

BAB 3

PENGATURAN *OUTSOURCING* DI INDONESIA

Persaingan di dunia usaha membuat perusahaan harus berkonsentrasi untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas. Dalam persaingan usaha ini, perusahaan berusaha melakukan efisien biaya produksi. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan sistem *outsourcing*. Sistem *outsourcing* membuat perusahaan tidak perlu menyediakan biaya dan waktu dalam proses perekrutan pekerja/buruh, karena telah dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Selain itu, angka pengangguran yang meningkat saat ini sedangkan lapangan kerja yang tersedia kurang memadai, mengakibatkan sistem *outsourcing* banyak digunakan.

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).⁵³ Melalui pendelegasian, pengelolaan perusahaan tidak lagi dilakukannya sendiri, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dalam bidang ketenagakerjaan, sistem *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan pekerja/buruh untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan di perusahaan pemberi pekerjaan, melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus menyediakan dan memperkerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan.

Outsourcing tidak diatur dalam peraturan ketenagakerjaan sebelumnya. Namun dalam praktiknya, bisnis tersebut telah marak dilaksanakan. Pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada satu sisi telah membuka peluang munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa. Selanjutnya, pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi dalam memproduksi produk

⁵³Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, cet. 2. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004), hlm. 2-3.

atau jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan melalui pemanfaatan jasa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Namun sistem *outsourcing* ini menimbulkan kerugian kepada pekerja/buruh antara lain karier tidak jelas, status tidak jelas, upah rendah, dan pemutusan hubungan kerja semena-mena. *Outsourcing* dilegalisasi oleh pemerintah karena kebijakan pemerintah yang ramah investasi. Ini merupakan bentuk baru perbudakan zaman modern (*new slavery*) karena jenis perjanjiannya yang sangat merugikan pekerja/buruh oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Pekerja/buruh hanya dipandang sebagai komoditas belaka. Nilai kemanusiaan tidak diindahkan. Pekerja dianggap barang yang bisa diperjualbelikan seenaknya. Hal ini bertentangan dengan *Universal Declaration of Human Rights* pasal 4 yang menyatakan: “*No one shall be held in slavery or servitude; slavery and the slave trade shall be prohibited in all their forms.*”⁵⁴

Kenyataannya, pasal 27 Undang-undang Dasar 1945 menyatakan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dalam hal ini, pemerintah memiliki peran yang kuat untuk melindungi pekerja/buruh terhadap pengusaha.

3.1 Sumber Hukum *Outsourcing*

3.1.1 Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Salah satu bentuk pelaksanaan *outsourcing* adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam KUH Perdata pasal 1601 b menyatakan pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak

⁵⁴Aloysius Uwiyono, “Implikasi Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi.” *Jurnal Hukum Bisnis* Volume 22 No. 5 Tahun 2003: hlm. 12.

yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.⁵⁵

KUH Perdata merupakan tonggak awal pengaturan pemborongan pekerjaan, yang secara khusus difokuskan pada obyek tertentu. Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan KUH Perdata yakni sebagai berikut:⁵⁶

- a. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan.
- b. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong, namun pihak yang memborongkan diwajibkan membayar kepada ahli waris si pemborong harga pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- c. Si pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dipekerjakan olehnya.
- d. Buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain, untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi seluruhnya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-upah tersebut.

3.1.2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur dan melegalkan *outsourcing*. Istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.

Pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata berbeda konteksnya dengan pemborongan pekerjaan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata lebih sebagai kontrak biasa, yang ditujukan untuk

⁵⁵Kitab Undang-undang Hukum Perdata [*Burgerlijk Wetboek*], diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 25, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1992), pasal 1601 b.

⁵⁶Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 178-179.

mengerjakan pekerjaan tertentu yang bersifat jangka pendek. Pekerjaan-pekerjaan yang masuk dalam perjanjian pemborongan tersebut misalnya pembangunan rumah atau gedung, pembuatan jalan, pelabuhan dan lain-lain, yang umumnya sifat pekerjaannya dilakukan satu kali dan selesai. Karena jangka waktu kerjasamanya sangat pendek, maka kerjasama tersebut tidak disertai dengan transfer alat-alat teknologi dan sumber daya manusia, demikian juga tidak disyaratkan pengaturan atas perlindungan kerja. Kondisi demikian tentu sangat berbeda dengan sifat *outsourcing* yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003. *Outsourcing* ditujukan pada pola bisnis kemitraan jangka panjang yang bukan hanya sekedar kerjasama untuk mengerjakan suatu proyek tertentu, melainkan sering diikuti dengan transfer alat-alat teknologi dan sumber daya manusia.⁵⁷ Selain itu, pasal-pasal yang diatur dalam KUH Perdata tidak dibatasi pekerjaan-pekerjaan mana saja yang dapat diborongkan sedangkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dibatasi hanya terhadap produk/bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.

Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁵⁸ Dari perumusan pasal 64 tersebut terdapat dua macam perjanjian yaitu:

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian kerja secara tertulis.
2. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yaitu perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menyediakan pekerja/buruh untuk perusahaan yang akan menggunakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja secara tertulis.

⁵⁷Sehat Damanik, *op.cit.*, hlm. 49-50.

⁵⁸Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 64.

3.2 Jenis Pemborongan Pekerjaan

Jika perusahaan akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain untuk melaksanakannya, maka harus dipenuhi syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan pasal 65 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo. pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Syarat-syarat tersebut adalah.⁵⁹

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.

Berdasarkan pasal 66 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core*

⁵⁹Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 65 ayat (2) dan lihat juga Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.220/MEN/X/2004, pasal 6 ayat (1).

business) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.⁶⁰ Menurut Chandra Suwondo, jasa *outsourcing* yang mulai populer di Indonesia:⁶¹

- a. *security guard*;
- b. *cleaning service*;
- c. pengemudi berikut mobil;
- d. *security transportation* (*cash in transit*, *ATM replenishment*, *cash home delivery*, *dedicated vehicle*, dan *intercity courier*);
- e. peralatan berat berikut operatornya;
- f. pembukuan/keuangan;
- g. teknologi informasi.

Bidang yang di*outsourcing*kan mencakup layanan pelanggan, keuangan dan akuntansi, penerjemahan, layanan sumber daya manusia dan lain-lain.⁶²

Seringkali memang agak sukar untuk menentukan suatu aktivitas termasuk dalam *core business* atau *non core business*. Ada pendapat yang menyatakan bahwa proses utama terakhir yang menghasilkan hasil utama tersebut dapat disebut sebagai *core business*. Misalnya perusahaan pembuatan mobil. Hasil utama dari perusahaan adalah mobil (utuh, lengkap, sudah terakit). Proses utama dari pembuatan mobil adalah merakit (*assembling*) mobil termasuk “men-test.” Jadi, ini menjadi bisnis utamanya. Sementara proses atau aktivitas-aktivitas lain bukan bisnis utama, misalnya pembuatan suku cadang, perakitan komponen barang, pengangkutan suku cadang, pergudangan, pemasaran, jasa boga karyawan, atau pemeliharaan peralatan dan mesin-mesin.⁶³

⁶⁰Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 66 ayat (1) dan penjelasannya.

⁶¹Chandra Suwondo, *op.cit.*, hlm. 21-22.

⁶²Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta: Harvarindo, 2008), hlm. 2.

⁶³Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, cet. 3, (Jakarta: Grasindo, 2006), hlm. 11.

Untuk itu, perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan tersebut, perusahaan pemberi pekerjaan harus menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang serta melaporkannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota setempat.⁶⁴

Jika perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan, maka perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum. Ketentuan perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum terdapat pengecualiannya yaitu:

- a. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang;
- b. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.

Jika perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Jika perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja, maka perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.⁶⁵

Dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang

⁶⁴Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.220/MEN/X/2004, pasal 6 ayat (2) dan ayat (3).

⁶⁵Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.220/MEN/X/2004, pasal 3.

bukan berbadan hukum. Perusahaan penerima pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerja/buruhnya. Tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan.⁶⁶

3.3 Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Perusahaan dapat pula menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan tertentu di perusahaannya. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.⁶⁷

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum dan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.⁶⁸ Untuk mendapatkan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:⁶⁹

- a. *copy* pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
- b. *copy* anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;

⁶⁶Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.220/MEN/X/2004, pasal 4.

⁶⁷Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.101/MEN/VI/2004, pasal 1 angka 4.

⁶⁸Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 66 ayat (3) dan lihat juga Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.101/MEN/VI/2004, pasal 2 ayat (1).

⁶⁹Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.101/MEN/VI/2004, pasal 2 ayat (2).

- c. *copy* SIUP;
- d. *copy* wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus sudah menerbitkan izin operasional dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima. Izin operasional tersebut berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu yang sama.⁷⁰

3.4 Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Dalam penyediaan jasa pekerja/buruh, ada dua tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

1. Perjanjian kerjasama mengenai penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
2. Perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh. Dalam perjanjian kerja tersebut dinyatakan bahwa pekerja/buruh ditempatkan dan bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan.

Dengan adanya dua perjanjian tersebut maka walaupun pekerja/buruh sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Meskipun pekerja/buruh secara organisasi berada di bawah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Namun pada saat rekrutmen, pekerja/buruh tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pemberi pekerjaan.

Jika perusahaan pemberi pekerjaan sepakat untuk memberikan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:⁷¹

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

⁷⁰Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.101/MEN/VI/2004, pasal 2 ayat (3) dan pasal 3.

⁷¹Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.101/MEN/VI/2004, pasal 4.

- b. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perjanjian tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan harus didaftarkan dengan melampirkan *draft* perjanjian kerja. Pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan dengan ketentuan:⁷²

- a. Jika perusahaan pemberi pekerjaan berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi maka pendaftaran dilakukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- b. Jika perusahaan pemberi pekerjaan berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi maka pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

Instansi tersebut bertanggung jawab untuk melakukan penelitian atas perjanjian tersebut. Setelah memenuhi ketentuan yang ada akan diterbitkan bukti pendaftaran. Jika perjanjian tidak sesuai dengan ketentuan, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan membuat catatan pada bukti pendaftaran. Untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh akan dicabut izin operasionalnya setelah

⁷²Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.101/MEN/VI/2004, pasal 5.

mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁷³

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dimaksudkan jika perusahaan pemberi pekerjaan hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam *outsourcing* adalah perjanjian kerja waktu tertentu. Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing* karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.⁷⁴

⁷³Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.101/MEN/VI/2004, pasal 6 dan pasal 7.

⁷⁴P. Mohd. Faiz, "Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan: Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," <<http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>>, diakses 28 November 2007.