 3 Januari 2009
Yang Menyatakan,

(Sekar Ayu Probawati)

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Sekar Ayu Probawati

NPM : 0606006684

Tanda Tangan :

Tanggal : 3 Januari 2009

ABSTRAK

Nama : Sekar Ayu Probowati
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Pengaturan dan Pengelolaan Tenaga Kerja Nasional Pada Kontraktor *Production Sharing* Minyak dan Gas Bumi

Tesis ini membahas pengaturan tenaga kerja nasional dan pengelolaannya. Industri Minyak dan Gas Bumi (migas) yang mempunyai karakteristik khusus, yaitu padat modal, beresiko tinggi dan membutuhkan keahlian dari sumber daya manusia nya dalam mengelola cadangan migas, maka terdapat keterbatasan jumlah tenaga kerja nasional dalam sektor ini. Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya manusia dalam pengelolaan cadangan migas, Pemerintah menuangkan pengutamaan penggunaan tenaga kerja nasional dalam Kontrak Bagi Hasil antara KPS dengan BPMIGAS. Pengutamaan tenaga kerja nasional tersebut dituangkan dalam klausula pelatihan dan penempatan tenaga kerja nasional dalam KPS. Berdasarkan Kontrak Bagi Hasil tersebut, KPS wajib untuk melakukan pengembangan terhadap kompetensi tenaga kerja nasional untuk meningkatkan keahlian pekerja dalam pelaksanaan eksplorasi dan produksi migas dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dalam industri migas khususnya, dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku pada umumnya. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut mengenai kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja nasional, baik untuk pekerja kontrak, pekerja tetap dan pekerja kontrak pihak ketiga (*outsourc*), dalam suatu KPS.

Kata Kunci:
Minyak dan Gas Bumi, Kontraktor *Production Sharing*, Tenaga Kerja Nasional

ABSTRACT

Name : Sekar Ayu Probowati
Study Program : Ilmu Hukum
Title : The Regulation and the Development of National Workers
at Production Sharing Contract in Oil and Gas Sector.

The focus of this study is for regulating and developing of national workers who worked in Production Sharing Contract Company in oil and gas sector. The Oil and Gas sector have special characteristic such as the large amount of capital needed, high risk and require a complicated technology to explore and exploited the oil and gas. The deficiency of national workers had raise in this sector. To prevent the deficiency amount of national workers get bigger, The Government of Indonesia raise the regulation to the Production Sharing Contract Company to hire national workers as a priority, and develop the national workers competency. The Production Sharing Contract Company shall obey the government policy of worker and oil and gas, subject to the Production Sharing Contract had been signed by the Government of Indonesia and Production Sharing Contract Company.

Key words:

National Workers, Oil and Gas, Production Sharing Contract Company.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Permasalahan.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Metodologi Penelitian.....	10
F. Kerangka Konseptual.....	12
G. Sistematika Penulisan.....	18
 BAB II. PENGATURAN HUBUNGAN KERJA DAN <i>OUTSOURCING</i>	 19
DALAM PERATURAN KETENAGAKERJAAN.....	 19
A. Pengaturan Hubungan Kerja dalam Peraturan Ketenagakerjaan....	19
1. Definisi Hubungan Kerja.....	20
2. Pengaturan Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja	
Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan.....	23
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	28
B. Pengaturan <i>Outsourcing</i> dalam Peraturan Ketenagakerjaan.....	35
1. Sejarah <i>Outsourcing</i>	36
2. Definisi dan Tujuan <i>Outsourcing</i>	37
3. Landasan Hukum dan Pelaksanaan <i>Outsourcing</i>	39
4. Manfaat pelaksanaan <i>Outsourcing</i>	44
 BAB III. PENGATURAN DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA	 46
NASIONAL BERDASARKAN PERATURAN INDUSTRI	 46
MINYAK DAN GAS BUMI.....	 46
A. Pengaturan Tenaga Kerja Nasional berdasarkan Peraturan Industri	
Minyak dan Gas Bumi.....	46
1. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja (RPTK).....	49
2. Pengaturan <i>Outsourcing</i> , PKWT dan PKWTT dalam Industri	
Minyak dan Gas Bumi.....	54

B. Pengelolaan Tenaga Kerja Nasional Industri Minyak dan Gas Bumi.....	55
1. Definisi <i>Career Development Monitoring</i>	56
2. Pelaksanaan <i>Career Development Monitoring</i>	59

BAB IV. PENGATURAN HUBUNGAN KERJA DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA NASIONAL PADA KONTRAKTOR *PRODUCTION SHARING*.....61

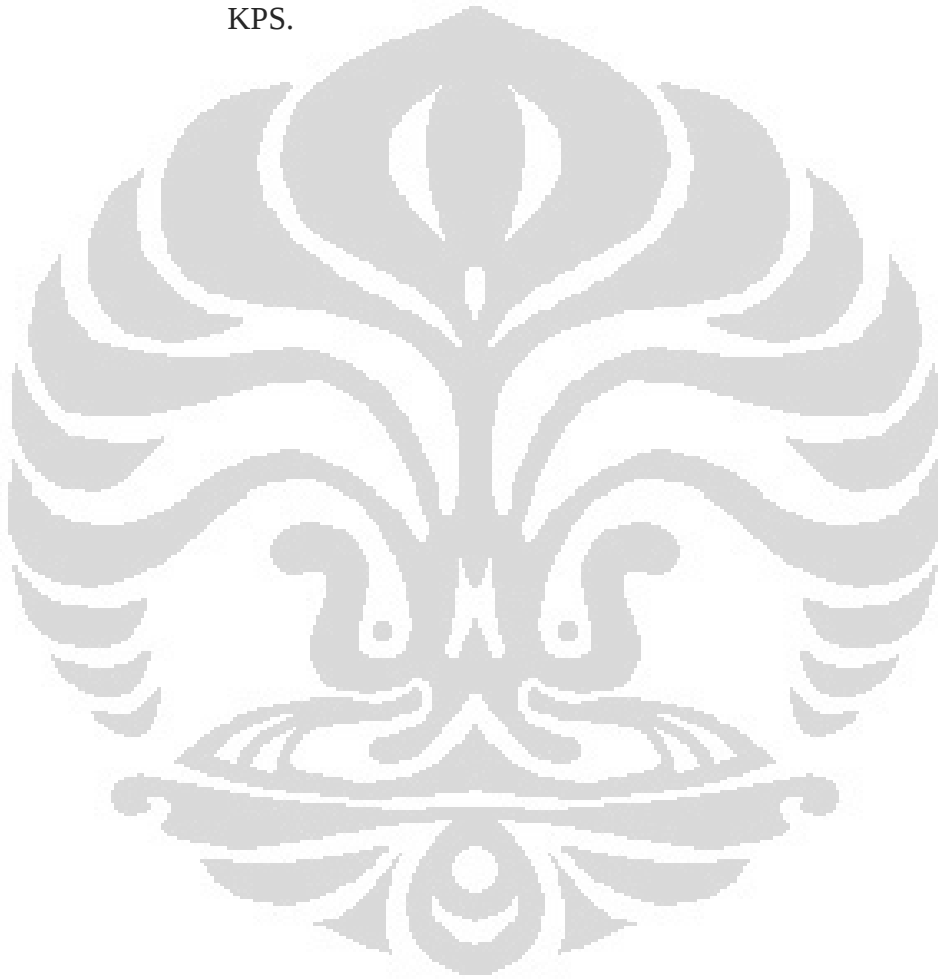
A. Pengaturan dan Pelaksanaan Hubungan Kerja pada Kontraktor <i>Production Sharing</i>	61
1. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja pada Kontraktor <i>Production Sharing</i>	62
2. Pelaksanaan Hubungan Kerja Pada Kegiatan Operasional Kontraktor <i>Production Sharing</i>	67
3. Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> Pada Kontraktor <i>Production Sharing</i>	69
B. Pengelolaan Tenaga Kerja Nasional pada Kontraktor <i>Production Sharing</i>	74
1. Pendidikan dan Pelatihan.....	75
2. <i>Mentoring</i>	75
3. Pengembangan Karir Internasional.....	76

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....80

DAFTAR REFERENSI.....xii

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Perjanjian Kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.
- Lampiran 2 : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara pekerja dengan KPS.
- Lampiran 3 : Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara pekerja dengan KPS.



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Bahan galian tambang adalah sumber daya alam yang tak terbarukan (*unrenewable resources*) dalam pengelolaan dan pemanfaatannya dibutuhkan pendekatan manajemen ruangan yang ditangani secara holistik dan integratif dengan memperhatikan empat aspek pokok yaitu, aspek pertumbuhan (*growth*), aspek pemerataan (*equity*), aspek lingkungan (*environment*), dan aspek konservasi (*conservation*).¹ Penggunaan pendekatan yang demikian memerlukan kesadaran bahwa setiap kegiatan eksploitasi bahan galian akan menghasilkan dampak yang bermanfaat, sekaligus dampak merugikan bagi umat manusia pada umumnya dan masyarakat lokal pada khususnya.

Salah satu bahan galian tambang yang mempunyai nilai tinggi saat ini adalah “emas hitam” atau minyak bumi dan gas bumi. Minyak Bumi dan Gas Bumi (“selanjutnya disebut Migas) sebagai kekayaan alam nasional, merupakan sumber daya alam yang tak terbarukan, oleh karena itu pengusahaannya harus dilakukan secara optimal.²

Penggunaan pasal 33 ayat (2) dan (3) UUD 1945 dilakukan dengan pendekatan bahwa sumber daya alam dikuasai oleh Negara dan merupakan milik bersama (*common property*) bangsa Indonesia dan dipergunakan untuk kesejahteraan dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat dari satu generasi ke generasi selanjutnya secara berkelanjutan.

¹ Yusgiantoro, Purnomo, “Kebijakan dan Strategis Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Sektor Pertambangan dan Energi”, (Makalah Keynote Speaker Seminar Nasional Pengaturan Pengelolaan Pertambangan dalam Era Otonomi Daerah dari Perspektif Kemandirian Lokal, Makassar), hlm. 3.

² Kebijaksanaan pengaturannya berpedoman pada pasal 33 ayat (2) dan (3) Undang - Undang Dasar 1945, yaitu :
“(2) *Cabang – cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.*”
“(3) *Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar – besarnya untuk kemakmuran rakyat.*”

Dari pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa bangsa Indonesia memberi kekuasaan kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk mengatur, memelihara, dan mempergunakan kekayaan alam tersebut dengan sebaik – baiknya sehingga tercapai masyarakat Indonesia yang adil dan makmur.

Kedudukan Migas bernilai strategis dan vital sebagai cabang produksi yang penting dan menguasai hajat hidup orang banyak. Oleh karena itu, merupakan wewenang negara untuk menguasai kekayaan alam yang terdapat di wilayah hukum pertambangan Indonesia disebut dengan hak penguasaan. Sedangkan pelaksanaan hak penguasaan negara khusus untuk pertambangan Migas disebut perusahaan pertambangan Migas.³

Penguasaan dan perusahaan atas Migas ini kemudian diatur dengan pasal 3 Undang – Undang No. 44 Prp Tahun 1960 tentang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi. Diatur di dalamnya yaitu bahwa perusahaan pertambangan Migas hanya dapat diselenggarakan oleh negara dan selanjutnya negara mendelegasikan pelaksanaan perusahaan pertambangan Migas kepada sebuah perusahaan negara dalam bentuk kuasa pertambangan. Perusahaan Negara yang dimaksud sebagai pemegang kuasa pertambangan atas Migas di Indonesia adalah Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara atau disingkat PERTAMINA yang dasar pembentukannya adalah Undang – Undang No. 8 tahun 1971 tentang Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara.⁴

Saat dibentuknya Undang-Undang No. 8 Tahun 1971 tersebut, perusahaan Migas yang dilakukan oleh PERTAMINA belum dapat dilakukan secara mandiri. Hal ini dikarenakan adanya hambatan utama yang bersumber dari sifat alamiah industri perminyakan itu sendiri, yaitu keharusan adanya permodalan, teknologi dan sumber daya manusia yang kuat serta tak terbatas.⁵

³ S. Sosrokoesomo, Ann, *Pelaksanaan Ketentuan Pasal 33 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Dasar 1945 Dalam Bidang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi*, hlm. 66.

⁴ *Ibid*, hal. 71.

⁵ Hambatan-hambatan tersebut diatasi Pemerintah dengan ketentuan pasal 12 ayat (1) Undang – Undang No. 8 Tahun 1971, yang menyatakan bahwa:
“(1) Perusahaan dapat mengadakan kerjasama dengan pihak lain dalam bentuk “Kontrak Production Sharing.”

Negara memperkenankan PERTAMINA untuk mengadakan kerjasama dalam perusahaan Migas dengan pihak lain dalam bentuk Kontrak *Production Sharing* (KPS) atau dapat disebut juga *Production Sharing Contract* (PSC) atau Kontrak Bagi Hasil. PSC lebih lanjut diatur dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 1994 tentang Syarat – syarat dan Pedoman Kerjasama Kontrak Bagi Hasil Minyak dan Gas Bumi.

Dalam menghadapi kebutuhan dan tantangan global pada masa yang akan datang, kegiatan usaha Migas dituntut untuk lebih mampu mendukung kesinambungan pembangunan nasional dalam rangka peningkatan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Saat ini, sudah terdapat *political will* dari Pemerintah untuk melaksanakan reformasi peraturan perundang-undangan industri Migas dengan mengganti Undang-Undang No. 8 Tahun 1971 dengan Undang – Undang No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi (“selanjutnya disebut UU Migas”).

Adapun tujuan dari penyusunan Undang-Undang No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi adalah:⁶

1. terlaksana dan terkendalinya Minyak dan Gas Bumi sebagai sumber daya alam dan sumber daya pembangunan yang bersifat strategis dan vital;
2. mendukung dan menumbuhkembangkan kemampuan nasional untuk lebih mampu bersaing;
3. meningkatnya pendapatan negara dan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi perekonomian nasional, mengembangkan dan memperkuat industri dan perdagangan Indonesia;
4. menciptakan lapangan kerja, memperbaiki lingkungan, meningkatnya kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai Pemerintah dengan melaksanakan dan mengendalikan kegiatan hulu Migas melalui Kontrak Kerja Sama.⁷ Kontrak

⁶ Penjelasan atas Undang-Undang No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

⁷ Sebagaimana dinyatakan dalam pasal 6 ayat (1) UU No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi:

Kerja Sama ini didefinisikan dalam Pasal 1 angka 19 UU No. 22 Tahun 2001 sebagai Kontrak Bagi Hasil atau bentuk kontrak kerja sama lain dalam kegiatan Eksplorasi dan Eksploitasi yang lebih menguntungkan Negara dan hasilnya dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat. Oleh karena itu, pengaturan Kontrak Bagi Hasil, yang lebih lazim disebut dengan PSC, tunduk pada UU Migas dan diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2004 tentang Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi.

Dalam pasal 11 ayat (1) UU No. 22 Tahun 2001, disebutkan bahwa Kegiatan Usaha Hulu, yang meliputi kegiatan eksplorasi dan eksploitasi dilaksanakan oleh Badan Usaha atau Bentuk Usaha Tetap berdasarkan Kontrak Kerja Sama dengan Badan Pelaksana. Hal ini berarti pelaksana dari PSC telah beralih dari PERTAMINA kepada Badan Pelaksana yang ditetapkan dengan PP No. 42 Tahun 2002 tentang pembentukan Badan Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi atau yang disingkat dengan BP MIGAS.

Menyadari bahwa industri Minyak dan Gas Bumi merupakan industri yang memerlukan permodalan yang cukup besar, resiko kegagalan yang tinggi, keahlian yang handal dan teknologi canggih, maka kerjasama yang berbentuk PSC dilakukan dengan perusahaan – perusahaan yang dinilai memiliki kemampuan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Perusahaannya kemudian disebut sebagai Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) atau Kontraktor *Production Sharing* (KPS).

“ (1) Kegiatan usaha hulu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 angka 1 dilaksanakan dan dikendalikan melalui Kontrak Kerja Sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 19.”

Pasal 5 angka 1 UU No. 22 Tahun 2001, menyatakan:

“ Kegiatan usaha Minyak dan Gas Bumi terdiri atas:

1. Kegiatan Usaha Hulu yang mencakup:
 - a. Eksplorasi;
 - b. Eksploitasi.

Eksplorasi didefinisikan dalam Pasal 1 angka 8 UU No. 22 Tahun 2001, adalah kegiatan yang bertujuan memperoleh informasi mengenai kondisi geologi untuk menemukan dan memperoleh perkiraan cadangan Minyak dan Gas Bumi di Wilayah Kerja yang ditentukan;

Eksploitasi didefinisikan dalam Pasal 1 angka 9 UU No. 22 Tahun 2001, adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan Minyak dan Gas Bumi dari Wilayah Kerja yang ditentukan, yang terdiri atas pengeboran dan penyelesaian sumur, pembangunan sarana pengangkutan, penyimpanan, dan pengolahan untuk pemisahan dan pemurnian Minyak dan Gas Bumi di lapangan serta kegiatan lain yang mendukungnya.

Seiring dengan meningkatnya harga Minyak dan Gas Bumi di Dunia pada tahun 2008, setiap negara penghasil Migas dituntut untuk melaksanakan kegiatan eksplorasi dan eksploitasi berkesinambungan agar didapat hasil yang maksimal untuk peningkatan produksi Migas. Sehingga tak pelak lagi, unsur Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja dengan kualitas yang baik dan kuantitas yang cukup, dibutuhkan untuk menunjang kegiatan eksplorasi dan eksploitasi Migas tersebut.

Pemerintah Indonesia, pada akhir tahun 2009, mencanangkan target untuk meningkatkan produksi migas yang diharapkan mencapai 30% atau 1,3 juta bpod (barrel of oil per day).⁸

Realisasi dan target produksi minyak + kondensat (barel)	
Tahun	Volume
2006	1,007 juta
2007	1,050 juta*
2008	1,088 juta*
2009	1,300 juta*

* Target produksi Migas. Data diolah oleh BPMIGAS.

Namun sebelum mencapai target tersebut pemerintah menghadapi kenyataan penurunan jumlah tenaga kerja untuk sektor tersebut. Berdasarkan data yang dimiliki Dirjen Migas, tercatat angka 291.173 tenaga kerja dalam negeri di tahun 2006. Bila dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja sektor migas dalam negeri pada tahun 2005 (295.198) dan 2004 (295.507), angka tersebut jelas mengalami penurunan. Ada beberapa hal yang menyebabkan masalah ketenagakerjaan di sektor Migas yang berpengaruh terhadap peningkatan produksi Migas.⁹

Hal-hal tersebut antara lain ketergantungan penggunaan tenaga kerja asing (TKA) yang menguasai teknologi dan permodalan dan keterbatasan jumlah tenaga

⁸ <http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/rekrutmen/1id768.html>, didownload tanggal 10 Juni 2008.

⁹ *Ibid*

kerja nasional (TKN) Migas yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta keahlian di bidang Migas. Selain itu ada juga masalah penciptaan tenaga kerja Migas yang belum terstruktur dan *fresh graduate* yang tidak siap pakai. Kesimpulannya adalah kebutuhan SDM Migas saat ini secara kualitas dan kuantitas bisa dibilang kurang memadai. Sehingga proses rekrutmen di perusahaan Migas pun tidak berjalan dengan baik.

Pemerintah menyadari perlu adanya regenerasi TKN di industri Migas nasional. Oleh karena itu, di dalam Pasal 26 PP No. 35 Tahun 2004, Pemerintah mensyaratkan bahwa kontrak kerja sama (berbentuk PSC) wajib memuat paling sedikit beberapa ketentuan pokok, diantaranya yaitu memuat pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia.

Agar didapat tenaga kerja nasional yang kompeten berkarya di bidang migas, Pemerintah mensyaratkan para tenaga kerjanya untuk dapat dikelola. Pemerintah melalui BPMIGAS memberikan kewenangan kepada KPS untuk melaksanakan kebijakan yang bersifat operasional, sedangkan untuk kebijakan yang berdampak pada hubungan industrial, KPS tetap memerlukan persetujuan BPMIGAS dan tunduk pada ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pedoman Tata Kerja No. 018/PTK/V/2005 tentang pengelolaan sumber daya manusia Kontraktor Kontrak Kerja Sama (disebut dengan KKKS/KPS).

Pengutamaan penggunaan TKN ini diatur lebih lanjut dalam Pasal 82 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2004, yang mengatur bahwa dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya, Kontraktor (KPS) wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja warga negara Indonesia dengan memperhatikan pemanfaatan tenaga kerja setempat sesuai dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan.

Namun, dengan adanya suasana kompetitif dalam produksi migas saat ini, untuk mendapatkan keuntungan (*revenue*) yang maksimal KPS berusaha untuk mengefisienkan biaya produksi (*production cost*). Alternatif upaya untuk melaksanakan efisiensi *production cost* adalah dengan mempekerjakan pekerja dalam jumlah minimal untuk memperoleh produksi yang maksimal. Oleh karena itu, KPS memberikan perhatian utama pada pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*) dan memberikan pekerjaan penunjang pada pihak lain. Praktik

pelaksanaan sebagian pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan lain atau pihak ketiga disebut dengan “*Outsourcing*”.¹⁰

Dalam pelaksanaannya, tenaga kerja Nasional dalam bisnis inti suatu KPS, dipekerjakan dengan beberapa mekanisme. Mulai dari mempekerjakan pekerja melalui suatu perusahaan *Outsourcing*, lumrah disebut sebagai pekerja kontrak pihak ketiga (*outsource*), kemudian mempekerjakan pekerja dengan sistem kontrak untuk waktu tertentu berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pekerja untuk waktu tidak tertentu berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pelaksanaan *outsourcing* pada umumnya menimbulkan permasalahan bagi pengusaha yang melaksanakan sistem *outsourcing* ini, begitu juga dengan KPS yang melaksanakan *outsourcing*. Timbulnya permasalahan pada praktek *outsourcing*, disebabkan sementara belum tersedia perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang mengatur tentang hal tersebut. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebut istilah *outsourcing* namun dalam beberapa pasal mengatur tentang pemborongan pekerjaan dan penggunaan pekerja/buruh melalui perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh yang akhirnya dikenal dengan sebutan *outsourcing* dengan maksud:

- sebagai landasan hukum menyikapi praktek *outsourcing*;
- sebagai acuan menyelesaikan permasalahan yang timbul dilingkup *outsourcing*.

Pelaksanaan *outsourcing* merupakan kebutuhan dari kondisi saat ini, contohnya adalah untuk penghasil *consumer goods* yang memberikan semua bagian non-corenya kepada pihak lain. *Outsourcing* bukanlah hal baru yang dipraktekkan tetapi merupakan praktek yang sudah dilakukan beberapa perusahaan yang berhasil dalam efisiensi yang juga dicirikan dengan minimnya masalah-masalah perburuhan. *Outsourcing* murni akan memberikan nilai tambah

¹⁰ Corporate Organization & Human Capital Development, *Astra Human Resources Management Manual*, hlm. 1.

Corporate Organization & Human Capital Development memberikan definisi “*Outsourcing*” adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (perusahaan *outsourcing*) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

dari lepasnya masalah hubungan industrial, remunerasi, benefits dan hal-hal lain yang sifatnya melekat pada pekerja karena produk jasa yang diambil dari sifat kerjanya. Pengusaha beranggapan bahwa perubahan dari suatu kondisi yang telah ada di suatu perusahaan menuju *outsourcing* merupakan langkah efisiensi yang sangat strategis untuk kelancaran usaha yang ada pada saat ini¹¹.

Pekerja yang mau dipekerjakan dengan status *outsourc* ini pun tidak terlepas karena adanya filosofis bekerja yang ada, yaitu; Bekerja adalah kebutuhan; bekerja adalah kebersamaan; bekerja adalah tumpuan kesejahteraan bagi seorang pekerja dan keluarganya; dan bekerja adalah faktor untuk mengentaskan kemiskinan. Dari hal-hal tersebut, mau-tidak mau pekerja menerima status hubungan kerjanya dengan pengusaha. Oleh karena itu peran pemerintah sebagai penghasil kebijakan, harus jeli terhadap permasalahan-permasalahan *outsourcing* dan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan *outsourcing* yang ada.

Dari latar belakang tersebut, penelitian ini diberi judul: **"PENGATURAN DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA NASIONAL PADA KONTRAKTOR *PRODUCTION SHARING* MINYAK DAN GAS BUMI"**.

B. POKOK PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Dimanakah diatur mengenai pekerja yang dipekerjakan dengan PKWTT, PKWT dan pekerja kontrak pihak ketiga serta pengelolaan tenaga kerja nasional dengan berbagai status hubungan kerja tersebut dalam suatu KPS?
2. Apakah pelaksanaan hubungan kerja dan pengelolaan serta pengembangan tenaga kerja nasional, sehubungan dengan status pekerja *outsourc* dan pekerja kontrak (PKWT), di suatu KPS telah sesuai dengan ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan industri migas yang berlaku?

¹¹<http://www.theoutsourcingonline.com>, *Gonjang Ganjing Tentang Pekerja Kontrak/Pkwt Dan Outsourcing*, didownload tanggal 18 Agustus 2008.

3. Bagaimana pekerja yang dipekerjakan dengan sistem *outsourcing* di KPS dianggap dapat meminimalkan biaya produksi KPS?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaturan dan metode-metode pengelolaan tenaga kerja nasional yang dilaksanakan oleh suatu KPS saat ini.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan hubungan kerja dan pengelolaan serta pengembangan kompetensi tenaga kerja nasional, pekerja *outsourc* dan pekerja kontrak (PKWT) di suatu KPS berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku secara umum maupun khusus dalam industri migas.
3. Untuk mengetahui bagaimana pekerja *outsourc* dapat meminimalkan biaya produksi dalam suatu KPS.

D. MANFAAT PENELITIAN

Kegunaan Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan ilmu hukum, khususnya hukum ekonomi dan hukum perburuhan.
2. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan perbandingan dalam penelitian serta memberikan masukan kepada mahasiswa lainnya .
3. Diharapkan dapat memberikan ide-ide dasar dalam bentuk pemikiran baru dalam hal pelaksanaan pengelolaan tenaga kerja dalam bidang migas di suatu KPS secara teoritis.

Kegunaan Praktis

1. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat pada umumnya dan pejabat terkait pada khususnya yang membutuhkan informasi sehubungan dengan pelaksanaan sistem perekrutan, pengadaan dan pengelolaan tenaga kerja.

2. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada instansi terkait dan pemerintah dalam pengimplementasian hukum perburuhan.

E. METODOLOGI PENELITIAN

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian dilakukan melalui pengkajian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku secara umum meliputi seluruh perundang-undangan yang berkaitan dengan hukum bisnis dan secara lebih spesifik peraturan perundang-undangan dalam ruang lingkup Perburuhan dan migas; dan penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan melalui pengkajian data-data primer.

2. Bentuk penelitian

Bentuk analisis/pendekatan yang dilakukan adalah deskriptif-analisis yaitu dengan memberikan gambaran sinkronisasi antara peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Perburuhan yaitu UU ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang tenaga kerja dalam bidang migas yaitu UU migas dan peraturan-peraturan pelaksanaannya, kemudian dianalisis terhadap objek penelitian untuk mencari jawaban atas permasalahan yang diungkapkan dalam pokok permasalahan.

3. Sumber Data

a. Data primer

Untuk pengumpulan data primer, yang antara lain berupa Perjanjian-perjanjian Kerja di KPS, Penulis menghimpun data dari BPMIGAS dan suatu KPS. KPS

berkewajiban untuk melaksanakan pengelolaan tenaga kerjanya sesuai dengan ketentuan-ketentuan BPMIGAS. Pelaksanaan pengelolaan serta pengadaan tenaga kerja dan penentuan status pekerja di KPS wajib tunduk pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dimana sesuai dengan pokok permasalahan yang dibahas dalam penulisan tesis ini.

b. Data sekunder

untuk pengumpulan data sekunder dalam penulisan Tesis ini, digunakan penelitian data kepustakaan yang berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku karangan ilmiah, surat kabar, artikel-artikel dari berbagai penerbit dan internet yang erat kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan dalam ruang lingkup migas.

Data sekunder terdiri atas:

- 1) bahan hukum primer
yaitu peraturan-peraturan yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah dibidang Perburuhan dan Migas, misalnya:
 - a). Undang-Undang Dasar 1945
 - b). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c). Undang-Undang No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak bumi dan Gas bumi.
 - d). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - e). Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 1994 tentang Syarat – syarat dan Pedoman Kerjasama Kontrak Bagi Hasil Minyak dan Gas Bumi
 - f). Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang

Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

g). Pedoman Tata Kerja No. 018/PTK/V/2005 tentang pengelolaan sumber daya manusia Kontraktor Kontrak Kerja Sama.

- 2) bahan hukum sekunder
yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dengan jelas, dapat berupa buku-buku, referensi-referensi, artikel-artikel yang berkaitan dengan hukum perburuhan, khususnya *outsourcing*.

4. Cara Pengumpulan Data

Penulis menggunakan cara studi kepustakaan untuk memperoleh data dalam usaha mencapai tujuan penelitian. Pengumpulan data dengan cara Studi Kepustakaan yaitu penulis mengambil acuan dengan membaca buku-buku, tulisan-tulisan, peraturan-peraturan dan PerUndang-Undangan yang berkaitan dengan topik penulisan tesis.

5. Analisis Data

Terkait dengan penelitian yang dilakukan yang bersifat deskriptif, maka analisis data dilakukan secara kualitatif terhadap data sekunder dan data primer yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang dikumpulkan dan diolah guna menemukan jawaban atas permasalahan yang diajukan penulis.

F. KERANGKA KONSEPSIONAL

Pengelolaan Tenaga Kerja Nasional Pada Kontraktor Production Sharing Berdasarkan Peraturan-peraturan Industri Migas

Pengelolaan tenaga kerja Nasional di suatu KPS dilaksanakan dengan merujuk pada ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pedoman Tata Kerja No. 018/PTK/V/2005 tentang pengelolaan sumber daya manusia Kontraktor Kontrak Kerja Sama dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan dalam bidang migas tidak diatur secara khusus, kecuali mengenai beberapa ketentuan seperti jam atau waktu kerja dan waktu istirahat pekerja di daerah tertentu, yang diatur dengan Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu (“Kepmen No. 234/2003”).

PTK No. 018/PTK/V/2005

Dalam melaksanakan kegiatannya, KPS turut bertanggung jawab dalam mengembangkan dan meningkatkan tenaga kerja/ Sumber daya manusia baik yang berkaitan dengan proses rencana penggunaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja nasional serta hubungan industrial dan kesejahteraan.

Pedoman pengelolaan sumber daya manusia Kontraktor Kontrak Kerja Sama berisi tata cara pengelolaan SDM KPS, baik yang berkaitan dengan proses rencana penggunaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja nasional, serta hubungan industrial dan kesejahteraan. Pedoman ini bertujuan untuk mempercepat pengendalian SDM nasional yang terlatih untuk mendukung usaha hulu minyak dan gas bumi.¹²

Pengaturan Pelaksanaan *Outsourcing* Pekerja dan PKWT Pada Kontraktor Production Sharing

Ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan dalam suatu KPS, khususnya mengenai pemenuhan kebutuhan jasa pekerja melalui pihak lain atau disebut dengan *Outsourcing* ataupun dipekerjakan dengan PKWT, diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (“Kepmen No. 101/2004”).

¹² Surat Keputusan Kepala BPMIGAS No. Kpts. 15/BP00000/2005/S8, tentang Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kontraktor Kontrak Kerja Sama.

Dalam bidang ketenagakerjaan, *Outsourcing*¹³ diartikan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:¹⁴

1. Outsourcing Pekerjaan

Dalam *Outsourcing* pekerjaan, yang dialihkan pada perusahaan *Outsourcing* adalah proses bisnis atau pekerjaannya.

Untuk jenis *Outsourcing* ini, pelaksanaannya sesuai dengan konsep Perjanjian Pemborongan Pekerjaan yang diatur dalam pasal 1601 huruf b KUHPerduta:

“Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”

2. Outsourcing Pekerja

Dalam *Outsourcing* jenis ini, yang dialihkan adalah karyawannya. Maksudnya, bahwa dalam suatu perusahaan, untuk bagian fungsi-fungsi tertentu dikerjakan oleh karyawan dari luar perusahaan, dimana tenaga kerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Pengaturan *Outsourcing* dalam UU No. 13 tahun 2003, diatur dalam pasal 64, 65 dan 66. Dasar pelaksanaan *Outsourcing* adalah pasal **64 UU No. 13 Tahun 2003**. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa:

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

¹³ Wikipedia.org memberikan definisi *Outsource* yaitu : “*outsourcing is subcontracting a process, such as product design or manufacturing, to a third-party company. The decision to outsource is often made in the interest of lowering firm costs, redirecting or conserving energy directed at the competencies of a particular business, or to make more efficient use of labor, capital, technology and resources.*”. Dari definisi diatas dapat diterjemahkan bahwa **Outsourcing** adalah pengalihan aktivitas pekerjaan penunjang yang biasa dilakukan secara internal di perusahaan kepada pihak pengelola jasa pekerjaan yang memiliki keahlian dan pengalaman dalam menangani aktivitas pekerjaan tersebut, yang dilakukan perusahaan sebagai bentuk pendekatan efektifitas pengelolaan biaya dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.

¹⁴ Corporate Organization & Human Capital Development, *Op.Cit.*, hlm. 5-6.

Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 memuat beberapa ketentuan mengenai *Outsourcing*, antara lain:

- 1). penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);
- 2). pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; Tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat 2) .
- 3). perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3); perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
- 4). hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6).
- 5). Hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);
- 6). Apabila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja akan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).

Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk

melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.¹⁵ Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:¹⁶

- a) adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- b) perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- c) perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- d) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Selain itu juga diatur bahwa perusahaan *Outsourcing* atau penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.¹⁷ Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.¹⁸

Pengaturan pekerja yang dipekerjakan dengan PKWT pada KPS juga tunduk pada pasal **59 UU No. 13 Tahun 2003**. Pasal ini mengatur antara lain, bahwa:

¹⁵ Pasal 66 ayat (1) UU No.13 tahun 2003

¹⁶ Pasal 66 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003

¹⁷ Pasal 66 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003

¹⁸ Pasal 66 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003

- 1) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: (ayat 1)
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (ayat 2).
- (3) PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. (ayat 3)
- (4) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. (ayat 4)
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. (ayat 5).
- (6) Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. (ayat 6)
- (7) PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan suatu gambaran yang komprehensif, penulis menguraikan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, kerangka konseptual, dan sistematika penulisan.

BAB II Pengaturan Hubungan Kerja Dan Outsourcing Dalam Peraturan Ketenagakerjaan, bab ini membahas secara umum landasan-landasan teori mengenai hubungan kerja, *Outsourcing*, PKWT, PKWTT dan dasar pelaksanaan *Outsourcing* dan PKWT.

BAB III Pengaturan Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Nasional Berdasarkan Peraturan Industri Minyak Dan Gas Bumi, dalam bab ini dibahas mengenai Rencana Penggunaan Tenaga Kerja (RPTK), mekanisme pengajuan RPTK kepada BPMIGAS, pendayagunaan Tenaga Kerja Nasional (TKN) yang harus dilaksanakan oleh KPS dan pengaturan tenaga kerja dengan status *Outsource*, PKWT dan PKWTT dalam industri Migas.

BAB IV Pengaturan Hubungan Kerja Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Nasional Pada Kontraktor *Production Sharing*, bab ini merupakan deskripsi pelaksanaan hubungan kerja, mekanisme pengadaan jasa pekerja atau proses perekrutan pekerja, implementasi pekerja *Outsource*, PKWT dan PKWTT dalam suatu pekerjaan, pekerjaan yang menjadi bisnis inti dan penunjang dari KPS, tujuan implementasi *Outsourcing* pada KPS, pengelolaan dan pengembangan TKN oleh KPS, pengembangan terhadap pekerja *Outsource*, pekerja PKWT dan PKWTT dari suatu KPS.

BAB V Kesimpulan dan Saran, sebagai bab terakhir maka di dalamnya akan dirumuskan secara singkat, padat dan jelas hal-hal apa saja yang dapat disimpulkan dan juga saran dari hasil penelitian yang berhubungan dengan perumusan masalah.

BAB II

PENGATURAN HUBUNGAN KERJA DAN *OUTSOURCING* DALAM PERATURAN KETENAGAKERJAAN

A. Pengaturan Hubungan Kerja dalam Peraturan Ketenagakerjaan

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktiknya, permasalahan perburuhan sangat kompleks dan multidimensi. Dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang perburuhan, kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas, tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodir dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja-lah yang digunakan¹⁹, diberikan pengertian sebagai berikut:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut, dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Namun tidak mencakup pengaturan:

¹⁹ Istilah tenaga kerja semula terdapat dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja.

- Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri).
- Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
- Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

Jadi, pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

Hukum ketenagakerjaan menganut azas persamaan hak dan tidak mengenal diskriminasi, tidak membedakan antara tenaga kerja pria dan wanita, melainkan mempunyai kedudukan hak dan kewajiban yang sama termasuk atas upah (untuk pekerjaan yang sama nilainya). Hukum ketenagakerjaan juga memberikan kebebasan bagi tiap tenaga kerja untuk memilih dan/atau pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya. Disamping jaminan hidup yang layak, tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai untuk mana ia mendapat penghargaan (*punishment & reward mechanism*) atas usahanya tersebut. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan melalui Undang-undang ketenagakerjaan mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari Pengusaha dan pekerja baik sebelum, selama dan sesudah hubungan kerja.

1. Definisi Hubungan Kerja

Dalam suatu hubungan kerja, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenteram, terjaminnya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang. Oleh karena itu, perlu dijabarkan mengenai definisi dari hubungan kerja dan hal-hal yang diatur dalam pelaksanaan hubungan kerja. Terdapat beberapa definisi mengenai hubungan kerja, yaitu;

- a. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

- b. Dalam seminar ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh PT Astra International Tbk., dinyatakan bahwa:

“Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pengusaha dan karyawan setelah adanya suatu perjanjian sebelumnya diantara kedua belah pihak. Karyawan menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya, pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan karyawan dengan membayar upah.”

Dengan demikian, hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan karyawan merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak²⁰.

Dari definisi-definisi yang telah diberikan tersebut, hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum, lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Materi atau substansi dari perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama yang ada, demikian halnya dengan Peraturan Perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama.

Di dalam hubungan kerja terdapat tiga unsur yang saling melekat, yaitu:

- a. Pekerjaan

²⁰ Corporate Organization & Human Capital Development PT Astra International Tbk., “Buku Manual Astra Human Resources Management”, (Makalah disampaikan pada “IR Conference”, Jakarta), hlm. 86.

Di dalam hubungan kerja harus ada pekerjaan tertentu sesuai perjanjian, oleh karenanya hubungan itu dinamakan hubungan kerja.

b. Upah

Setiap hubungan kerja selalu menimbulkan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dengan berimbang. Dalam hubungan kerja, upah merupakan salah satu unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja. Pengusaha berkewajiban membayar upah dan karyawan berhak atas upah dari pekerjaan yang dilakukannya.

c. Perintah Kerja

Di dalam hubungan kerja harus ada unsur perintah yang artinya salah satu pihak berhak memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban untuk melaksanakan perintah. Dalam hal ini, pengusaha berhak memberikan perintah kepada karyawan dan karyawan berkewajiban mentaati perintah tersebut.

Karena di dalam hubungan kerja sangat memperhatikan masalah hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan, maka diperlukan suatu aturan tertulis yang akan menjadi acuan dan jaminan bagi kedua belah pihak dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Aturan tertulis tersebut berupa peraturan hubungan kerja di perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Peraturan ini diperlukan untuk menjaga terjaminnya hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dengan adanya peraturan diharapkan akan diperoleh kepastian adanya hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan, sehingga terdapat pedoman bagi masing-masing pihak dalam menunaikan tugasnya sehari-hari. Peraturan hubungan kerja di suatu perusahaan dapat berupa

Peraturan Perusahaan²¹ atau Perjanjian Kerja Bersama²². Sedangkan untuk peraturan bagi karyawan waktu tertentu, aturan yang termuat dalam peraturan hubungan kerja di perusahaan juga terikat dalam suatu perjanjian yang disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dalam suatu hubungan kerja. Dimana untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, hak dan kewajiban tersebut diatur dalam suatu perjanjian kerja.

2. Pengaturan Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja (*arbeidsoverenkoms*) merupakan dasar dari hubungan kerja dan mempunyai beberapa definisi normatif.

Berdasarkan pasal 1601 a KUHPerdara, dinyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yaitu:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

²¹ Peraturan Perusahaan (PP) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan ditujukan kepada perusahaan yang telah memiliki karyawan 10 (sepuluh) orang atau lebih.

PP biasanya dibuat oleh perusahaan karena belum adanya organisasi pekerja atau serikat pekerja di perusahaan tersebut yang meminta untuk dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama. Pada dasarnya, pembuatan dan penyusunan PP adalah wewenang dari Perusahaan.

²² Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara organisasi Pekerja atau serikat pekerja atau beberapa organisasi pekerja atau serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang keteagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari definisi normatif yang diberikan tersebut, tampak bahwa ciri khas dari perjanjian kerja adalah adanya hubungan antara pekerja dan pengusaha yang bersifat sebagai hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih kuat atau tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-undang ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, tidak menyebutkan perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak.

Perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Salah satu syarat sah sebuah perjanjian, menurut Pasal 1320 KUHPerduta yaitu adanya objek perjanjian. Begitu pula halnya dalam suatu perjanjian kerja harus ada suatu objek perjanjian, yaitu pekerjaan yang diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha. Dijelaskan dalam pasal 1603 a KUHPerduta, bahwa pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan seorang pekerja dapat mengalihkan pekerjaannya tersebut kepada pihak lain.

b. Perintah kerja

Adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja yang membedakan suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan suatu hubungan lain, misalnya hubungan antara dokter dengan pasiennya. Hubungan antara dokter dengan pasiennya bukan merupakan suatu hubungan kerja, karena tidak ada unsur perintah dalam hubungan tersebut. Seorang dokter tidak tunduk pada perintah pasien. Dalam hubungan kerja, seorang pekerja yang diberikan pekerjaan oleh seorang pengusaha, harus tunduk pada perintah pengusaha.

c. Upah

Tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Apabila tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan bukanlah merupakan hubungan kerja.

Dasar suatu perjanjian kerja dibuat antara pekerja dan pengusaha harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 52 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut merupakan syarat-syarat yang bersifat kumulatif, artinya, agar suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sah, harus dipenuhi keempat syarat tersebut. Syarat kesepakatan kedua belah pihak dan syarat kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian kerja disebut sebagai syarat subjektif. Apabila syarat subjektif ini tidak dipenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan, pihak-pihak yang memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim. Syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan syarat pekerjaan yang diperjanjikan tersebut harus halal disebut sebagai syarat objektif perjanjian. Apabila syarat objektif ini tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada.

Selain syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam membuat suatu perjanjian kerja, pengelompokan perjanjian kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan pembahasannya. Perjanjian kerja dapat dikelompokkan dalam empat kelompok, yaitu berdasarkan bentuk

perjanjian, status perjanjian, pelaksanaan pekerjaan dan jangka waktu perjanjian²³.

a. Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan atau tertulis. Secara normatif, bentuk tertulis dapat menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak. Sehingga apabila terjadi perselisihan diantara para pihak, melalui suatu perjanjian kerja yang tertulis dapat membantu proses pembuktian, karena sesuai dengan pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam perjanjian kerja yang tertulis dimuat minimal keterangan:

- 1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- 3) jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) tempat pekerjaan;
- 5) besarnya upah dan cara pembayaran;
- 6) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

b. Berdasarkan Status Perjanjian Kerja

- 1) Perjanjian Kerja Tidak Tetap:
 - a) Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan)
 - b) Perjanjian kerja harian lepas

²³ Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003*, cet. II, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 58.

Perjanjian ini diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah volume dan waktu pengerjaannya dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Tidak ada definisi mengenai perjanjian kerja harian lepas.

c) Perjanjian kerja borongan

Perjanjian kerja borongan dilakukan atas pekerjaan tertentu dengan upah berdasarkan volume pekerjaan. Bila volume pekerjaan atas suatu pekerjaan tertentu sudah terpenuhi, secara hukum hubungan kerja akan berakhir.

2) Perjanjian Kerja Tetap

Berdasarkan penjelasan pasal 59 ayat (20) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai pekerjaan tetap, didapatkan definisi perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dimana pekerja/buruh menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu, karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus menerus dan tidak terputus-putus²⁴.

c. Berdasarkan Pelaksanaan Pekerjaan

Berdasarkan Pasal 64-66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi²⁵:

²⁴ *Ibid.*, hlm. 63.

²⁵ *Ibid.*

- 1) Dilakukan sendiri oleh perusahaan
Yaitu untuk jenis-jenis kegiatan atau pekerjaan utama (vital) yang tidak diserahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain.
- 2) Diserahkan kepada perusahaan lain:
 - a) Perjanjian pemborongan pekerjaan; dan
 - b) Penyediaan jasa pekerja/buruh.

d. Berdasarkan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu, sebagaimana jangka waktu suatu perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 56 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu sering disebut dengan perjanjian kerja kontrak. Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap. Mengenai status pekerja dari perjanjian kontrak dapat disebut dengan pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak, dan status pekerja dari perjanjian kerja tetap status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Selanjutnya akan dibahas lebih dalam mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- a. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Untuk memberikan kepastian pekerjaan bagi pekerja, pemerintah mengatur jenis/sifat pekerjaan, jangka waktu berlakunya, syarat perpanjangan dan syarat pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Undang-undang ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk

memberikan suatu pengaturan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja yang mencerminkan adanya kesepakatan yang didasarkan atas musyawarah untuk mufakat dalam rangka pengembangan dan pembinaan hubungan industrial.

Perjanjian kerja dengan jangka waktu tidak tertentu atau tidak dibatasi jangka waktunya lazimnya dibuat secara tertulis. Terutama perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu, sesuai pasal 57 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya perjanjian kerja. Perjanjian yang dibuat secara tertulis ini dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Dalam hal perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Hal ini diatur dengan pasal 63 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Lingkup perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu²⁶:

- 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

²⁶ Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39, Pasal 59 ayat (1).

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pekerjaan yang bersifat tetap, dapat diberi pengertian adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu²⁷.

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam pasal 59 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, bahwa PKWT dapat diperpanjang **atau** diperbarui. Diperpanjang ialah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Jangka waktu PKWT diatur sebagai berikut:

- 1) Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (pasal 59 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).
- 2) Pembaruan PKWT hanya dapat dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun (pasal 59 ayat (6) Undang-undang No. 13 Tahun 2003).

²⁷ *Ibid.*, Penjelasan pasal 59 ayat (2).

Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT, secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) apabila terdapat keadaan sebagaimana diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-undang 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

- 1) Diatur dalam pasal 57 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, PKWT yang dibuat tidak tertulis, bertentangan dengan pasal 57 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003.
- 2) Diatur dalam pasal 59 ayat (7) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, PKWT yang dibuat yang tidak memenuhi ketentuan-ketentuan dalam pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) Undang-undang No. 13 Tahun 2003. PKWT tersebut tidak memenuhi ketentuan lingkup pekerjaan yang dapat dicakup PKWT, PKWT diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dan PKWT tersebut tidak memenuhi ketentuan perpanjangan dan pembaruan PKWT serta tata cara perpanjangan ataupun pembaruan PKWT.

Sesuai dengan pasal 58 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan²⁸. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam PKWT karena perjanjian kerja berlangsung relatif

²⁸ Lalu Husni, S.H., M.Hum memberikan definisi dari masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan ini pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Sesuai pasal 60 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dalam masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Dalam “IR Conference” Astra International Tahun 2007, dijelaskan bahwa syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja ataupun surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

singkat. Sedangkan sesuai pasal 60 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan dibatasi hanya untuk jangka waktu maksimum selama 3 (tiga) bulan.

b. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Kepmenakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004

Selain diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu diatur pula dalam Kepmenakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Pengelompokan PKWT, berdasarkan Kepmenakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004, terdiri atas²⁹:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun.
 - a) Didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 - b) Untuk jangka waktu paling lama tiga tahun.
 - c) Hubungan kerja putus demi hukum apabila pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan.
 - d) Dapat dilakukan pembaruan:
 - Apabila karena dalam kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum diselesaikan; dan
 - Setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perjanjian kerja.
 - e) Selama tenggang waktu tiga puluh hari, secara hukum tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman.

²⁹ Khakim, Abdul, *op.cit.*, hlm. 68.

- a) Berlaku untuk pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca.
 - b) hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu.
 - c) Dapat juga dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
 - d) Tidak dapat dilakukan pembaruan untuk PKWT point a) dan c).
- 3) Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.
- a) Berlaku untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - b) Jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun.
 - c) Tidak dapat dilakukan pembaruan.
 - d) Hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.
- 4) Perjanjian kerja harian lepas
- a) Berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.
 - b) Pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan.
 - c) Apabila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perubahan PKWT menjadi PKWTT diatur pula dalam Pasal 15 Kepmenakertrans ini, dimana PKWT tersebut dibuat dengan keadaan sebagai berikut:

- 1) PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin

- 2) PKWT dilakukan untuk pekerjaan musiman dengan lebih dari dua jenis pekerjaan pada musim tertentu.
- 3) PKWT yang diperbarui untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.
- 4) PKWT yang diperbarui namun tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain.

Ketentuan-ketentuan dalam suatu perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yang dimaksud tidak boleh bertentangan disini, adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan³⁰.

Dalam suatu hubungan kerja yang diatur dengan perjanjian kerja waktu tertentu, hubungan pengusaha dengan pekerja dapat dilakukan secara langsung ataupun secara tidak langsung. Hubungan secara langsung dilakukan pengusaha dengan membuat PKWT yang ditandatangani oleh pengusaha dengan pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan tanpa melalui pihak ketiga atau pihak lain sebagai penyedia jasa tenaga kerja dengan memenuhi ketentuan-ketentuan PKWT seperti yang diatur dalam Pasal 54-59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Sedangkan hubungan secara tidak langsung dilakukan pengusaha dengan membuat suatu perjanjian untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dengan suatu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dimana PKWT dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Dari penjelasan tersebut, akan dibahas lebih lanjut mengenai pengaturan hubungan kerja dengan PKWT yang dilakukan secara tidak

³⁰ Indonesia, *op.cit.*, Penjelasan pasal 54 ayat (2).

langsung dan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dalam pengaturan *Outsourcing*.

B. Pengaturan *Outsourcing* dalam Peraturan Ketenagakerjaan

Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan pasar saat ini, pengusaha lebih menginginkan terciptanya suatu organisasi yang efektif dengan jumlah pekerja tetap dengan jumlah seminimal mungkin tetapi mendapat hasil yang seoptimal mungkin. Untuk itu, pengusaha hanya menangani pekerjaan yang menjadi bisnis/pekerjaan inti (*core business*) sedangkan pekerjaan penunjang (*non-core business*) dialihkan melalui suatu kontrak kepada jasa penunjang. Pengalihan atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan diperlukan untuk merubah struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa biaya produksi sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif serta perusahaan dapat menyesuaikan apa yang menjadi tuntutan pasar.

Pelaksanaan *outsourcing* tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih yang disebut dengan *management fee* untuk perusahaan *outsourcing*. Outsourcing harus dipandang secara jangka panjang, pelaksanaannya juga harus berperan dalam hal pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

Secara umum, tingkat *outsourcing* di dunia dan juga di Indonesia terus meningkat. Hasil survey yang dilakukan oleh tim Sharing Vision dan hasil survey dari beberapa publikasi di luar negeri hampir sama, hanya berbeda 2 %. Namun ternyata alasan utama untuk melakukan *outsourcing* di

Indonesia dan di luar negeri berbeda. Selain untuk menciptakan efisiensi dan efektifitas produksi, alasan utama untuk melakukan *outsourcing* di Indonesia adalah karena tidak adanya sumber daya yang mampu mengerjakan, sementara di luar negeri alasan utamanya adalah untuk efisiensi biaya (yang artinya sebetulnya internal perusahaan memiliki kemampuan akan tetapi lebih mahal jika dikerjakan sendiri). Hal ini cukup mengkhawatirkan karena salah satu prinsip dari *outsourcing* adalah kita tetap harus mampu mengendalikan *outsourcing* ini³¹.

1. Sejarah *Outsourcing*

Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk permasalahan ketenagakerjaan. Pada tahap awal, *outsourcing* bukanlah merupakan suatu strategi bisnis. Pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya risiko usaha, termasuk risiko ketenagakerjaan pun, meningkat. Untuk meningkatkan kreatifitas dan fleksibilitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan berkonsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang harus di-*outsource*.

Sekitar tahun 1990, *outsourcing* mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan untuk melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsource* terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan namun tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan³².

Outsourcing pada awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan

³¹ “Outsourcing di Indonesia”, <<http://rahard.wordpress.com/2006/12/15/outsourcing-di-indonesia-2007/>>, 13 Maret 2008.

³² Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, cet.II, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 176-177.

mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa tenaga kerja serta efisiensi bagi dunia usaha.

2. Definisi dan Tujuan *Outsourcing*

Ada beberapa definisi mengenai *outsourcing*. Dari beberapa ahli dan literatur memberikan pengertian *outsourcing* adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Rajagukguk, *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikn oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja³³.
- b. Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, menjabarkan definisi *outsourcing* (alih daya) sebagai berikut:
 “Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and respurces”³⁴.

Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

- c. Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (Alih Daya) dari Indonesia, juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) dalam

³³ Khakim, Abdul, *op.cit*, hlm. 72.

³⁴ Mohd. Faiz, Pan, “*OUTSOURCING (ALIH DAYA) DAN PENGELOLAANTENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN:(Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*”, hlm.2.

bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*)³⁵.

- d. *Outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (Perusahaan *Outsourcing*) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis³⁶.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

Terjadinya proses *outsourcing* dapat disebabkan oleh beberapa hal³⁷:

- a. Upaya efisiensi yang dilakukan. Charles T. Fote mengatakan, “Kiat berhemat adalah jangan mengerjakan semuanya sendirian”.
- b. Mengurangi panjang dan kompleksnya rentang kendali manajemen usaha.
- c. *Political Will*: Pemerataan kesempatan berusaha terutama bagi usaha kecil dan menengah.
- d. Ada jenis pekerjaan spesifik memerlukan penanganan khusus oleh keahlian tertentu.
- e. Bentuk hubungan dagang baru dengan sistem order.
- f. Untuk menekan *labor cost*.

³⁵ Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.

³⁶ Corporate Organization & Human Capital Development PT Astra International Tbk. *Buku Manual Astra Human Resources Management-Outsourcing*, (Makalah disampaikan pada “IR Conference”, Jakarta), hlm. 3.

³⁷ *Ibid*.

Atas dasar sebab-sebab tersebut, pekerjaan yang di-*outsource* umumnya adalah pekerjaan yang bersifat penunjang, yaitu kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau kegiatan di luar usaha pokok (*non-core business*).

Outsourcing mengurangi kebutuhan investasi dana pada fungsi-fungsi “di luar” bisnis utama. Sehingga tujuan dari pelaksanaan *outsourcing* adalah:

- a. Perusahaan dapat fokus pada kegiatan utama.
- b. Perusahaan dapat mengalihkan kegiatan penunjang perusahaan kepada yang lebih ahli di bidangnya.
- c. Perusahaan dapat meminimalisasi risiko (risiko biaya operasional, ketenagakerjaan)
- d. Menggunakan sumber-sumber yang ada untuk aktifitas yang lebih strategis. *Outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk bidang-bidang kegiatan utama, yaitu hal yang paling dibutuhkannya.
- e. Memungkinkan tersedianya dana modal.

Ditinjau dari segi pekerja, dengan adanya *outsourcing* diperlukan adanya ketegasan hubungan kerja yang jelas sehingga pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan jelas pertanggungjawabannya. Oleh karena itu, harus ada landasan hukum yang jelas mengenai “legalisasi” *outsourcing*.

3. Landasan Hukum dan Pelaksanaan *Outsourcing*

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. “Legalisasi” penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yaitu dengan berlakunya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan definisi *outsourcing* yang telah dijabarkan sebelumnya, yaitu adanya pengalihan/penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, terdapat 2 (dua) jenis *outsourcing*. Pembagian dua jenis *outsourcing* ini diatur dalam pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

a. *Outsourcing* Pekerjaan

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Hal ini disebut lebih lanjut dengan *outsourcing* pekerjaan. Dalam *outsourcing* pekerjaan, yang dialihkan pada perusahaan *outsourcing* adalah proses bisnis atau pekerjaannya.

Untuk jenis *outsourcing* ini, pelaksanaannya sesuai dengan KUHPerduta dan pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Disebutkan dalam pasal 1601 b KUHPerduta:

“Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan”.

Tidak adanya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat di-*outsource*-kan dalam KUHPerduta, maka diatur dalam pasal 65 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan untuk dialihkan/di-*outsource*, yaitu:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 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.

Oleh karena itu, didapatkan ciri-ciri *outsourcing* pekerjaan adalah:

- 1) Menitikberatkan pada hasil;
- 2) Proses diserahkan seluruhnya kepada perusahaan *outsourcing*, sehingga semua kebutuhan perlengkapan dan peralatan dalam rangka pekerjaan berasal dari perusahaan *outsourcing*.

Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Apabila syarat-syarat pekerjaan dapat di-*outsource*-kan dan bentuk perusahaan *outsourcing* pekerjaan tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini diatur dalam pasal 65 ayat (8) Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Lebih lanjut mengenai *outsourcing* pekerjaan diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

b. *Outsourcing* Pekerja

Dalam *outsourcing* jenis ini, yang dialihkan adalah pekerjaanya. Maksudnya, bahwa dalam suatu perusahaan, untuk bagian fungsi-fungsi tertentu dikerjakan oleh karyawan dari luar perusahaan, dimana tenaga kerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/perusahaan *outsourcing*.

Berdasarkan pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, diatur *outsourcing* pekerja sebagai berikut:

- 1) Pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tersebut digunakan oleh pemberi kerja hanya untuk

kegiatan jasa penunjang³⁸ atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Penyerahan pekerjaan dilaksanakan pemberi kerja kepada perusahaan *outsourcing* dengan perjanjian penyedia jasa pekerja dan dibuat secara tertulis.

- 2) Penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a) Ada hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerjanya.
 - b) Bentuk hubungannya PKWT atau PKWTT. Maksudnya, perjanjian dibuat secara tertulis dan ditandatangani perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan pekerja melalui PKWT jika memenuhi persyaratan pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan/atau PKWTT.
 - c) Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa.
 - d) Ada perjanjian tertulis antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja yang wajib memuat pasal-pasal seperti yang dinyatakan dalam Undang-undang 13 Tahun 2003.
- 3) Penyedia jasa pekerja harus berbentuk badan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila ketentuan-ketentuan dalam point 1), 2)a), 2)b), 2)d) dan 3) tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, maka

³⁸ Dari penjelasan pasal 66 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003, kegiatan jasa penunjang adalah kegiatan di luar usaha pokok/bisnis inti (*core business*) suatu perusahaan, kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning services*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengaman*), **usaha jasa penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan**, serta usaha penyediaan angkutan pekerja.

sesuai dengan pasal 66 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Mengenai penyediaan jasa pekerja diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

Perusahaan harus dapat memutuskan penggunaan jenis *outsourcing* berdasarkan ciri-ciri pekerjaan yang akan dialihkan. Ciri-ciri *outsourcing* pekerja:

- 1) Secara fisik, pekerjaan harus dilakukan ditempat perusahaan pemberi kerja
- 2) Pengawasan perusahaan pemberi kerja dilakukan secara langsung pada pekerja yang ditempatkan.
- 3) Proses pelaksanaan pekerjaan dilakukan sesuai dengan standard perusahaan.

Dari dua jenis pelaksanaan *outsourcing*, dapat disimpulkan bahwa status hubungan kerja dalam *outsourcing* dapat dilakukan melalui perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja untuk waktu tertentu jika memenuhi ketentuan pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tidak dijelaskan pekerjaan yang tergolong dalam kegiatan utama/bisnis inti (*core business*) suatu perusahaan, sehingga dalam pelaksanaanya menimbulkan ambigu dan keraguan untuk membedakan kegiatan utama dan penunjang perusahaan.

4. Manfaat Pelaksanaan *Outsourcing*

Outsourcing dapat menimbulkan berbagai manfaat bagi pihak-pihak tertentu yang terkait dengan pelaksanaannya, yaitu³⁹:

a. Bagi Pemerintah:

- 1) untuk mengembangkan & mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional;
- 2) sebagai pembinaan & pengembangan kegiatan koperasi & UKM;
- 3) untuk mengurangi beban Pemerintah kota dalam penyediaan fasilitas umum (transportasi, listrik, air & pelaksanaan ketertiban umum).

b. Bagi Masyarakat & Pekerja:

- 1) untuk menunjang aktivitas industri di daerah yang akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang dilingkungan masyarakat (pasar, warung, sewa rumah/kamar, transportasi dll);
- 2) untuk mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin & peningkatan kemampuan ekonomi; Mengurangi pengangguran & mencegah terjadinya urbanisasi; Meningkatkan kemampuan & budaya berusaha dilingkungan masyarakat.

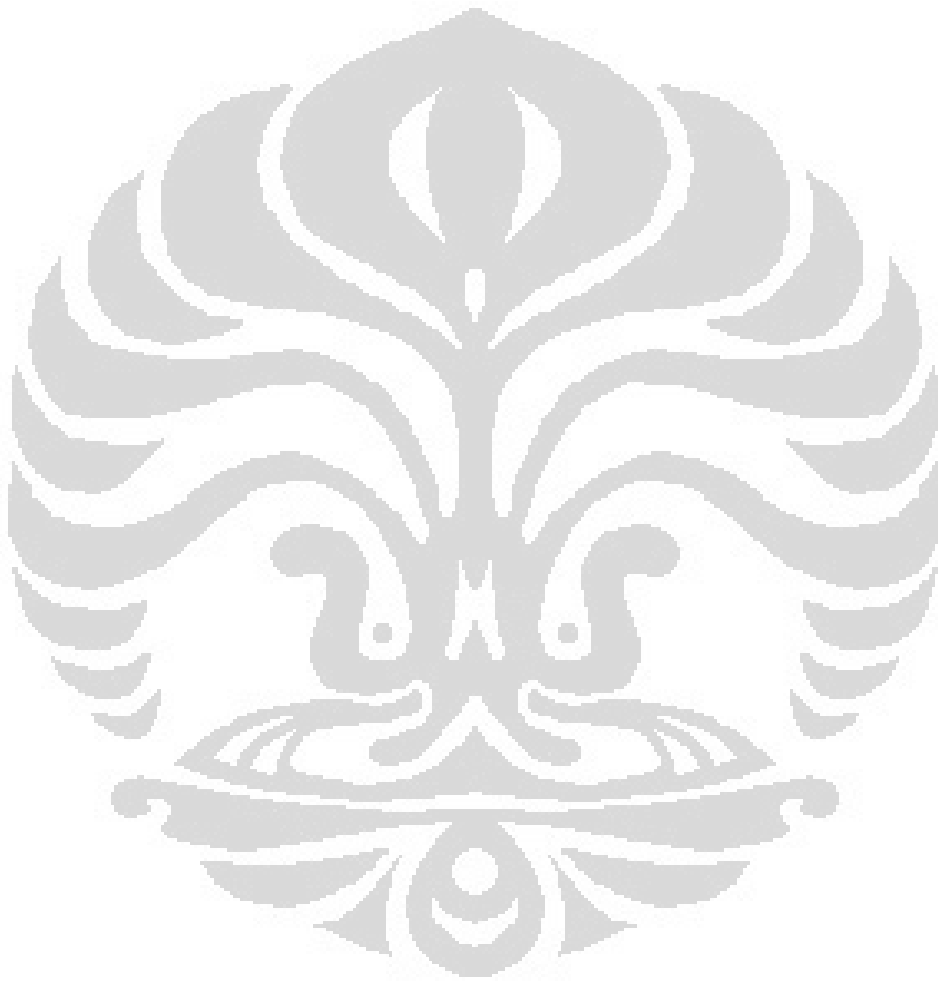
c. Bagi Industri:

- 1) untuk mengurangi beban keterbatasan lahan untuk pengembangan perusahaan di kawasan industri;
- 2) untuk meningkatkan fleksibilitas dalam pengembangan produk baru & penyesuaian dengan perkembangan teknologi, sehingga perusahaan dapat berkonsentrasi untuk mengembangkan produk baru & teknologi; Produk yang sudah stabil &

³⁹ <http://www.theoutsourcingonline.com>, *Gonjang Ganjing Tentang Pekerja Kontrak/Pkwt Dan Outsourcing*, didownload tanggal 18 Agustus 2008.

menggunakan teknologi lama bisa dikembangkan di perusahaan mitra (outsourcing);

- 3) untuk meningkatkan daya saing perusahaan dengan efisiensi penggunaan fasilitas & teknologi yang berkembang pesat.



BAB III

PENGATURAN DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA NASIONAL BERDASARKAN PERATURAN INDUSTRI MINYAK DAN GAS BUMI

A. Pengaturan Tenaga Kerja Nasional berdasarkan Peraturan Industri Minyak dan Gas Bumi

Saat ini, sektor minyak dan gas bumi (migas) menyumbang sebesar 30% (tiga puluh persen) pendapatan Negara. Purnomo Yusgiantoro, menteri negara Energi dan Sumber Daya Mineral, menjelaskan jumlah penerimaan negara dari sektor energi dan sumber daya mineral mencapai lebih kurang 78 (tujuh puluh delapan) miliar dollar amerika pada tahun 2003 namun memang, dalam beberapa tahun ini terus berkurang seiring tingginya biaya produksi⁴⁰.

Pengelolaan operasi migas tidak pelak membutuhkan biaya yang besar karena kerumitan proses produksinya dan terbatasnya teknologi maupun sumber daya manusia, terutama teknologi dan sumber daya manusia yang berasal dari dalam negeri. Untuk mengatasi hal tersebut, negara sebagai pemegang kekuasaan pertambangan memberikan wewenang pelaksanaan perusahaan pertambangan migas kepada sebuah perusahaan negara dalam bentuk kuasa pertambangan. Melalui Undang-undang No. 8 Tahun 1971 tentang Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara, PERTAMINA mempunyai kekuasaan pertambangan atas migas di Indonesia. Permasalahan modal, teknologi dan sumber daya manusia yang terbatas disiasati negara dengan memperkenankan PERTAMINA untuk mengadakan kerjasama dalam perusahaan migas dengan pihak lain dalam bentuk *Production Sharing Contract* (PSC) atau dapat disebut juga Kontrak Bagi Hasil. PSC lebih lanjut diatur dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 1994 tentang Syarat – syarat dan Pedoman Kerjasama Kontrak Bagi Hasil Minyak dan Gas Bumi.

⁴⁰ “Pendapatan Sektor Migas Melorot”, <<http://www.liputan6.com/news/?id=69338>>, 1 Desember 2008.

Seiring dengan adanya pembaharuan peraturan di bidang migas, maka yang menjadi landasan hukum berlakunya Kontrak Bagi Hasil adalah Undang-undang No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi⁴¹. Lebih lanjut mengenai Kontrak Bagi Hasil ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2004 tentang Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi. Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2004 memberikan definisi Kontrak Bagi Hasil adalah suatu bentuk kontrak kerja sama dalam kegiatan usaha hulu berdasarkan prinsip pembagian hasil produksi.

Kontrak Bagi Hasil dilaksanakan hanya dalam kegiatan usaha hulu⁴² dan dilaksanakan oleh Badan Pelaksana. Hal ini berarti pelaksana dari Kontrak Bagi Hasil telah beralih dari PERTAMINA kepada Badan Pelaksana yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2002 tentang pembentukan Badan Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi atau yang disingkat dengan BP MIGAS.

Ketentuan-ketentuan pokok yang harus dimuat dalam suatu Kontrak Bagi Hasil (atau kontrak kerja sama bentuk lain) diatur dalam pasal 11 ayat (3) Undang-undang No. 22 Tahun 2001, yaitu ketentuan-ketentuan mengenai:

- penerimaan negara;
- Wilayah Kerja dan pengembaliannya;
- kewajiban pengeluaran dana;
- perpindahan kepemilikan hasil produksi atas Minyak dan Gas Bumi;
- jangka waktu dan kondisi perpanjangan kontrak;
- penyelesaian perselisihan;

⁴¹ Dalam Undang-undang Minyak dan Gas Bumi tidak terdapat definisi Kontrak Bagi Hasil. Dalam pasal 1 angka 19 Undang-undang No. 22 Tahun 2001 yang didefinisikan adalah Kontrak Kerja Sama. Kontrak Kerja Sama adalah Kontrak Bagi Hasil atau bentuk kontrak kerja sama lain dalam kegiatan Eksplorasi dan Eksploitasi yang lebih menguntungkan negara dan hasilnya dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

⁴² Kegiatan usaha hulu adalah kegiatan usaha perminyakan yang bertumpu pada kegiatan usaha eksplorasi dan eksploitasi.

- kewajiban pemasokan Minyak Bumi dan/atau Gas Bumi untuk kebutuhan dalam negeri;
- berakhirnya kontrak;
- kewajiban pascaoperasi pertambangan;
- keselamatan dan kesehatan kerja;
- pengelolaan lingkungan hidup;
- pengalihan hak dan kewajiban;
- pelaporan yang diperlukan;
- rencana pengembangan lapangan;
- pengutamaan pemanfaatan barang dan jasa dalam negeri;
- pengembangan masyarakat sekitarnya dan jaminan hak-hak masyarakat adat;
- pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia.

Diterapkannya bentuk Kontrak Bagi Hasil dalam perusahaan migas adalah untuk adanya proses alih teknologi dari tenaga-tenaga ahli di suatu perusahaan migas asing kepada tenaga kerja dalam negeri atau tenaga kerja nasional. Alih teknologi yang ada dalam Kontrak Bagi Hasil dituangkan dalam klausula yang mengatur tentang penempatan dan pelatihan pegawai Indonesia atau karyawan nasional. Pengertian penempatan adalah mencakup pengembangan karier dan pengertian pelatihan adalah mencakup aspek teoritis dan praktis, sehingga proses alih teknologi tersebut terjadi.

Pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia atau disebut tenaga kerja nasional (TKN) ini diatur lebih lanjut dalam Pasal 82 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2004, yang mengatur bahwa dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya, Kontraktor (KPS) wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja warga negara Indonesia dengan memperhatikan pemanfaatan tenaga kerja setempat sesuai dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan.

Walaupun telah ada ketentuan Kontrak Bagi Hasil dan peraturan perundang-undangan yang membatasi masuknya tenaga kerja asing (TKA), namun tetap diperlukan sebuah pengawasan terhadap pelaksanaan klausula penempatan dan pelatihan karyawan nasional oleh BPMIGAS dan departemen-departemen terkait lainnya. Dalam penjelasan Pasal 42 huruf i Undang-undang No. 22 Tahun 2001, mengatur bahwa BPMIGAS melakukan pengawasan kepada Kontraktor *Production Sharing* (KPS) atas penggunaan tenaga kerja, termasuk tenaga kerja asing dan dalam penggunaan tenaga kerja ataupun tenaga kerja asing harus memperhatikan prosedur yang berlaku dan persyaratan sesuai dengan kebutuhan. Prosedur pengawasan yang dihasilkan oleh BPMIGAS diatur dalam Pedoman Tata Kerja No. 018/PTK/V/2005 tentang pengelolaan sumber daya manusia Kontraktor Kontrak Kerja Sama (disebut dengan KKKS/KPS) (selanjutnya disebut "PTK No. 018") yang direvisi pada tanggal 20 Oktober 2008 dengan Pedoman Tata Kerja No. 018/PTK/X/2008 ("PTK No. 018 Revisi I").

1. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja (RPTK)

BPMIGAS berperan sebagai pengawas dan pengendali tenaga kerja di lingkungan KPS berdasarkan kegiatan yang tertuang di dalam Rencana Kerja & Anggaran KPS. Sebelum sebuah rencana penggunaan tenaga kerja disusun oleh KPS, KPS menyusun rencana kerja dan anggaran tenaga kerja (RKA), yaitu rencana kerja kegiatan pengelolaan tenaga kerja yang dituangkan dalam bentuk rencana pengeluaran biaya di setiap KPS yang merupakan dasar penyusunan Rencana Kerja & Anggaran (WP&B). Untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian tersebut, KPS harus membuat suatu rencana dalam mendayagunakan tenaga kerja nasional maupun tenaga kerja asing yang dituangkan dalam RPTK. RKA yang telah disetujui oleh BPMIGAS merupakan dasar dalam penggunaan tenaga kerja, sehingga setiap pengajuan RPTK dan izin penggunaan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja asing, harus berdasarkan pada RKA tersebut.

Dalam ketentuan umum PTK No. 018 Revisi I, dijabarkan mengenai definisi dari RPTK ini. RPTK KPS (RPTK) adalah Rencana Penggunaan Tenaga Kerja KPS, baik asing maupun nasional, yang digunakan BPMIGAS di dalam melakukan pengendalian dan pengawasan penggunaan dan penempatan tenaga kerja, yang merupakan bagian proses formalitas penggunaan TKA ke Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi (Depnakertrans), penyusunan struktur organisasi yang mencerminkan kegiatan operasi KPS, serta program-program pengembangan TKN (program suksesi dan penugasan ke luar negeri).

Diperlukan perhatian khusus dari KPS dalam membuat atau mengisi suatu posisi dalam suatu RPTK adalah mengenai pengutamaan tenaga kerja nasional. Beberapa macam RPTK, terdiri dari:

- a. RPTK Reguler dibuat untuk dasar penggunaan TKA yang melaksanakan kegiatan rutin dan menduduki posisi permanen (*established*) dalam struktur organisasi KKKS atau jangka waktu penggunaannya lebih dari 12 bulan.
- b. RPTK Proyek merupakan bagian dari RPTK Reguler yang penggunaannya berdasarkan kegiatan proyek yang tergambar di dalam rencana kerja dan anggaran proyek di luar dari anggaran rutin personalia.
- c. RPTK Non Reguler dibuat untuk TKA yang melaksanakan kegiatan operasional yang bersifat sementara dan jangka waktu penggunaannya sampai dengan 12 bulan.
- d. RPTK Program Pertukaran Pekerja Internasional dibuat untuk menampung program *Job Swapping*, TDEX (*Technical Development Exchange*). RPTK *Co-Operative Academic education* (Co-op)/praktek kerja dibuat untuk menampung program pemagangan dari kantor pusat yang terkait dengan kebijakan pemerintah.

RPTK KPS dibuat berdasarkan Rencana Kerja & Anggaran (WP&B), AFE, dan POD dengan memperhatikan kepentingan operasional

KPS, pembinaan dan pengembangan TKN, dan alih teknologi⁴³. Setiap rencana penggunaan TKA oleh suatu KPS harus diikuti dengan rencana pengembangan TKN, begitu pula dengan setiap posisi TKA harus diikuti dengan program transfer teknologi, baik melalui pendampingan dan/atau memberikan pelatihan. Evaluasi dan monitoring penggunaan TKA akan dilakukan dengan indikasi ada atau tidaknya transfer teknologi dari TKA kepada TKN dengan menggunakan RPTKA kontrak jasa keahlian tenaga kerja melalui pihak ketiga, adalah Rencana Penggunaan Tenaga Kerja yang digunakan sebagai dasar evaluasi penggunaan tenaga kerja asing, yang secara substansi merupakan penggunaan tenaga kerja asing melalui kontrak jasa keahlian tenaga kerja dengan pihak ke tiga.

RPTKA kontrak jasa keahlian tenaga kerja asing melalui pihak ketiga, disusun secara terpisah dengan RPTK KPS, yang menggambarkan posisi-posisi tenaga kerja asing untuk melaksanakan kegiatan yang akan dikontrakkan melalui kontrak jasa keahlian tenaga kerja (profesional) dengan pihak ketiga. Tenaga kerja asing yang memiliki status kontrak jasa keahlian tenaga kerja melalui pihak ketiga, tidak dapat ditempatkan dalam posisi RPTK KPS. Pengurusan ijin tenaga kerja asing ini tetap tunduk pada Kepmenakertrans No. Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara

⁴³ Definisi WP&B, AFE dan POD; Berdasarkan buku manual *Financial Budget and Reporting Procedures Manual of Production Sharing Contract*, hlm.2-57.

WP & B (*Work Program & Budget*) adalah usulan rincian rencana kegiatan dan anggaran tahunan dengan mempertimbangkan tentang kondisi, komitmen, efektivitas dan efisiensi pengoperasian Kontrak Bagi Hasil di suatu wilayah kontrak kerja.

WP & B dari suatu KPS perlu mendapatkan persetujuan BPMIGAS, dan hanya dapat direvisi satu kali.

AFE atau *Authorization for Expenditure* adalah alat manajemen KPS dalam fungsi perencanaan dan pengawasan keuangan.

AFE dibuat agar BPMIGAS selaku pengawas operasional KPS dapat memperoleh informasi lengkap mengenai kegiatan yang diusulkan KPS dan sebagai alat kontrol bagi BPMIGAS mulai dari persiapan proyek, pemantauan operasional, serta penelitian pasca operasi.

POD atau *Plan of Development* adalah Rencana pengembangan satu atau lebih lapangan migas secara terpadu (*integrated*) untuk mengembangkan atau memproduksi cadangan hidrokarbon secara optimal dengan mempertimbangkan aspek teknis, ekonomis dan keselamatan (*Health, Safety, Environment*).

Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Pada dasarnya RPTK diperlukan dengan tujuan:

- a. Untuk menunjang kegiatan operasi migas KPS sesuai dengan rencana kegiatan KPS yang tertuang di dalam WP&B, AFE, dan POD.
- b. Sebagai bagian dari rencana strategi bisnis perusahaan dalam pengelolaan SDM.
- c. Sebagai alat pengawasan atas penggunaan tenaga kerja agar efektif dan efisien.
- d. Optimalisasi penggunaan TKA dalam rangka memberi kesempatan kerja, pembinaan dan pengembangan TKN.
- e. Sebagai dasar pengendalian dan pembebanan biaya.
- f. Sebagai dasar dalam pengajuan permohonan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

Penyampaian dokumen RPTK oleh KPS untuk dievaluasi oleh BPMIGAS agar didapatkan persetujuannya berdasarkan anggaran (POD, WP&B atau AFE) dan justifikasi khusus lainnya, harus disampaikan sesuai dengan waktu pengajuan RPTK, yaitu:

- a. Bagi KPS yang mempekerjakan TKA, RPTK Reguler dapat diajukan selambat-lambatnya 4 bulan sebelum habis masa berlakunya. Bagi KPS yang tidak mempekerjakan TKA, RPTK dapat diajukan selambat-lambatnya 1 bulan sebelum habis masa berlakunya.
- b. RPTK Non Reguler (berikut IMTA) dapat diajukan bersamaan dengan pengajuan AFE. Selanjutnya, persetujuan BPMIGAS dapat diberikan dengan ketentuan pembebanan biaya operasi akan tergantung kepada persetujuan AFE tersebut.

RPTK KPS dapat dibuat untuk periode maksimum 5 tahun sesuai dengan pasal 3 ayat (2) Kepmenaker No.Kep 173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu RPTK. RPTK akan berlaku sepanjang KPS telah memiliki

Rencana Kerja & Anggaran sesuai periode tahun pengajuan RPTK. Namun, seiring dengan berkembangnya kebutuhan operasional perusahaan/ KPS dalam meningkatkan jumlah produksi atau karena suatu hal, dapat dilakukan perubahan terhadap RPTK. Perubahan RPTK ini memerlukan persetujuan BPMIGAS, dan BPMIGAS akan menyetujui suatu perubahan RPTK apabila dipenuhi suatu keadaan sebagai berikut:

- a. Terjadi perubahan struktur, nama jabatan, periode penggunaan atau penambahan jabatan TKA.
- b. Terjadi reorganisasi/ restrukturisasi secara signifikan (3 layer dari atas) di KPS.
- c. Terjadi perubahan mendasar pada rencana kegiatan yang tertuang dalam WP&B, AFE, dan POD, atau pada komitmen Operasi.

Apabila terjadi perubahan-perubahan selain yang disebutkan diatas, perubahan-perubahan tersebut harus dilaporkan kepada BPMIGAS.

Ada beberapa ketentuan lain mengenai RPTK yang harus dpatuhi oleh KPS, yaitu:

- a. RPTK tidak dipersyaratkan bagi Warga Negara Asing yang menggunakan Visa Kunjungan untuk keperluan di bawah ini, dengan jangka waktu paling lama 60 hari:
 - 1) Kerjasama antara pemerintah negara lain dengan Negara Indonesia.
 - 2) Mengikuti pelatihan singkat.
 - 3) Melakukan pembicaraan bisnis, seperti transaksi jual beli barang dan jasa serta pengawasan kualitas barang atau produksi.
 - 4) Memberikan ceramah atau mengikuti seminar yang tidak bersifat komersil.
 - 5) Pembuatan film yang tidak bersifat komersial dan telah mendapat ijin dari instansi yang berwenang.

- 6) Mengikuti pameran Internasional yang tidak bersifat komersial.
 - 7) Mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilannya di Indonesia.
- b. Bagi KPS yang mempunyai beberapa Kontrak Bagi Hasil, namun dikelola oleh Operator (KPS) yang sama, RPTK dapat diajukan sesuai dengan kontrak KPS **atau** dijadikan satu, dengan adanya ketentuan mengenai pembebanan biaya yang jelas. RPTK dari beberapa kontrak wilayah kerja KPS yang dikelola oleh operator yang sama, pada prinsipnya, diproses ke Depnakertrans dalam satu kesatuan. Apabila terjadi perubahan program kerja KPS, maka RPTK dapat direvisi untuk diajukan kepada Depnakertrans.

2. Pengaturan *Outsourcing*, PKWT dan PKWTT dalam Industri Minyak dan Gas Bumi

Pengalihan/penyerahan suatu pekerjaan kepada perusahaan lain atau disebut dengan *outsourcing* tidak diatur dengan sebuah peraturan khusus dalam industri migas. Begitu pula dengan hubungan kerja yang diatur dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), tidak diatur dengan peraturan khusus. Dalam pelaksanaan pekerjaan dengan mekanisme *outsourcing*, PKWT dan PKWTT, pelaku Industri migas, dalam hal ini KPS dan pengawas pelaksana industri migas yaitu BPMIGAS, tetap tunduk pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang diatur dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan semua peraturan pelaksanaannya. Selanjutnya, BPMIGAS akan berpedoman

Dengan karakteristik industri migas yang padat modal, berisiko tinggi dan berteknologi tinggi, ada peraturan-peraturan pelaksana dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditujukan bagi

perusahaan-perusahaan yang bergerak dengan karakteristik industri migas ini, yaitu:

- a. Kepmen No. 233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan secara Terus Menerus.

Dalam Kepmen ini diatur bahwa pengusaha dapat mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus, seperti penyediaan BBM dan Gas Bumi. Pelaksanaannya, dapat didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

- b. Kepmen No. 234/Men/2003 tentang Waktu kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu.

Kepmen ini mengatur bahwa perusahaan di bidang energi dan sumber daya mineral, termasuk jasa penunjang, dapat memilih dan menetapkan waktu kerja sesuai kebutuhan perusahaan sebagaimana diatur dalam pasal 2 ayat (1).

- c. Kepmenaker No. Kep-27/Men/2000 tentang Program Santunan Pekerja Perusahaan Jasa Penunjang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi.

Apabila terjadi berakhirnya kontrak, perusahaan pemberi pekerjaan (KPS) sesuai dengan ketentuan yang ada di kontrak kerja, melalui perusahaan penyedia jasa, akan membayar pesangon PHK untuk semua pekerja *outsourc* (dengan status PKWT ataupun PKWTT) yang bekerja di lokasi kerja perusahaan pemberi kerja.

B. Pengelolaan Tenaga Kerja Nasional Industri Minyak dan Gas Bumi

Selain melaksanakan pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja nasional maupun asing dalam suatu KPS, BPMIGAS tidak terlepas untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia di suatu KPS. Dalam melaksanakan

pengelolaan sumber daya manusia di suatu KPS, BPMIGAS berpedoman pada Pedoman Tata Kerja No. 018/PTK/V/2005 tentang pengelolaan sumber daya manusia Kontraktor Kontrak Kerja Sama (disebut dengan KKKS/KPS) yang direvisi pada tanggal 20 Oktober 2008 dengan Pedoman Tata Kerja No. 018/PTK/X/2008 ("PTK No. 018 Revisi I").

Pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja khususnya tenaga kerja nasional dilaksanakan BPMIGAS dengan beberapa strategi sesuai blueprint BPMIGAS 2005-2010, yaitu:

- Melakukan *Continous Improvement Initiatives* dalam semua proses untuk menurunkan biaya secara menyeluruh.
- Meningkatkan pengawasan dan pengendalian terpadu.
- Mengendalikan penggunaan Sumber Daya Manusia KKKS secara terstruktur dan terpola agar biaya TKN bisa menjapai 75% dari total biaya *personnel* dengan tetap memperhatikan kaidah *Cost-Benefit*.
- Mengevaluasi kelemahan dalam *Regulatory Framework* (ketentuan peraturan ketenagakerjaan) di Kegiatan Usaha Hulu Migas serta mendorong Pemerintah untuk memperbaikinya.
- Mendorong dan mempercepat penyediaan tenaga kerja nasional yang terlatih untuk mendukung Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi.

1. Definisi *Career Development Monitoring*

Upaya pengelolaan tenaga kerja nasional yang bekerja pada suatu KPS dalam pelaksanaannya dilakukan oleh KPS. Namun, pengelolaan ini harus diawasi pelaksanaannya oleh BPMIGAS, dengan berpedoman pada PTK No. 018 maupun PTK No. 018 Revisi I, melalui *Career Development Monitoring*.

Dalam ketentuan umum PTK No. 018, diberikan definisi mengenai *Career Development Monitoring* ("CDM") adalah monitoring berkala antara BPMIGAS dengan KPS dalam rangka pembahasan mengenai strategi pengelolaan pekerja KPS. Tujuan dari CDM ini bagi BPMIGAS dan KPS adalah:

- a. Untuk meningkatkan upaya pengelolaan SDM KPS dan produktifitas tenaga kerja.
- b. Agar KPS dapat melaksanakan pengembangan tenaga kerja nasional dan mendayagunakan tenaga kerja nasional dengan optimal.
- c. Agar BPMIGAS dapat melaksanakan pengawasan dan pengendalian bidang ketenagakerjaan secara obyektif dan konsisten serta mampu mendorong KPS untuk melaksanakan pengembangan TKN secara profesional agar dapat meningkatkan kemampuan TKN dan kemampuan nasional secara bersama.

Dalam melaksanakan pengawasan pengelolaan TKN di suatu KPS, CDM mengacu pada data Rencana Kerja & Anggaran (WP&B), data ketenagakerjaan di BPMIGAS, kegiatan operasional dengan BPMIGAS, data-data pelaporan KPS, RPTK, realisasi penggunaan TKA dari hasil monitoring BPMIGAS selama periode 1 (satu) tahun dari CDM sebelumnya. CDM akan membahas perkembangan atau kemajuan serta upaya-upaya KPS selama periode 1 (satu) tahun dari CDM sebelumnya dan rencana pengelolaan SDM tahun yang akan datang. Dalam 1 (satu) tahun, pembahasan CDM akan meliputi:

- a. Rencana Kerja & Anggaran bidang ketenagakerjaan, untuk dianalisa efisiensi dan efektivitas penggunaan biaya tenaga kerja dan produktifitas tenaga kerja KPS.
- b. Pelaksanaan Rekrutmen untuk dianalisa optimalisasi pendayagunaan tenaga kerja sesuai kebutuhan operasi.
- c. *Performance Management*, untuk dianalisa apakah dalam pelaksanaan dilakukan mekanisme terstruktur dan secara obyektif untuk seluruh pekerja baik TKN maupun TKA.
- d. Program *mentoring* untuk dianalisa, apakah transfer kompetensi berjalan dengan baik, khususnya dari TKA kepada TKN.

- e. Pendidikan dan pelatihan TKN, untuk dapat dianalisa apakah program-program dilaksanakan secara efektif berdasarkan perencanaan yang sistematis dan berdasarkan *Training Need Analysis*.
- f. Penugasan TKN (internasionalisasi), yaitu pengiriman dan penempatan TKN ke luar negeri yang memiliki standar kompetensi internasional yang telah terseleksi serta terpilih untuk ditempatkan pada suatu jabatan di perusahaan tersebut atau perusahaan induk/anak perusahaan di luar negeri dengan remunerasi *global standard* dan biaya program penugasan TKN adalah menjadi beban perusahaan pengguna TKN di luar negeri dan untuk menganalisa tingkat keberhasilan dalam pengembangan kompetensi TKN.
- g. Pertukaran pekerja internasional, untuk dapat dianalisa tingkat keberhasilan dalam mendorong pengakuan internasional terhadap kompetensi TKN.
- h. Pelaksanaan *Career Development Meeting* internal KPS, untuk dapat dianalisa apakah pengembangan kompetensi dan pengembangan karir pekerja dilaksanakan secara obyektif.
- i. *Overseas On the Job Training* TKN atau *Job Assignment*, untuk dapat dianalisa kemampuan dan keberhasilan dalam melaksanakan pengembangan potensi pekerja.
- j. Pelaksanaan Suksesi, untuk dapat dianalisa keberhasilan pengembangan karir dan optimalisasi pendayagunaan tenaga kerja.
- k. Perpanjangan masa kerja atau mempekerjakan kembali TKN sebagai indikator kegagalan rencana suksesi dan pengembangan kompetensi.

2. Pelaksanaan *Career Development Monitoring*

Pengelolaan sumberdaya manusia atau tenaga kerja nasional dilaksanakan KPS sesuai dengan rencana kerja KPS dan melaporkan perihal pelaksanaan pengelolaan kepada BPMIGAS. BPMIGAS akan memonitor, menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan CDM.

Tahap pelaksanaan CDM adalah sebagai berikut:

- a. CDM dilaksanakan melalui pertemuan berkala, secara terencana dan terpadu dengan jadwal setiap akhir tahun dan pembahasan lanjutan jika diperlukan.
- b. KPS harus membuat laporan secara tertulis yang akan dibahas di dalam rapat CDM. Laporan tersebut meliputi:
 - 1) Rencana Kerja & Anggaran bidang ketenagakerjaan.
 - 2) Strategi pembinaan dan pengembangan TKN secara umum.
 - 3) Realisasi dan Rencana penerimaan pekerja.
 - 4) *Performance Management* yang diterapkan
 - 5) Mekanisme pencalonan pekerja dalam pengembangan karir.
 - 6) Realisasi tahun berjalan dan rencana tahun yang akan datang dari:
 - a) Mentoring
 - b) Pendidikan dan pelatihan TKN
 - c) Penugasan TKN (Internasionalisasi)
 - d) Pertukaran pekerja internasional (*Swapping/ Technical Development Exchange*).
 - e) *Overseas On the Job Training* dalam negeri.
- c. Realisasi suksesi TKA oleh TKN pada tahun sebelumnya dan rencana tahun yang akan datang.
- d. Realisasi dan rencana perpanjangan masa kerja/mempekerjakan kembali pekerja yang telah purnakarya

- e. Penundaan dan percepatan suksesi TKA oleh TKN.

Hasil pembahasan pelaksanaan CDM akan ditandatangani oleh pejabat yang berwenang dari BPMIGAS dan KPS yang bersangkutan. Dari hasil pembahasan inilah akan disusun suatu *performance contract* yaitu penilaian terhadap pelaksanaan Kontrak Bagi Hasil dalam pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja nasional di suatu KPS.

Selain BPMIGAS, Direktorat Energi dan Sumber Daya Mineral (DESDM) mempunyai beberapa program yang telah direncanakan untuk mengelola tenaga kerja sub-sektor migas, khususnya tenaga kerja nasional. Adapun program-program yang dimaksud oleh DESDM adalah⁴⁴:

- a. Membuat *blue print* ketenagakerjaan sub-sektor migas.
- b. Membuat sistem pengembangan calon tenaga kerja indonesia sub-sektor migas.
- c. Sosialisasi pengembangan calon tenaga kerja sub-sektor migas.
- d. Membuat program bimbingan teknis calon pekerja sub-sektor migas yang bekerja sama dengan asosiasi.
- e. Membuat sistem *data base* calon tenaga kerja sub-sektor migas.
- f. Menginformasikan TKN kepada *stake holder*.
- g. Membuat pelatihan dan pengembangan calon TKN di Pusdiklat Cepu.
- h. Merumuskan program pengembanagn TKN.
- i. Membuat standar kompetensi.
- j. Membuat program *cross culture* bagi TKA yang bekerja di sub-sektor migas.
- k. Membuat standar penggajian TKN sesuai jabatan dan keahlian.
- l. Program alih teknologi dari TKA kepada TKN, dll.

⁴⁴ Biro kepegawaian dan organisasi-Sekjen DESDM, "Kebijakan Ketenagakerjaan Sub-Sektor Minyak dan Gas Bumi", (Makalah disampaikan dalam seminar tentang Kebijakan Umum Ketenagakerjaan sektor Energi dan Sumber Daya Mineral, Jakarta, 26 Januari 2006), hlm. 15.

BAB IV

PENGATURAN HUBUNGAN KERJA DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA NASIONAL PADA KONTRAKTOR *PRODUCTION SHARING*

A. Pengaturan dan Pelaksanaan Hubungan Kerja pada Kontraktor *Production Sharing*

Hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan suatu perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah merupakan definisi dari hubungan kerja. Hubungan kerja pada Kontraktor *Production Sharing* (KPS) timbul karena didahului adanya suatu pekerjaan (*job position*) dimana pelaksanaan atas pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk mengisi posisi atau melaksanakan pekerjaan yang *vacant* tersebut. Posisi-posisi atau jabatan-jabatan yang ada dalam suatu KPS telah direncanakan sebelumnya, sesuai dengan kebutuhan operasional KPS, kemudian dituangkan dalam RPTK yang akan dievaluasi oleh BPMIGAS berdasarkan WP&B, AFE dan POD yang telah disetujui BPMIGAS. Apabila hasil evaluasi sesuai dengan anggaran-anggaran dan rencana kerja KPS, maka BPMIGAS akan menyetujui RPTK yang diajukan KPS. Jadi, dapat dilihat kebutuhan tenaga kerja suatu KPS dari RPTKnya.

Pengaturan kebutuhan tenaga kerja suatu KPS harus sesuai dengan RPTK, hal ini disebabkan oleh adanya salah satu prinsip pelaksanaan Kontrak Bagi Hasil (PSC), yaitu efisiensi biaya produksi migas. Hal ini dilakukan untuk menekan angka *cost recovery*⁴⁵ yang merupakan penggantian biaya operasi dari suatu KPS untuk menghasilkan produksi (migas). Penggunaan tenaga kerja yang sesuai dengan yang diatur dalam RPTK akan membantu menyederhanakan proses pengawasan pengembalian biaya produksi tersebut,

⁴⁵ BPMIGAS mengungkapkan sejak tahun 1997 sampai dengan tahun 2006, angka *cost recovery* mengalami kenaikan rata-rata enam persen per-tahun. Namun, pada sisi pendapatan terjadi kenaikan antara 16% sampai dengan 22%.
Disampaikan oleh: Tim Buletin BPMIGAS, "Efisiensi Biaya, Tingkatan Penerimaan Negara", *Buletin BPMIGAS*, (Juni 2008): 4.

BPMIGAS dapat mengacu pada RPTK dan anggaran-anggaran yang telah disetujui. Setelah RPTK disetujui BPMIGAS, KPS dapat memulai suatu hubungan kerja.

1. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja pada Kontraktor *Production Sharing*

Tahapan hubungan kerja dimulai dengan adanya kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja, baik asing maupun nasional, sehingga perusahaan melakukan proses rekrutmen. Rekrutmen tenaga kerja diutamakan bagi tenaga kerja nasional. Pada dasarnya, proses rekrutmen di KPS berpedoman pada PTK No. 018 maupun PTK No. 018 Revisi I.

Adapun tujuan dari proses rekrutmen ini diatur dalam PTK No. 018 dan PTK No. 018 Revisi I, adalah:

- a. Untuk menjaga kelangsungan operasi perusahaan.
- b. Untuk pendayagunaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau Tenaga Kerja Nasional (TKN) secara optimal.
- c. Untuk memberi kesempatan pengembangan karir bagi pekerja nasional yang potensial.

Hal ini dikarenakan, proses rekrutmen pada suatu KPS diutamakan diisi oleh calon yang telah direncanakan sesuai rencana suksesi dari dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pekerja yang potensial mendapatkan pengembangan karir dan menduduki jabatan kunci di perusahaan.

Suatu KPS berwenang untuk melaksanakan proses rekrutmennya sendiri serta memutasi pekerjaanya, namun terdapat batasan-batasan yang harus dipatuhi oleh KPS untuk melaksanakan rekrutmen/penerimaan tenaga kerja, yaitu:

- a. Rekrutmen pekerja, baik dari dalam maupun dari luar KPS atau mutasi pekerja untuk jabatan Senior Manager, General Manager, Vice President, Senior Vice President, President atau

setingkat dengan jabatan-jabatan tersebut termasuk jabatan satu level dibawah pimpinan tertinggi, memerlukan persetujuan BPMIGAS.

b. Dalam hal rekrutmen TKN dari luar perusahaan:

1) Mantan pekerja KPS yang telah memutuskan hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri sukarela, purnakarya dipercepat, pemutusan hubungan kerja (PHK) atas kesepakatan bersama (*mutual agreement termination*), yang telah mendapatkan pembayaran hak pekerja karena PHK sebesar ketentuan normatif atau paket/insentif khusus, dapat diterima di KPS/ operator lainnya dan KPS/operator yang sama dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila telah mendapatkan pembayaran hak pekerja karena PHK dengan ketentuan normatif, dapat diterima setelah 2 tahun keluar dari KPS/operator yang sama.
- b) Apabila telah mendapatkan pembayaran hak pekerja karena PHK dengan ketentuan diatas hak normatif dapat diterima setelah 1 tahun keluar dari KPS/operator yang sama.

2) Rekrutmen diatas usia purnakarya (56 tahun) untuk jabatan tertinggi dapat dilakukan dengan ketentuan dipekerjakan sampai dengan batas usia maksimal 60 tahun, sedangkan untuk jabatan Senior Manager, General Manager, Vice President, Senior Vice President atau setingkat dengan jabatan-jabatan tersebut termasuk jabatan satu level dibawah pimpinan tertinggi dapat dilakukan sampai dengan batas usia maksimal 58 tahun.

3) Rekrutmen di atas usia purnakarya (56 tahun) untuk pekerjaan yang dapat dilakukan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilakukan sesuai dengan Peraturan

Perundangan ketenagakerjaan yang berlaku dan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama.

- 4) Dalam rangka pendayagunaan TKN, KPS dapat melakukan rekrutmen TKN untuk melaksanakan **pekerjaan yang bersifat proyek** melalui perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak jasa tenaga kerja dengan tarif sesuai kondisi *market* regional dan berdasarkan pada peraturan perundangan yang berlaku.
- 5) Pelaksanaan rekrutmen terhadap pekerja yang saat ini memiliki status hubungan kerja di KPS agar memperhatikan kaidah-kaidah:
 - a) Proses rekrutmen harus dilakukan secara terstruktur, profesional, wajar dan etis sehingga menghindari pendekatan personal (*poaching*) dari calon pengguna (*line user*) di perusahaan calon pemberi kerja secara langsung kepada calon pekerja.
 - b) Selama proses rekrutmen, calon pemberi kerja harus melakukan komunikasi dengan fungsi SDM/HR di KPS tempat calon pekerja tersebut aktif bekerja, untuk memastikan aktivitas kepindahan pekerja tersebut tidak sampai mengganggu kelancaran operasi di perusahaan tempatnya bekerja, menjaga etika bisnis, dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku.
 - c) Paket total remunerasi yang akan ditawarkan agar memperhatikan *internal equity* perusahaan dalam batas skala upah dan struktur remunerasi yang saat ini berlaku sesuai ketentuan dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama.
 - d) Setiap pemberian tawaran insentif yang melebihi dari paket remunerasi standar (seperti *signing bonus*,

lumpsum cash untuk menutup hutang perusahaan asalnya, benefit jabatan yang tidak diatur dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, kompensasi *past service years* selama bekerja di perusahaan asal, dsb) tidak dapat di bebaskan sebagai biaya operasi KPS.

- 6) Masa kerja mantan pekerja di perusahaan/KPS yang telah mendapatkan hak pekerja karena PHK sesuai masa kerja di perusahaan/KPS sebelumnya dan direkrut kembali oleh perusahaan/KPS yang sama atau direkrut oleh perusahaan/KPS lain maka dihitung 0 (nol) tahun.

Untuk rekrutmen TKN yang berasal dari luar perusahaan, pada pelaksanaannya, kandidat-kandidat dapat berasal dari daftar pekerja dari penyedia jasa pekerja, daftar para peserta yang pernah melaksanakan pemagangan di KPS yang bersangkutan, rekrutmen kampus, *database Human Resources Planning & Development*. Jika dari sumber-sumber tersebut tidak kunjung diperoleh kandidat yang memadai, KPS dapat mengiklankan posisi-posisi dan persyaratan tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui jasa-jasa agen perekrutan tenaga kerja.

- c. Dalam hal KPS melaksanakan rekrutmen TKN dari dalam perusahaan, KPS harus melaksanakan hal-hal sebagai berikut, yaitu:

- 1) KPS diwajibkan untuk melaksanakan perencanaan karir masing-masing pekerja (*Individual Development Plan*) untuk pengembangan karir, mutasi dan persiapan rencana suksesi.
- 2) Program-program pengembangan karir, mutasi dan suksesi yang dilaksanakan oleh KPS harus dilakukan dengan cara yang sistematis, terstruktur dan berdasarkan prinsip profesionalisme.

- 3) Setiap TKN KPS mendapat program pengembangan kompetensi dan berdasarkan kompetensi yang dimiliki harus didayagunakan pada posisi yang sesuai dengan prinsip persamaan perlakuan dengan TKA.

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen setiap KPS yang akan merekrut kembali mantan pekerjanya untuk dipekerjakan sebagai pekerja waktu tidak tertentu, harus mendapatkan persetujuan dari BPMIGAS, sesuai dengan pengaturan/batasan PTK No. 018 ataupun PTK N0. 018 Revisi I. Pengajuan permohonan untuk merekrut kembali mantan pekerja harus diajukan dengan melengkapi persyaratan berikut:

- a. Menyampaikan justifikasi yang jelas tentang latar belakang rekrutmen dilakukan.
- b. Menyampaikan perencanaan suksesi untuk posisi terkait.
- c. Membuat rencana mentoring berkala untuk transfer pengetahuan dan keahlian kepada calon suksesor yang harus dilakukan oleh pekerja yang direkrut tersebut.

Selain ketentuan-ketentuan dan pembatasan-pembatasan yang telah dijelaskan diatas, ada ketentuan yang mengatur bahwa bagi mantan pekerja KPS yang diterima di KPS lainnya, maka KPS penerima dapat meminta referensi dari KPS sebelumnya atau BPMIGAS. Kemudian, untuk setiap KPS yang akan merekrut pekerja Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri, dapat melakukan proses rekrutmen secara normal sesuai dengan RPTK yang sudah mendapatkan persetujuan dari BPMIGAS.

Proses rekrutmen tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh KPS secara langsung, yaitu KPS melaksanakan proses rekrutmen dengan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam PTK No. 018 dan PTK No. 018 Revisi I. KPS dapat pula melaksanakan proses rekrutmen secara tidak langsung, yaitu melalui suatu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

2. Pelaksanaan Hubungan Kerja Pada Kegiatan Operasional Kontraktor *Production Sharing*

Setelah proses rekrutmen dilaksanakan oleh KPS, hubungan kerja antara pekerja dengan KPS dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung.

- a. Hubungan secara langsung; dilakukan dengan membuat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pengusaha dengan pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan tanpa melalui pihak ketiga atau pihak lain sebagai penyedia jasa tenaga kerja. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Untuk pekerja yang dipekerjakan dengan PKWT maupun PKWTT akan memperoleh upah langsung dari KPS.
- b. Hubungan secara tidak langsung; dilakukan KPS untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dengan membuat suatu perjanjian atau kontrak kerjasama dengan suatu perusahaan jasa pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja. Hubungan kerja terjadi antara pekerja dengan perusahaan jasa pemborongan pekerjaan atau dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Hubungan kerja tersebut juga didasarkan pada perjanjian kerja yang dapat berbentuk PKWT maupun PKWTT. Upah dari pekerja ini akan dibayarkan oleh KPS, selaku pemberi kerja, secara tidak langsung melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan yang dilakukan oleh KPS kepada suatu perusahaan jasa pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja ini disebut dengan *outsourcing*, sebagaimana didefinisikan oleh AB. Susanto⁴⁶:

⁴⁶ AB. Susanto, The Jakarta Consulting Group, "Outsourcing Implementation", (Lokakarya "Outsourcing" group migas, Jakarta, 20 November 2000): hlm 7.

“To divert a portion of work to a competent third party but still in the organization’s control in order to be able to concentrate on main activities of business by taking into consideration aspects of investment, risk and efficiency.”

Dari hasil wawancara, ada beberapa status pekerja untuk mengisi posisi atau jabatan suatu pekerjaan dalam suatu KPS, yaitu meliputi:

a. Pekerja Tetap

pekerja yang dipekerjakan dengan PKWTT untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang mana posisi pekerjaannya bersifat permanen dan tercatat di RPTK yang telah disetujui oleh BPMIGAS.

b. Pekerja *Direct Contract*

pekerja yang dipekerjakan langsung oleh KPS untuk melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan PKWT untuk jangka waktu kurang lebih 1 tahun. Posisi pekerjaan dari pekerja *direct contract* ini belum diatur di RPTK. Sehingga, seiring kebutuhan perusahaan terhadap pekerja dan perbaruan RPTK, apabila posisi pekerjaannya menjadi dicatat dalam RPTK dan disetujui oleh BPMIGAS, pekerja *direct contract* yang bersangkutan dengan ditunjang hasil evaluasi atas pekerjaan sebelumnya, dapat diangkat menjadi pekerja tetap.

c. Pekerja Kontrak Pihak Ketiga (*third party contract worker*)

pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan di KPS. Pengalihan pekerjaan kepada pekerja kontrak pihak ketiga, disebut dengan *outsourcing* pekerja.

Pekerja kontrak pihak ketiga akan melaksanakan pekerjaan KPS yang bersifat proyek dan posisi pekerja tidak tercatat di RPTK. Diberikan definisi, proyek adalah suatu pekerjaan yang sifatnya tidak berkelanjutan atau hanya sesekali diperlukan.

Kegiatan utama KPS dapat dilihat dari proses bisnisnya, dimana proses bisnis KPS dimulai dari masa eksplorasi, dilanjutkan dengan proses pengembangan sumur yang dilakukan dengan tahap pengeboran atau *workover*, proses produksi sumur dan terakhir adalah proses penjualan hasil produksi. Ada beberapa posisi pekerjaan yang melaksanakan kegiatan pokok KPS tersebut, seperti *Geophysicist*, *Geologist*, *Drilling Engineer*, *Production*, *Reservoir and Maintenance Engineer*, *Commercial*, *Shipping specialist*, dll.

Dalam pelaksanaan operasional KPS, terdapat pekerja kontrak pihak ketiga melaksanakan pekerjaan yang bukan merupakan jasa penunjang, sesuai definisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dari KPS yang bersangkutan. Terdapat pula pekerja dengan status *direct contract* melaksanakan pekerjaan yang bersifat bukan sementara. Pekerja *direct contract* tersebut menduduki posisi pekerjaan yang sifat pekerjaannya tidak sesuai seperti yang diatur dalam pasal 59 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur lingkup perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

3. Pelaksanaan *Outsourcing* Pada Kontraktor *Production Sharing*

Dari definisi *Outsourcing* diatas, KPS melaksanakan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain atau melaksanakan *outsourcing*, bertujuan untuk:

- a. Dapat fokus kepada kegiatan utama dengan mengalihkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang tertentu.
- b. Mengurangi risiko, mengurangi kompleksitas administrasi, tidak perlu mengeluarkan investasi yang bukan kebutuhan utama atau kebutuhan permanen.
- c. Menggunakan sumber daya ahli yang tidak tersedia “internal”, dan dapat menggunakan/menyewa *technical expertise* yang selalu “globally” up-dated.

Dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa ditinjau dari segi pengusaha atau KPS dalam hal ini, adanya pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja menguntungkan bagi pengusaha. Disebut menguntungkan karena terdapat biaya-biaya yang dapat dipangkas melalui pelaksanaan *outsourcing* pekerjaan maupun penggunaan *outsourcing* pekerja. Dari dokumen penelitian diperoleh analisis data perbandingan keuntungan yang didapat KPS dengan mempekerjakan pekerja kontrak pihak ketiga dengan pekerja tetap dan pekerja *direct contract* untuk meminimalkan biaya operasi, adalah untuk sebagai berikut:

No.	Pekerja tetap	Pekerja <i>direct contract</i>	Pekerja kontrak pihak ketiga
1	Fasilitas kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh KPS.	Fasilitas kesehatan, berupa tunjangan kesehatan sebesar Rp. 250.000,00 dan asuransi kesehatan diberikan oleh KPS.	Fasilitas kesehatan ditanggung oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/perusahaan <i>outsourcing</i> .
2.	Adanya kepastian hubungan kerja.	Adanya kepastian hubungan kerja dalam waktu tertentu.	Tidak ada kepastian hubungan kerja antara pekerja dengan KPS.

3.	Ada <i>cost of transfer technology</i>	Tidak ada <i>cost of transfer technology</i>	Tidak ada <i>cost of transfer technology</i>
4.	Ada biaya pengembangan kompetensi pekerja.	Biaya pengembangan kompetensi pekerja dibatasi jumlahnya.	Tidak ada biaya pengembangan kompetensi pekerja.
5.	Fasilitas kesejahteraan pekerja lainnya, seperti <i>loan</i> , dll diberikan oleh KPS.	Tidak ada fasilitas kesejahteraan pekerja lainnya.	Tidak ada fasilitas kesejahteraan pekerja lainnya.

Menyoroti soal tidak ada biaya yang disediakan bagi pekerja kontrak pihak ketiga dalam suatu perjanjian kerjasama antara KPS dengan perusahaan penyedia tenaga kerja untuk pengelolaan pengembangan kompetensi pekerja, hal ini disebabkan karena pekerja kontrak pihak ketiga dipekerjakan dengan mempunyai kemampuan yang lebih daripada pekerja tetap maupun pekerja *direct contract*. Hal inipun, mau tidak mau berdampak pada produktivitas KPS. Pekerja kontrak pihak ketiga harus menghasilkan produktivitas pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap dan pekerja *direct contract*, namun ditunjang dengan fasilitas-fasilitas dan kesempatan pengembangan kompetensi yang berbeda yang didapat oleh pekerja kontrak pihak ketiga.

Dari tujuan pelaksanaan *Outsourcing* yang sudah terlebih dahulu dijelaskan diatas, *outsourcing* dilaksanakan untuk memperoleh:

- *A core of business efficiency*
Dengan lebih fokusnya KPS dalam menangani kegiatan utama dari KPS, akan menimbulkan efisiensi.
- *An efficiency of organizational*
Dengan demikian suatu KPS tidak perlu mempunyai organisasi yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang

banyak. Meminimalkan jumlah tenaga kerja dengan status pekerja tetap dianggap oleh KPS dapat meminimalkan biaya produksi/ ongkos operasional.

- *Length of work efficiency*

Lama dari suatu pekerjaan yang bersifat proyek dapat diperkirakan, sehingga biaya mempekerjakan pekerja kontrak pihak ketiga dapat diestimasikan dan dilakukan efisiensi terhadapnya.

- *Cost of labour efficiency*

Permasalahan ketenagakerjaan dapat dielemineer dengan adanya perusahaan lain yang menangani pekerjaan yang dialihkan, dimana hubungan kerja pekerja kontrak pihak ketiga langsung ditangani pemborong atau penyedia jasa tenaga kerja.

Outsourcing dilaksanakan KPS dengan tetap tunduk pada Kepmenakertrans No. Kep-220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain, yaitu⁴⁷:

- a. Perusahaan pemberi pekerjaan (KPS) wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan
- b. Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan, perusahaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang
- c. Perusahaan melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Namun, sama halnya dengan pekerja *direct contract*, dalam operasional KPS, beberapa pekerja kontrak pihak ketiga terkadang melaksanakan pekerjaan atau kegiatan utama KPS atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses eksplorasi dan produksi KPS. Hal tersebut tidak sesuai dengan pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003,

⁴⁷ Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia*, Kepmenakertrans No. Kep-220/Men/X/2004, Pasal 6 ayat (2) & (3).

yang mengatur *outsourcing* pekerja bahwa pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja digunakan oleh pemberi kerja hanya untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi⁴⁸.

Sehingga, KPS menghadapi beberapa permasalahan *outsourcing* yang terjadi di lapangan/ wilayah kerja KPS, yaitu⁴⁹:

- a. Di beberapa KPS, pekerja kontrak pihak ketiga menuntut untuk dipekerjakan langsung oleh KPS.
- b. Pekerja kontrak pihak ketiga menuntut kenaikan upah kepada KPS.
- c. Perusahaan jasa men-*sub-contract*-kan pekerjaan yang telah diberikan oleh KPS kepada pihak lain, sehingga berakibat berkurangnya upah yang diterima pekerja kontrak pihak ketiga.
- d. Apabila ada konflik ketenagakerjaan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, pekerja kontrak pihak ketiga ini kerap kali melakukan pemogokan yang menghambat operasi KPS.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut, KPS berkesimpulan, bahwa dalam kontrak kerjasama antara KPS dengan suatu perusahaan jasa pemborongan pekerjaan ataupun dengan perusahaan jasa penyedia pekerja harus mengatur secara jelas, antara lain:

- a. jangka waktu kontrak;
- b. jenis pekerjaan, persyaratan jabatan dan perincian tugas;
- c. ketentuan tentang remunerasi, seperti upah pokok, tunjangan tetap/tidak tetap (apabila ada), dan kebijakan kesejahteraan (masalah akomodasi dan makan yang disediakan, dll)
- d. tempat mobilisasi dan demobilisasi pekerja kontrak pihak ketiga yang didatangkan dari luar wilayah kerja;

⁴⁸ Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39, Pasal 66 ayat (1).

⁴⁹ Rini Ichram, EMP Kangean, "*Outsourcing Implementation*", (HR Sharing Series In-House Workshop, 20 Mei 2006, Jakarta), hlm. 17.

- e. syarat-syarat kerja yang dikehendaki oleh pemberi pekerjaan, yang mutlak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa (MCU, pakaian seragam, dll.)
- f. pemenuhan ketentuan peraturan perundang-undangan: istirahat tahunan, lembur, jamsostek, pajak penghasilan, dll.
- g. Aturan khusus pembayaran THR;
- h. konflik ketenagakerjaan yang timbul sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa;
- i. kewajiban menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya;
- j. akibat wanprestasi;
- k. ada atau tidak adanya penyesuaian upah yang dikaitkan dengan kenaikan upah minimum, atau penilaian kinerja;
- l. Formula atau besaran uang pesangon yang akan dibayar oleh KPS kepada perusahaan penyedia jasa pekerja;
- m. ketentuan tentang *training*, dll.

B. Pengelolaan Tenaga Kerja Nasional pada Kontraktor *Production Sharing*

Pengelolaan dan pengembangan TKN di KPS bermula dari suatu proses identifikasi kompetensi seorang pekerja/ TKN di dalam posisi tertentu. Pengelolaan dan pengembangan kompetensi TKN disebabkan oleh adanya *gap* atau perbedaan antara persyaratan yang dibutuhkan dalam suatu posisi dengan aktual profil kompetensi (*competency profile*) suatu pekerja. Selain hal tersebut, pengelolaan dan pengembangan TKN dapat terjadi apabila ada perkembangan teknis ataupun teori terbaru dari suatu ilmu yang memaksa pekerja yang bersangkutan untuk meningkatkan kompetensinya.

Sesuai dengan amanat Kontrak Bagi Hasil antara KPS dengan negara Indonesia yang diwakili oleh BPMIGAS, KPS mengelola dan mengembangkan para TKN dengan beberapa jenis atau metode pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja, seperti mengikut sertakan TKN dalam pendidikan dan pelatihan, *Job rotation*, mentoring, dan lain-lain. Beberapa program

pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja yang diatur dalam PTK No. 018 adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan.

Program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja meliputi program *In-House*, *Public Course*, Komite kerjasama diklat antar KPS BPMIGAS (KKSD), Pendidikan formal dan Akamigas/STEM merupakan pendidikan berjenjang diploma 1 sampai diploma 3 yang dilaksanakan oleh PPT Migas Cepu untuk meningkatkan kompetensi akademis pekerja KPS.

2. Mentoring

Mentoring adalah proses pengembangan TKN melalui *teaching*, *coaching* dan *counselling* terhadap satu orang TKN atau lebih yang dituangkan dalam suatu program yang resmi dan terstruktur.

Setiap KPS wajib untuk melaksanakan program pengembangan TKN metode *mentoring*. Metode *mentoring* ini mewajibkan setiap TKA dan TKN yang memiliki kompetensi unggul, khususnya TKA, untuk melaksanakan *teaching*, *coaching* dan *counselling* kepada TKN yang membutuhkan *mentoring* dalam rangka alih teknologi.

Selain alih teknologi TKA kepada TKN, tujuan dari adanya program ini adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis TKN. Tujuan dari pelaksanaan mentoring diawasi dan dievaluasi oleh BPMIGAS.

Beberapa ketentuan dalam melaksanakan *mentoring*, adalah:

- 1) KPS memilih dan menetapkan pasangan TKA dan TKN yang akan memberikan *mentoring* dan menerima *mentoring* sesuai dengan RPTK.
- 2) TKA dengan ijin bekerja minimal 1 (satu) tahun wajib melaksanakan *mentoring*.

- 3) Setiap TKN yang ditetapkan untuk mengikuti *mentoring* harus dimonitor terus menerus oleh KPS dan memiliki perencanaan karir yang jelas.

Dalam pelaksanaan *mentoring*, pemberi dan penerima *mentoring* harus menetapkan sasaran kompetensi yang akan ditransfer dalam “Kontrak *Mentoring*”. Kontrak *mentoring* ini diberitahukan kepada atasan langsung dan/atau kepala departemen yang bersangkutan serta departemen SDM. Pelaksana *mentoring* diwajibkan untuk membuat laporan hasil evaluasi pelaksanaan *mentoring* dimana evaluasi program *mentoring* ini akan dibahas dalam pertemuan internal *Career Development Meeting* (CDM) antara KPS dengan BPMIGAS.

3. Pengembangan Karir Internasional.

KPS diwajibkan untuk melakukan perencanaan, seleksi dan evaluasi atas posisi TKA dan calon TKN untuk program pengembangan karir internasional setiap tahun. Program pengembangan karir internasional terdiri dari:

- 1) Program *job swapping* (pertukaran pekerja internasional) adalah program pertukaran TKN dengan TKA dalam rangka mendorong kantor pusat KPS untuk memberikan pengakuan kemampuan TKN, sehingga TKN tersebut dapat dipekerjakan di kantor pusat/afiliasi di luar negeri dengan memberikan kesempatan TKA bekerja pada KPS di Indonesia.
- 2) *Technical Development Exchange* adalah program pengembangan TKN di luar negeri melalui pertukaran TKA dengan TKN dalam rangka meningkatkan kompetensi di bidang teknis bagi *junior staff* yang merupakan bagian dari pengembangan kantor pusat.
- 3) *Job Assignment/ Overseas On the Job Training* adalah program pengembangan TKN di luar negeri dalam rangka memenuhi *competency requirement* untuk pengembangan karir TKI yang memiliki standar internasional.

- 4) Internasionalisasi adalah pengakuan kemampuan TKN untuk bekerja di kantor pusat/afiliasi di luar negeri sesuai kompetensi yang dimiliki sebagai “Global Employee”.

KPS mempunyai wewenang untuk menentukan calon TKN yang akan mengikuti program pengembangan karir internasional dan BPMIGAS yang akan memberikan persetujuan terhadap pelaksanaan program dan calon TKN yang akan mengikuti program ini. BPMIGAS mengawasi pelaksanaan dari program ini untuk mencapai tujuan adanya program pengembangan karir internasional, yaitu:

- 1) Untuk memberikan kesempatan bagi TKN untuk mendapatkan pengalaman kerja internasional dan mempercepat pengembangan profesionalisme TKN dengan harapan menimbulkan unsur kepercayaan dari kantor pusat KPS dalam penempatan TKN pada jabatan-jabatan strategis.
- 2) Untuk meningkatkan kompetensi teknis TKN sesuai dengan standar internasional.
- 3) Untuk menunjang program suksesi dari TKA kepada TKN.

Terdapat beberapa ketentuan dalam setiap program pengembangan karir internasional ini, yaitu:

- 1) untuk *Job Swapping*:
 - a) semua biaya yang timbul merupakan beban perusahaan penerima.
 - b) Jabatan di luar negeri dalam rangka *job swapping* adalah setara dengan bobot kerja yang sama, biaya yang seimbang, serta dapat dilaksanakan pada fungsi dan jabatan yang berbeda.
 - c) Pelaksanaan program ini dilakukan dengan jangka waktu yang relatif sama dan dimulai dengan waktu yang sama.

- d) Bagan perencanaan penggunaan TKA program *job swapping* dibuat secara terpisah dengan program penggunaan TKA reguler.
 - e) TKN yang telah menyelesaikan program *job swapping*, apabila kembali ke Indonesia, minimal menduduki jabatan yang setara atau dipindahkan pada jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan keahliannya.
 - f) Jangka waktu program maksimal 2 tahun
- 2) Untuk *Technical Development Exchange*:
- a) semua biaya yang timbul dapat dibebankan pada biaya operasi KPS.
 - b) TKA yang dikirimkan ke Indonesia memiliki kemampuan teknis untuk diterapkan dan melakukan *shared knowledge* kepada TKN.
 - c) Bagan perencanaan penggunaan TKA program ini dibuat secara terpisah dengan program penggunaan TKA reguler.
 - d) TKN yang telah menyelesaikan program *Technical Development Exchange* harus mendapatkan program pengembangan karir yang sesuai.
 - e) Jangka waktu program maksimum 2 tahun.
- 3) Untuk *Job Assignment/ Overseas on the Job Training*:
- a) semua biaya yang timbul dapat dibebankan pada biaya operasi KPS.
 - b) TKN yang telah menyelesaikan program *Job Assignment/ Overseas on the Job Training* harus mendapatkan program pengembangan karir yang sesuai.
 - c) Jangka waktu program maksimum 2 tahun.
- 4) Untuk program Internasionalisasi:
- a) semua biaya yang timbul dibebankan pada perusahaan penerima.

- b) TKN yang menjalani Internasionalisasi mendapat pengakuan sebagai “Global Employee” yang diarahkan dapat menduduki posisi strategis di KPS.

Pada proses akhirnya, KPS melakukan evaluasi terhadap program pengembangan karir internasional yang telah dilaksanakan dan melaporkan kepada BPMIGAS untuk dibahas dalam *Career Development Monitoring*.

Oleh suatu KPS, bagi tenaga kerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja (*outsorce*), pengelolaan dan pengembangan kompetensinya tidak diberikan kesempatan yang sama bagi pekerja yang dipekerjakan bukan melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Hal ini disebabkan bahwa seorang pekerja *outsorce* yang dipekerjakan KPS adalah seorang pekerja yang telah memenuhi profil kompetensi yang dibutuhkan KPS.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penjabaran mengenai pengaturan dan pengelolaan tenaga kerja nasional pada Kontraktor *Production Sharing* (KPS) minyak dan gas bumi, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaturan tenaga kerja nasional dalam industri minyak dan gas bumi (migas) di Indonesia, termasuk pengaturan PKWT, PKWTT dan *outsourcing*, diatur dan tetap tunduk pada peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dll. Peraturan ketenagakerjaan dalam industri migas antara lain diatur dalam peraturan-peraturan pelaksana dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditujukan bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak dengan karakteristik industri migas ini, yaitu:
 - a. Kepmen No. 233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan secara Terus Menerus.
 - b. Kepmen No. 234/Men/2003 tentang Waktu kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu.
 - c. Kepmenaker No. Kep-27/Men/2000 tentang Program Santunan Pekerja Perusahaan Jasa Penunjang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi.

Ketentuan pengutamaan tenaga kerja nasional dalam mengelola suatu wilayah kerja migas tertuang dalam Kontrak bagi hasil yang disepakati oleh KPS dengan BPMIGAS. Oleh karena itu, KPS diwajibkan untuk mentaati setiap peraturan pemerintah yang mengatur pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja nasional. Pengaturan pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja nasional yang bekerja pada Kontraktor *Production Sharing* diatur lebih lanjut dalam Pedoman Tata Kerja No.

018/PTK/V/2005 tentang pengelolaan sumber daya manusia Kontraktor Kontrak Kerja Sama (disebut dengan KKKS/KPS) (selanjutnya disebut "PTK No. 018") yang direvisi pada tanggal 20 Oktober 2008 dengan Pedoman Tata Kerja No. 018/PTK/X/2008 ("PTK No. 018 Revisi I").

2. Dalam pelaksanaan proses eksplorasi dan produksi migas KPS, masih ada pelaksanaan hubungan kerja yang belum sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya, dimana masih terdapat pekerja kontrak dengan status PKWT untuk melaksanakan pekerjaan yang jenis dan sifat-sifat dari pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan pasal 59 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Demikian halnya dengan status pekerja kontrak pihak ketiga (*third party contract worker*) yang merupakan pekerja perusahaan penyedia jasa pekerja, dipekerjakan untuk melaksanakan pekerjaan utama KPS yang bergerak dalam bidang hulu, yaitu proses eksplorasi dan eksploitasi produksi. Hal ini dapat menghambat kegiatan operasional dan proses produksi suatu KPS apabila terjadi konflik ketenagakerjaan. Kebutuhan KPS terhadap pekerja, baik tenaga kerja asing maupun tenaga kerja nasional, dan pengelolaan serta pengembangan kompetensi tenaga kerja nasional dalam KPS harus direncanakan secara baik dan *workable* dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja (RPTK) yang perlu mendapat persetujuan BPMIGAS sebelum dilaksanakan oleh KPS.
3. Mempekerjakan pekerja melalui suatu perusahaan *outsourcing*/ pekerja *outsource* dapat menghasilkan produktivitas bagi KPS dan meminimalkan biaya produksi karena, beberapa faktor berikut, antara lain:
 - a. tidak disediakannya fasilitas kesehatan pekerja *outsource* oleh KPS.
 - b. tidak disediakannya biaya *transfer of technology* dan biaya pengembangan kompetensi pekerja *outsource* oleh KPS.
 - c. tidak disediakannya fasilitas kesejahteraan pekerja lainnya kepada pekerja *outsource* sebagaimana yang diberikan KPS kepada pekerja tetap ataupun pekerja *direct contract*.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan kepada KPS dalam pelaksanaan hubungan kerja maupun pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja nasional yang bekerja di KPS, adalah sebagai berikut:

1. Pekerja kontrak pihak ketiga diberikan kesempatan yang sama dalam mendapatkan program pendidikan dan pelatihan, selama pekerja tersebut masih bekerja dalam posisi pekerjaan utama KPS atau pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi KPS. Dalam kontrak kerjasama antara KPS dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (*outsourcer*) perlu ada anggaran yang ditujukan untuk pelatihan atau pendidikan pekerja kontrak pihak ketiga, yang akan dihitung sebagai total nilai kontrak kerjasama tersebut.
2. Perlu adanya profil kompetensi yang dapat mengidentifikasi benar-benar kebutuhan *user* atas suatu *job position* sehingga proses penilaian kompetensi pekerja yang melaksanakan suatu pekerjaan yang bersifat tetap dapat dilaksanakan melalui masa percobaan dalam waktu 3 (tiga) bulan, sesuai dengan pasal 60 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan dibatasi hanya untuk jangka waktu maksimum selama 3 (tiga) bulan.
3. KPS seharusnya membuat suatu tahapan pelaksanaan *outsourcing* yang baik, sehingga dapat berpedoman pada tahapan tersebut apabila akan melaksanakan *outsourcing*. Tahap-tahap pelaksanaan *outsourcing* adalah:
 - a. Penentuan *core business* dan *non-core business*
 Pada tahap ini, perusahaan/KPS harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan visi KPS. Berdasarkan hal tersebut, KPS harus menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang dan batasan-batasan yang

jelas atas pekerjaan utama dan penunjang, sehingga dapat dilaksanakan *outsourcing* terhadap kegiatan penunjang.

- b. Penetapan pekerjaan yang di-*outsource*.
 - c. Penentuan vendor pelaksana *outsourcing*.
 - d. Pembuatan perjanjian antara KPS dengan *outsourcer*.
 - e. Pelaksanaan *outsourcing*.
 - f. Evaluasi pelaksanaan *outsourcing*.
4. Selama masih belum adanya peraturan pemerintah atau *government policy* yang secara pasti dan jelas-jelas memberikan landasan hukum bagi pelaksanaan *outsourcing* (alih daya), maka pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi setiap pekerja yang dipekerjakan dengan sistem *outsourcing* ini, mengingat pemerintah bertanggung jawab atas setiap kesejahteraan warga negaranya sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945. Pemerintah perlu segera membuat pengaturan yang lebih lanjut pada pelaksanaan *outsourcing* yang dapat menguntungkan pekerja dan tidak merugikan pengusaha.

DAFTAR REFERENSI

A. DAFTAR BUKU

- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum-suatu pengantar*, Jakarta:Rajawali Pers, 2001
- H.S, Salim, *Hukum Pertambangan di Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2005
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008
- Johnston, Daniel, *International Petroleum Fiscal System and PSC*, Tulsa, Oklahoma: Pennwell Publishing Company, 1994
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007
- Simamora, Rudi M, *Hukum Minyak dan Gas Bumi*, Jakarta: Djambatan, 2000.
- Simanjuntak, P.N.H., *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1999.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1986.
- Subekti dan Tjitrosoedibjo, *Kamus Hukum*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1996.
- Subekti, R., *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 1979.

B. PENERBITAN BERKALA

- Ann S. Sosrokoesoemo, “Pelaksanaan Ketentuan Pasal 33 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Dasar 1945 Dalam Bidang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi”, *Majalah Pertambangan dan Energi*, no. 5/1992.
- PERTAMINA-Biro Humas dan HLN, “Perkembangan Industri Perminyakan di Indonesia”, tth.

Tim Buletin BPMIGAS, “Efisiensi Biaya, Tingkatan Penerimaan Negara”,
Buletin BPMIGAS, Juni 2008

C. KERTAS KERJA

AB. Susanto, The Jakarta Consulting Group, “Outsourcing Implementation”,
Lokakarya “Outsourcing” group migas, Jakarta, 20 November
2000

Biro kepegawaian dan organisasi-Sekjen DESDM, “Kebijakan Ketenagakerjaan
Sub-Sektor Minyak dan Gas Bumi”, Makalah disampaikan dalam
seminar tentang Kebijakan Umum Ketenagakerjaan sektor Energi
dan Sumber Daya Mineral, Jakarta, 26 Januari 2006.

Corporate Organization & Human Capital Development, “Buku Manual Astra
Human Resources Management”, Makalah disampaikan pada “IR
Conference”, Jakarta, 2006

Divisi Kajian dan Pengembangan Lapangan BPMIGAS, “Buku Manual *Financial
Budget and Reporting Procedures Manual of Production Sharing
Contract*”, Jakarta, 2002.

Mohd. Faiz, Pan, “OUTSOURCING (ALIH DAYA) DAN
PENGELOLAANTENAGA KERJA PADA
PERUSAHAAN:(Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang
Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, Jakarta, 2007.

Rini Ichram, EMP Kangean, “*Outsourcing Implementation*”, (HR Sharing Series
In-House Workshop, Jakarta, 20 Mei 2006.

Sutadi Pudjo Utomo, “Pokok-pokok Pengertian dan Pasal kontrak Production
Sharing”, Makalah Workshop Pengendalian Dasar Industri
Perminyakan, 26-28 April 2000.

D. MEDIA ELEKTRONIK (INTERNET)

APINDO, “Gonjang-Ganjing Pekerja *Outsourcing* dan PKWT”,
<http://www.portalhr.com/html>. 18 Agustus 2008

Rahardjo, Budi, “Outsourcing di Indonesia”, <http://rahard.wordpress.com>. 12 Juni
2008

Kurtubi, “Lima Kendala Investasi Migas di Indonesia”, *Kompas Online*, www.kompas.com . 10 Agustus 2008

Tim Warta PERTAMINA, “Sejarah Perkembangan Pertamina”, www.pertamina.com . 8 November 2008

Liputan 6, “Pendapatan Sektor Migas Melorot”, <http://www.liputan6.com>. 10 November 2008

E. DAFTAR PERATURAN PERUNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Diterjemahkan oleh Subekti dan Tjitrosoedibjo, Jakarta: Pradnya Paramita, 2002.

Indonesia. Undang – Undang Dasar 1945.

Indonesia. Undang-Undang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi, UU No.44 Prp tahun 1960.

Indonesia. Undang-Undang Penanaman Modal Asing. UU No. 1 tahun 1967.

Indonesia. Undang-Undang Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (PERTAMINA). UU No. 8 Tahun 1971.

Indonesia. Undang-Undang Minyak dan Gas Bumi. UU No. 22 tahun 2001

Indonesia. Peraturan Pemerintah tentang Syarat-Syarat dan Pedoman Kerjasama Kontrak Bagi Hasil Minyak dan Gas Bumi. PP No. No. 35 tahun 1994

Indonesia. Peraturan Pemerintah tentang Pembentukan Badan Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (BP MIGAS). PP No. 42 tahun 2002

Indonesia. Peraturan Pemerintah tentang Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi. PP No.35 tahun 2004

Indonesia. Undang-Undang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003

Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan secara Terus Menerus.

Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-234/Men/2003 tentang Waktu kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu.

Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-27/Men/2000 tentang Program Santunan Pekerja Perusahaan Jasa Penunjang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi.

Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain

