

Penerapan Outsourcing PT. Jawa Di Kota Salatiga



Oleh :

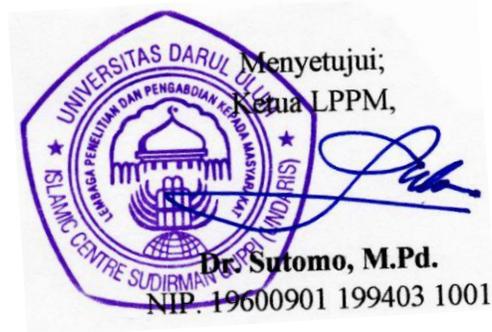
Dr. Tri Susilowati, S.H., M.Hum

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN
GUPPI (UNDARIS) UNGARAN**

2020

SURAT TUGAS PELAKSANAAN PENGABDIAN

1. Unit Lembaga Pengusul : Magister Ilmu Hukum Undaris
 - a. Ketua Tim : Dr. Tri susilowati, S.H., M.Hum
 - b. NIDN : 001809196002
 - c. Pangkat/Golongan : Pembina Tk.I/ IV-B
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
 - e. Fakultas/Jurusan : Hukum/Magister Ilmu Hukum
 - f. Perguruan Tinggi : Undaris
2. Jumlah Tim Pengabdian : 1 (satu) orang
Judul Pengabdian : Penerapan Outsourcing PT. Jawara
Pengabdian : Kota Salatiga
3. Biaya Penelitian : Universitas dan Mandiri Rp 3.000.000



LEMBAR PENGESAHAN PENGABDIAN

1. Unit Lembaga Pengusul : Magister Ilmu Hukum Undaris
 - a. Ketua Tim : Dr. Tri susilowati, S.H., M.Hum
 - b. NIDN : 001809196002
 - c. Pangkat/Golongan : Pembina Tk.I/ IV-B
 - d. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
 - e. Fakultas/Jurusan : Hukum/Magister Ilmu Hukum
 - f. Perguruan Tinggi : Undaris
2. Jumlah Tim Pengabdian : 1 (satu) orang
3. Judul Pengabdian : Penerapan Outsourcing PT. Jawara
4. Pengabdian : Kota Salatiga
5. Biaya Penelitian : Universitas dan Mandiri Rp 3.000.000

Ungaran, 14 Februari 2020

Mengetahui;
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr. Widihartati Setiasih, SH., MH.
NIDN. 0607046805

Menyetujui;
Ketua LPPM,

Dr. Sutomo, M.Pd.
NIP. 19600901 199403 1001

ABSTRAK

Outsourcing atau alih daya adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama. Ketentuan mengenai *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sd 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. PT Jawara Salatiga adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja yang juga merupakan suatu perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya. PT ini telah banyak menyalurkan tenaga kerja *outsourcing* di berbagai perusahaan swasta di Kota Salatiga dan sekitarnya.

Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis sosiologis. Sedangkan pengertian sosiologis adalah dengan mengadakan pendekatan secara langsung kepada sebagian orang yang menduduki jabatan tertentu sesuai dengan obyek penelitian. Pendekatan secara yuridis sosiologis selain mempergunakan prinsip hukum dalam meninjau serta melihat, menganalisis masalahnya, penelitian ini juga mengadakan pendekatan-pendekatan responden secara langsung.

Hasil penelitian: Kendala PT Jawara selaku perusahaan *outsourcing* dalam *recruitment* calon tenaga kerja adalah sebagai berikut: Dalam masa Pandemi diharuskan calon karyawan mempunyai hasil tes covid-19, sehingga banyak yang tidak bersedia karena takut dan terkendala biaya; Banyak Calon Karyawan berpengalaman namun terkendala usia, dikarenakan PT Jawara Salatiga membatasi usia maksimal 29 tahun; Jurusan/Latar belakang pendidikan yang dibutuhkan sering kali tidak sesuai dengan yang dibutuhkan; Jumlah kandidat yang cukup banyak. Sedangkan prosedur dalam *recruitment* calon tenaga kerja dari PT Jawara Kota Salatiga yaitu Mengetahui kebutuhan calon karyawan (posisi dan jumlah yang dibutuhkan); Pencarian Pelamar (Iklan melalui media social); Penyisihan Pelamar yang tidak cocok kualifikasi; Pemanggilan tes Wawancara; Seleksi karyawan yang memenuhi kualifikasi; Penerimaan Karyawan.

Kata Kunci: *Outsourcing, Recruitment* Karyawan, Perusahaan Swasta

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengamati perusahaan sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, struktur dan fungsinya adalah anti-tesis bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan). Ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.¹

Di Indonesia, pada masa pemerintahan presiden Megawati Soekarno Putri (2001-2004) dimana menghasilkan berbagai keputusan yang salah satunya sangat fundamental. Keputusan tersebut adalah mengenai Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 peraturan Ketenagakerjaan, sehingga Undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya yang menyangkut ketenagakerjaan. Kelahiran UU No. 13 tahun 2003 ini sangat fenomenal. Kesepakatan itu

¹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010, h. 23.

menyangkut pekerja atau buruh yang bekerja di suatu perusahaan agar diangkat menjadi karyawan tetap setelah bekerja dalam periode maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk satu tahun ke depan, sedang pekerja *outsourcing* tidak ada batasan yang mengatur.² *Outsourcing* / alih daya sendiri adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan kerja penyedia jasa pekerja / karyawan dan hanya untuk jenis serta pekerjaan yang bersifat penunjang produksi.

Seiring dilegalkannya praktik *outsourcing*, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini menuai banyak kontroversi. Di tengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh. Namun, Bagi yang setuju berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat. Sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan

² Agusmidah, *Ibid*, h. 32.

perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktiknya, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan *principal* akan tetapi dengan perusahaan *outsourcing*. Dalam kaitannya dengan ini, ada tiga pihak dalam sistem *outsourcing* yaitu perusahaan *principal* (pemberi kerja), perusahaan *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja.³

Sistem *outsourcing* ini tidak sepenuhnya dapat diterima oleh beberapa kalangan. Berbagai penolakan tersebut dikeluarkan dengan alasan hak para pekerja *outsourcing* dengan para pekerja di perusahaan dimana mereka ditempatkan tidak setara. Padahal dalam bekerja mereka dituntut melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap. Ada beberapa alasan penolakan, karena banyak sekali terjadi penyimpangan dalam sistem *outsourcing*. Penyimpangan yang sering terjadi antara lain:⁴

1. Upah pekerja *outsourcing* di bawah ketentuan UMK;
2. Pekerja *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program jamsostek;
3. Para pekerja *outsourcing* dari perusahaan *outsourcing* bekerja pada bidang-bidang yang bersifat terus-menerus;
4. Perusahaan *outsourcing* baik langsung maupun tidak langsung memungut biaya dari calon pekerja;

³ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008, h. 1.

⁴ Libertus Jehani, *Ibid*, h. 3-4.

5. Perusahaan *outsourcing* memotong upah dari para pekerjanya sendiri;
6. Para pekerja *outsourcing* tidak mendapat THR.

Secara eksplisit, istilah *outsourcing* tidak ditemukan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Namun, jelas, ketentuan tentang *outsourcing* dapat ditemukan pada Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.

Pihak pengusaha membutuhkan pekerja *outsourcing* demi menghemat biaya produksi perusahaan atau efisiensi tenaga kerja. Sedangkan kalangan pekerja menolak *outsourcing*, karena ketiadaan jaminan jenjang karier, gaji tidak sesuai dengan beban kerja, serta ketiadaan perlindungan dalam bekerja.

Pasal 64 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Selanjutnya, Pasal 65 UU Ketenagakerjaan:

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan

- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
 - 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
 - 5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
 - 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
 - 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
 - 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja.

Pasal 66 UU Ketenagakerjaan:

- 1) 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.
- 2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan lang-sung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, 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.

PT Jawara Salatiga adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja yang juga merupakan suatu perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya. PT ini telah banyak menyalurkan tenaga kerja *outsourcing* di berbagai perusahaan swasta di Kota Salatiga dan sekitarnya.

Adapun tenaga kerja yang dikelola PT Jawara Kota Salatiga adalah sebagai berikut:

1. Tukang Kebun/Tanam;
2. *Cleaning Service*;
3. Jasa Keamanan;
4. *Security System* dan *Device*.

Para tenaga kerja tersebut direkrut oleh perusahaan penyedia jasa tenaga alih daya/*outsourcing* untuk dipekerjakan di perusahaan pengguna jasa. Pekerja diupah oleh perusahaan alih daya/ *outsourcing*, sementara perusahaan *user* membayar ke perusahaan *outsourcing* sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati. Keuntungan dari sistem alih daya ini adalah perusahaan *user* tidak perlu repot memikirkan biaya perekrutan karyawan serta menyediakan fasilitas, tunjangan, dan asuransi BPJS Kesehatan. Semuanya merupakan tanggung jawab perusahaan *outsourcing*.

Dalam mekanisme Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), para tenaga kerja yang dikelola akan diperpanjang masa kerjanya apabila kinerjanya memuaskan. Namun, selama masa perjanjian kerja, ada karyawan *outsourcing* yang tidak terpenuhi upahnya dengan baik karena kebijakan perusahaan yang merumahkan karyawan *outsourcing* dengan alasan kinerjanya kurang memuaskan. Tidak adanya transparansi mengenai rincian upah yang diterima karyawan *outsourcing* juga membuat karyawan *outsourcing* tidak mengetahui perolehan dan potongan upahnya selama satu bulan.

Masalah tenaga kerja (buruh) memang menjadi sebuah masalah yang perlu mendapat perhatian dan merupakan masalah yang kompleks, karena perkembangan sebuah bisnis dan perekonomian pada umumnya tidak akan lepas dari peran para tenaga kerja (Sumber Daya Manusia). Sementara dalam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang *Outsourcing*/ Alih Daya

1. Pengertian *Outsourcing*/ Alih Daya

Outsourcing atau alih daya adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama.

Ketentuan mengenai *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sd 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Berikut ini beberapa pengertian dan definisi *outsourcing* dari beberapa sumber referensi:

Menurut Husni, *outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.¹²

Menurut Jehani, *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.¹³

Menurut Tunggal, *Outsourcing* adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.¹⁴

2. Macam-macam *Outsourcing*/ Alih Daya

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* / alih daya di Indonesia diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66).

¹² Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Raja Grafindo Persada. (Jakarta: 2003). hlm. 177.

¹³ Jehani, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Forum Sahabat. (Jakarta: 2008). hlm. 1.

¹⁴ Tunggal, Iman Sjahputra. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Harvarindo. (Jakarta: 2009). hlm. 308.

Berdasarkan Pasal 1 pada KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain bahwa perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) adalah perusahaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

Ada 2 macam *outsourcing* / alih daya yang dikenal, yaitu:¹⁵

a. *Outsourcing* / alih daya pekerjaan (*business process*).

Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja. Pelaksanaan *outsourcing* / alih daya jenis ini diatur dalam Pasal 1601 huruf (b) KUHPerdara, yang berbunyi: “Adanya perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”

¹⁵ Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Yogyakarta: Universitas Atmaja, 2006, hlm.15

b. *Outsourcing* / alih daya pekerja (personel)

Pada *outsourcing* / alih daya pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Maksudnya bagian fungsi-fungsi tertentu dari perusahaan dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan dimana pekerja tersebut terikat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* / alih daya yang kegiatan usahanya adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan, cleaning service. Dengan demikian untuk bagian fungsi satuan tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, di mana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut

3. Asas, Tujuan dan Manfaat *Outsourcing*/ Alih Daya

Kebijakan *Outsourcing* diterapkan karena kebijakan tersebut dinilai dapat memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan, antara lain yaitu sebagai berikut:¹⁶

a. Fokus pada kompetensi jalur bisnis utama

¹⁶ Asmawan dkk. *Implementasi Sistem Outsourcing dalam Perusahaan*. Institut Pertanian Bogor. (Bogor: 2014). hlm. 11.

Dengan melakukan *Outsourcing*, perusahaan dapat fokus pada bisnis utama (*core business*) mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya yang ada. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memfokuskan sumber daya ini untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan keuntungan perusahaan, dengan cara mengalihkan pekerjaan penunjang di luar bisnis utama perusahaan kepada vendor *Outsourcing*.

b. Penghematan dan Pengendalian Biaya Operasional

Salah satu alasan utama melakukan *Outsourcing* adalah peluang untuk mengurangi dan mengontrol biaya operasional. Perusahaan yang mengelola Sumber Daya Manusia (SDM)-nya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada perusahaan yang menyerahkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)-nya kepada vendor *outsourcing*. Hal ini terjadi karena vendor *outsourcing* bermain dengan *economics of scale* dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM).

c. Memanfaatkan Kompetensi *Vendor Outsourcing*

Karena *core-business*-nya di bidang jasa penyediaan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), vendor *outsourcing* memiliki sumber daya dan kemampuan yang lebih baik di bidang ini dibandingkan dengan perusahaan. Kemampuan ini didapat melalui pengalaman mereka dalam menyediakan dan mengelola Sumber

Daya Manusia (SDM) untuk berbagai perusahaan. Saat menjalin kerja sama dengan vendor *outsourcing* yang profesional, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memanfaatkan keahlian vendor *outsourcing* tersebut untuk menyediakan dan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan oleh perusahaan.

d. Perusahaan menjadi lebih ramping dan gesit dalam merespon Pasar

Setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, pasti memiliki keterbatasan sumber daya. Dengan melakukan *Outsourcing*, perusahaan dapat mengalihkan sumber daya yang terbatas ini dari pekerjaan-pekerjaan yang bersifat *non-core* dan tidak berpengaruh langsung terhadap pendapatan dan keuntungan perusahaan kepada pekerjaan-pekerjaan strategis *core-business* yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, pendapatan dan keuntungan perusahaan.

e. Mengurangi Resiko

Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan mampu mempekerjakan lebih sedikit karyawan, dan dipilih yang intinya saja. Hal ini menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi risiko terhadap ketidakpastian bisnis di masa mendatang. Jika situasi bisnis sedang bagus dan dibutuhkan lebih banyak karyawan, maka kebutuhan ini tetap dapat dipenuhi melalui *outsourcing*.

f. Meningkatkan Efisiensi dan Perbaikan pada Pekerjaan-Pekerjaan yang Sifatnya *Non-Core Business*

Saat ini banyak sekali perusahaan yang memutuskan untuk mengalihkan setidaknya satu pekerjaan non-core mereka dengan berbagai alasan. Mereka umumnya menyadari bahwa merekrut dan mengontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit, banyak membuang waktu, pikiran dan dana yang cukup besar.

4. Syarat-syarat *Outsourcing* / Alih Daya.

Berdasarkan Pasal 1 KEP. 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menyebutkan bahwa perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya adalah perusahaan berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 66 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja *outsourcing* / alih daya tidak diperbolehkan untuk melaksanakan kegiatan pokok (inti) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi melainkan hanya untuk kegiatan penunjang kegiatan inti. Pekerjaan yang berfungsi sebagai kegiatan penunjang tersebut adalah tenaga pengamanan, *cleaning service*, catering, usaha penyediaan angkutan.

Berdasarkan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 220/MEN/2004 tahun 2004 tentang bentuk dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (KEP. 220/MEN/X/2004). Bentuk dan isi perjanjian *outsourcing* / alih daya adalah sebagai berikut:

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis,
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka harus Memenuhi syarat-syarat sebagai berikut (a) Di lakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan, (b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, (c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan, (d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Artinya, kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya, (e) Perusahaan pemberi

pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan, (f). Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan maka perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat Pasal 6 ayat (2) KEP. 220/MEN/2004.

- c. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum kecuali (Pasal 3 KEP/MEN/X/2004) yaitu: (a) Perusahaan pemborongan pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang; (b) Perusahaan pemborongan 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.
- d. Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak

pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan yang berbadan hukum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

- e. Dalam suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum (Pasal 4 ayat (1) KEP.220/MEN/X/2004).
- f. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud diatas bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang budan berbada hukum tersebut dengan pekerjaanya/buruhnya dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan.
- g. Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemborongan pekerjaan dalam pelaksanaan suatu pemborongan pekerjaan diatur dalam suatu perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborongan pekerjaan dan pekerja yang dipekerjakanya yang dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) tertentu apabila telah

memenuhi persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Penyediaan Jasa Pekerja.

B. Rekrutmen Karyawan

1. Pengertian *Recruitmen*

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang vital dan hanya akan diperoleh melalui perekrutan yang efektif.¹⁷ Dari pengertiannya, *Recruitmen* merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi.¹⁸

Sedangkan menurut Hadari Nawawi, *Recruitmen* adalah proses untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan / pekerjaan utama dilingkungan organisasi atau perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja, jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang terbaik.

¹⁷ Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), h. 83-84

¹⁸ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manasuia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2003), h. 105

Menurut Dr. Husein Umar, *recruitmen* merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia.¹⁹

Menurut sirait, *recruitmen* adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang dituntut suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi.²⁰

Recruitmen juga merupakan serangkaian mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.²¹

2. Tujuan *Recruitment*

Adapun tujuan *recruitment* adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk standar kualifikasi organisasi.²²

Dan juga untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan

¹⁹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Graha, 2008), h. 24

²⁰ Justin Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: grasindo, 2006). h. 57

²¹ Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Salemba Empat. 2001). h. 112

²² Hj. Ike Kusdyah Rachmawati. *Loc. Cit*

yang tepat, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama.²³

Sedangkan tujuan yang lebih spesifik, antara lain:

- a. Mendapatkan karyawan untuk memenangkan persaingan dimasa yang akan datang.
- b. Mendapatkan karyawan yang kreatif dan inovatif dalam perusahaan;
- c. Untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat kerja untuk perusahaan;
- d. Untuk menentukan kebutuhan karyawan sekarang dan masa akan datang;
- e. Konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan;
- f. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif;
- g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program dan pelatihan dan pengembang karyawan;²⁴
- h. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar;
- i. Untuk memebantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.²⁵

²³ Hj. Sri Indrastuti, Amries Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, (Pekanbaru: UR Press, 2012). h. 28

²⁴ *Ibid.* h. 31

²⁵ Randall S. Schuler, *Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke-21*. Ed. 6. h. 228

3. Proses *Recruitment*

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dengan melalui sistem rekrutmen. Sistem *recruitmen* yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain.²⁶

Menurut sunarto, tahapan *recruitmen* adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kebutuhan, yaitu spesifikasi orang seperti apakah yang diinginkan untuk melakukan pekerjaan khusus atau melaksanakan sebuah peran.
- b. Menetapkan atau menkonfirmasi persyaratan hubungan kerja, yakni gaji, tunjangan, jam kerja, dan lain-lain.
- c. Menarik calon karyawan, yaitu menyisihkan dan memproses lamaran, menguji calon dengan wawancara dan ujian-ujian, menawarkan pekerjaan memeriksa referensi dan mempersiapkan kontrak.²⁷

Agar semua tahapan dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan serangkaian aktivitas untuk menilai dan menjalankan proses penarikan agar mendapatkan tenaga kerja yang *kualifaid* dibidang pekerjaan yang dibutuhkan. Menurut sirait, aspek-aspek yang dilalui dalam *recruitmen* yaitu:

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 46

²⁷ Sunarto, *Loc. Cit*

- a. Proses seleksi, yaitu serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan/organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa- siapa dari mana calon pegawai yang tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai.
- b. Penempatan, adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan yang berlainan.
- c. Orientasi/sosialisasi, merupakan penyesuaian diri baik secara psikis dan jasmani, psikologis, peranan (yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan).²⁸

Seleksi yaitu suatu proses dimana organisasi memilih orang-orang yang terbaik dari suatu daftar pelamar yang memenuhi kriteria untuk mengisi lowongan yang tersedia.²⁹ Tahapan yang dilakukan dalam seleksi adalah:

- a. Penyaringan pendahuluan

Penyaringan pendahuluan dilakukan untuk mengurangi pelamar yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, hal ini juga berdampak pada meminimalisir biaya dan waktu penyeleksian.

- b. Memeriksa surat lamaran

Formulir lamaran juga merupakan alat seleksi karena memuat: pendidikan, pengalaman dan karakteristik personal pelamar. Informasi yang bersifat rasial, suku bangsa, agama dan lain-lain.

²⁸ Justin Sirait, *Op. cit.* h. 56

²⁹ Hj. Sri Indrastuti, Amries Tanjung. *Op. Cit.* h 45

c. Melaksanakan testing

Tes dilakukan untuk menemukan cara pengukuran kualitatif calon karyawan yang lebih objektif. Tes yang biasa dilakukan, yaitu:

- 1) Tes terhadap pengetahuan pekerjaan dan kecakapan;
- 2) Tes kemampuan umum atau kecerdasan;
- 3) Pengujian bakat dan kemampuan;
- 4) Tes kepribadian;
- 5) Daftar minat dan kesukaan; dan
- 6) Simulasi kerja.³⁰

d. Memeriksa referensi

Memeriksa referensi adalah adalah meneliti referensi pelamar dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman dan hal-hal lain yang dianggap penting dari pelamar.

e. Melaksanakan wawancara

Dengan percakapan langsung, pewawancara yang pengalaman dan jeli dapat menggali kemampuan seorang pelamar. Dengan wawancara akan diperoleh informasi dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu persatu siapa yang lebih tinggi kemampuannya.³¹

f. Melaksanakan tes kesehatan

³⁰ Hj. Sri Indrastuti, Amries Tanjung. *Op. Cit.* h. 48-51

³¹ H. Malayu S.P Hasibuan. *Op. Cit.* h. 58

Tes kesehatan yaitu memeriksa kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.³²

Menurut Manullang, ada beberapa kualifikasi yang menjadi dasar dalam peyeleksian adalah sebagai berikut: Keahlian, Pengalaman, Umur, Jenis kelamin, Pendidikan, Keadaan fisik, Tampang, Bakat.

C. Perusahaan Swasta

1. Pengertian Perusahaan

Istilah “perusahaan” merupakan istilah yang menggantikan istilah “pedagang” sebagaimana diatur dalam Pasal 2 s/d 5 WvK lama. Istilah perusahaan yang menggantikan istilah pedagang mempunyai arti yang lebih luas. Banyak orang dahulu menjalankan perusahaan dalam pengertian menurut S. 1938 No. 276, tetapi tidak termasuk dalam pengertian pedagang menurut Pasal 2 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) lama.³³

Berbagai sarjana mengemukakan pengertian tentang perusahaan, seperti Molengraaff, sebagaimana dikutip R. Soekardono, menyatakan bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan

³² H. Malayu S.P Hasibuan. *Ibid.* h. 61

³³ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, (Jakarta: Dian Rakyat, 1983), Jilid I (bagian pertama), h. 19.

cara memeperniagakan /memperdagangkan, menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.³⁴

Senada dengan Molengraaff adalah pendapat yang dikemukakan oleh Polak, sebagaimana dikutip Abdulkadir Muhammad, yang menyatakan bahwa baru dapat dikatakan ada perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Pendapat Polak ini menambahkan unsur “pembukuan” pada unsur-unsur lain seperti yang telah dikemukakan oleh Molengraaff.³⁵ Perusahaan, menurut pembentuk Undang- Undang adalah perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, terangterangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.³⁶ Kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mencari keuntungan tersebut termasuk kegiatan ekonomi. Rumusan-rumusan definisi perusahaan di atas diperkuat oleh banyak ahli di bidang Hukum Dagang atau Hukum Bisnis, seperti Sri Redjeki Hartono yang menyatakan bahwa kegiatan ekonomi pada hakekatnya adalah kegiatan menjalankan perusahaan, yaitu suatu kegiatan yang mengandung pengertian bahwa kegiatan yang dimaksud harus dilakukan:³⁷

a. Secara terus menerus dalam pengertian tidak terputus-putus;

³⁴ *Ibid.*,

³⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), h. 8.

³⁶ HMN Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 1999), Jilid 2 h. 2

³⁷ Sri Redjeki Hartono, *Kapita Selektta Hukum Ekonomi*, (Bandung: PT Mandar Maju, 2000), h. 4

- b. Secara terang-terangan dalam pengertian sah (bukan illegal); dan
- c. Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka memperoleh keuntungan, baik untuk diri sendiri atau orang lain.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan memberi definisi perusahaan sebagai berikut: “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”.

Definisi tersebut jika dibandingkan dengan definisi yang dikemukakan oleh Molengraaff dan Polak dapat dikatakan lebih sempurna, karena dalam definisi tersebut terdapat tambahan adanya bentuk usaha (badan usaha) yang menjalankan jenis usaha (kegiatan dalam bidang perekonomian), sedangkan unsur-unsur lain terpenuhi juga.³⁸

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dalam Pasal 1 Angka 1 dijelaskan bahwa: “perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.

³⁸ Abdulkadir Muhammad, *op.cit*, h. 9.

Apabila kedua definisi yang disebut dalam kedua undang-undang tersebut dibandingkan, maka terdapat perbedaan sebagai berikut. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 menggunakan rumusan “menjalankan setiap jenis usaha”, sedangkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 menggunakan rumusan “melakukan kegiatan” (kegiatan berarti mengandung pengertian yang sangat umum dan luas, tanpa ada pembatasan dalam bidang ekonomi); Meskipun rumusan perusahaan sebagaimana disebut dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 sangat umum dan luas namun karena undang-undang tersebut berkenaan dengan perusahaan, maka dapat diartikan bahwa kata “kegiatan” juga diartikan/dimaksudkan dalam bidang perekonomian.

Definisi-definisi tentang perusahaan di atas agak berbeda dengan definisi yang diberikan dalam beberapa undang-undang, seperti dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perbedaan terletak pada tujuannya, yaitu bahwa dalam kedua undang-undang tersebut perusahaan tidak mesti harus mencari keuntungan tetapi juga termasuk yang bertujuan dalam bidang sosial. Hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah: “ (1) Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik

swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”;

Dalam Undang-Undang tersebut dimasukkan atau dikategorikan sebagai perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perbedaan definisi ini terjadi karena usaha-usaha sosial tersebut menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya disamakan, dan tidak berarti sama.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 Angka 4 dijelaskan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak baik milik swasta maupun milik negara. Di samping istilah perusahaan, terdapat istilah lain yang terkait dengan perusahaan, yaitu pelaku usaha. Istilah Pelaku usaha tersebut sepadan dengan istilah pelaku bisnis dan pelaku ekonomi.³⁹

Pelaku usaha adalah subjek yang melakukan kegiatan usaha atau melakukan kegiatan ekonomi. Pelaku bisnis adalah subjek yang melakukan kegiatan bisnis sama dengan pelaku ekonomi.⁴⁰ Pelaku ekonomi adalah subjek yang menjalankan/melakukan kegiatan ekonomi,

³⁹ Sri Redjeki Hartono, *Hukum Ekonomi Indonesia*, (Malang: Bayumedia, 2007), h. 97.

⁴⁰ *Ibid.*,

yang dapat berupa memproduksi barang dan atau jasa, atau melakukan distribusi barang atau jasa.

2. Perusahaan Swasta

Apabila dilihat dari perspektif kepemilikan modalnya, perusahaan dapat digolongkan ke dalam perusahaan swasta dan perusahaan negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan swasta adalah perusahaan yang didirikan dan dimiliki sepenuhnya oleh individu atau swasta, sedang perusahaan negara adalah perusahaan yang didirikan dan modalnya (seluruhnya atau sebagian besar) dimiliki oleh negara, yang lazim disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Perusahaan swasta bentuk hukumnya dapat berwujud perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan yang bukan atau tidak berbadan hukum dan perusahaan persekutuan yang berbadan hukum, sedang perusahaan Negara didirikan dalam bentuk badan hukum. Bentuk perusahaan ini pada umumnya selalu diasosiasikan sebagai bentuk usaha yang bertujuan untuk mencari keuntungan, sehingga ukuran keberhasilannya juga dilihat dari banyaknya keuntungan yang diperoleh dari hasil usahanya tersebut. Bentuk perusahaan perseorangan secara resmi tidak ada, tetapi dalam masyarakat dagang Indonesia telah ada satu bentuk perusahaan perseorangan yang diterima masyarakat, yaitu Perusahaan Dagang (PD) atau Usaha Dagang (UD) dan juga Perusahaan Otobus (PO).

Bentuk perusahaan ini bukan badan hukum dan tidak termasuk persekutuan atau perkumpulan, tetapi termasuk dalam lingkungan hukum dagang. Perusahaan Dagang, Usaha Dagang dan Perusahaan Otobus dibentuk dalam suasana hukum perdata dan menjalankan perusahaan, sehingga dari badan ini timbul perikatan-perikatan keperdataan. Persekutuan berarti perkumpulan orang-orang yang menjadi peserta pada suatu perusahaan tertentu. Jika badan usaha tersebut tidak menjalankan usaha, maka badan usaha tersebut bukanlah persekutuan perdata, tetapi disebut perserikatan perdata. Jadi perbedaan antara persekutuan perdata dan perserikatan perdata adalah bahwa untuk perserikatan perdata tidak menjalankan perusahaan, sedang persekutuan perdata menjalankan perusahaan.⁴¹

Perusahaan persekutuan dapat berbentuk persekutuan atau badan yang tidak berbadan hukum dan persekutuan/badan yang berbadan hukum. Perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum pada dasarnya merupakan perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta. Perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum adalah perusahaan yang berwujud persekutuan atau perserikatan yang dilakukan dan dimiliki oleh duaorang atau lebih, yang dapat berupa Persekutuan Perdata, Persekutuan Firma (Fa) dan Persekutuan Komanditer (*Commanditaire Vennootshaap* yang disingkat CV). Perusahaan

⁴¹ HMN Purwosutjipto, *op. cit.*, h. 17

Persekutuan yang Berbadan Hukum adalah persekutuan atau badan yang dapat menjadi subjek hukum, yaitu segala sesuatu yang dapat menyanggah hak dan kewajiban. Sesuatu yang dapat menjadi subjek hukum adalah manusia (*natuurlijkpersoon*) dan badan hukum (*rechts-persoon*).⁴²

Badan hukum sebagai subjek hukum ini menurut Satjipto Rahardjo merupakan hasil konstruksi fiktif dari hukum yang kemudian diterima, diperlakukan dan dilindungi seperti halnya hukum memberikan perlindungan terhadap manusia.⁴³ Menurut doktrin hukum suatu badan akan merupakan badan hukum jika memenuhi kriteria atau syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Adanya kekayaan yang terpisah;
- b. Mempunyai tujuan tertentu;
- c. Mempunyai kepentingan sendiri, dan
- d. Adanya organisasi yang teratur.

Akhirnya dari beberapa ketentuan yang dijumpai dan beberapa teori yang ada maka dapat dikatakan bahwa suatu badan dikatakan sebagai badan hukum apabila memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memiliki kekayaan sendiri;
- b. Anggaran dasar disahkan oleh pemerintah;

⁴² Chidir Ali, *Badan Hukum*, (Bandung: Alumni, 1999), h. 14

⁴³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya bakti, 1996), h. 69

- c. Diwakili oleh pengurus.

Di Indonesia yang merupakan badan hukum publik adalah negara Republik Indonesia yang dapat dikategorikan sebagai badan hukum orisinil. Badan hukum perdata yaitu badan-badan hukum yang terjadi atau didirikan atas pernyataan kehendak dari orang perorangan. Di antara bentuk badan hukum perdata, adalah:

- a. Perseroan Terbatas (PT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007;
- b. Koperasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian;
- c. Yayasan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Hukum Terhadap Perusahaan *Outsourcing* PT Jawara Kota Salatiga

Pada era globalisasi dimana perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi begitu cepat seperti sekarang ini, penggunaan jasa penyedia tenaga kerja menjadi trend di tengah perkembangan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Pengusaha berlom-balomba untuk mendapatkan hasil dan keuntungan dengan maksimal dengan menekan pengeluaran yang minimal. Pengelolaan usaha memerlukan perubahan sistem, dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Perusahaan lupa dari sejarah telah terbukti gaya potong memotong ongkos ini ada limitnya, baik itu batas ekonomi maupun batas etika.⁴⁴ Perusahaan kemudian menerapkan sistem kerjaoutsourcing yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaannya

⁴⁴ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, (Yogyakarta: 2006, Universitas Atmaja) hlm.1.

yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain, yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.⁴⁵

Pelaksanaan outsourcing dalam beberapa tahun terakhir setelah terbitnya UU Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan terutama hal ini disebabkan kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah sebagai bentuk antisipasi terhadap ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.⁴⁶

Konsepsi hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha seringkali berada dalam hubungan sub-ordinat, atau hubungan dimana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha, dalam hal ini bagi pekerja outsourcing hal tersebut menjadi semakin parah, karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Seharusnya hubungan industri antara pengusaha, pekerja dan pemerintah didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian

⁴⁵ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, dalam *Informasi Hukum* Vol.1, 2004, hlm.209

⁴⁶ Ani Wijayanti, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, dalam *Bunga Rampai Masalah-Masalah Hukum Masa Kini*, (Jakarta: 2003, UKI Press), hlm.66.

bangsa dan kebudayaan nasional, sehingga hakekat keadilan sosial yang dicitacitakan dunia ketenagakerjaan dapat terwujud.⁴⁷

Organisasi yang bekerja pada bisnis inti tersebut dalam perkembangan selanjutnya dikelilingi dan didukung oleh fungsi dan proses yang di alihdayakan kepada perusahaan penyedia jasa. Organisasi perusahaan yang bekerja pada kegiatan inti tidak akan terpecah pada urusan atau kegiatan penunjang, untuk mengerjakan kegiatan inti dengan semaksimal mungkin.⁴⁸

Implikasi penerapan *outsourcing* bagi perusahaan dalam operasionalnya adalah dari sisi pengaturan, pemberian perintah, dan pengawasan kegiatan tidak perlu dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa kepada tenaga kerjanya. Pengaturan pemberian perintah dan pengawasan kegiatan cukup dilakukan dengan menetapkan suatu fungsi pekerjaan atau urusan tertentu direalisasikan oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Perusahaan penggunaan jasa tidak perlu lagi menetapkan teknis pelaksanaan kegiatan operasional kepada para pekerja karena fungsi tersebut telah diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa. Penggunaan jasa *outsourcing* dilihat dari sudut pandang pengusaha, dapat mempermudah merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan

⁴⁷ Sendjum H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: 1990, Rineka Cipta), hlm.145.

⁴⁸ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: 2003, PT. Elek Kompotindo Kelompok Gramedia), hlm.24-25.

perusahaan, termasuk pula mudah ketika ingin memutuskan hubungan pekerjaan.

Penggunaan *outsourcing* saat ini semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan. *Outsourcing* memberikan keuntungan signifikan bagi penggunanya. Dalam arti konsep *outsourcing* di praktekkan secara utuh dan konsisten dalam memberikan keuntungan bagi pengusaha, pengguna jasa, pekerja dan perusahaan penyedia jasa.

Bagi tenaga kerja, dengan adanya *outsourcing* maka tenaga kerja di perusahaan *outsourcing* mendapatkan keuntungan berupa pengembangan karir sesuai dengan spesialisasinya serta tenaga kerja memiliki kesempatan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang profesional dan berkualitas tinggi. Tenaga kerja perusahaan yang melakukan aktivitas di luar bisnis inti seringkali kurang mendapat perhatian dari atasan perusahaan tersebut, mengingat tidak terlalu berfokus pada aktivitas diluar bisnis inti tersebut. Perusahaan *outsourcing* dapat mengembangkan karir, pengetahuan, keahlian, keterampilan dan profesionalitas pelaksanaan tugas di luar bisnis inti suatu perusahaan. Dipihak perusahaan penyedia jasa, dengan banyaknya perusahaan melakukan *outsourcing*, perusahaan penyedia jasa tentu akan terus berkembang seiring dengan maraknya permintaan atas penyedia jasa.

Outsourcing merupakan suatu objek usaha yang menjanjikan untuk digarap. Perkembangan teknologi serta persaingan pasar yang terus berkembang dan semakin pesat, akan meningkatkan permintaan kebutuhan

penyedia jasa. Sejalan dengan itu, bisnis outsourcing semakin marak dan menghasilkan keuntungan yang lebih menjanjikan bagi perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Sehingga menarik kemudian untuk menganalisis secara lebih dalam terkait alasan atau dasar pertimbangan suatu perusahaan dalam menggunakan tenaga outsourcing sebagai pilihan dalam upaya pengembangan kegiatan usahanya.

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk memperkerjakan tenaga *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan dengan menggunakan sistem *outsourcing*.⁴⁹

Bagi pekerja perusahaan *outsourcing* yang bekerja di perusahaan klien harus memahami hak dan kewajibannya. Pemahaman ini penting untuk menghindari eksploitasi berlebihan yang dapat saja terjadi. Kesepakatan kerja yang terjadi harus melibatkan tenaga *outsourcing* sebagai pekerja. Kesepakatan tidak boleh hanya terjadi antara perusahaan klien dengan perusahaan outsourcing.

Pekerja *outsourcing* pada dasarnya bekerja pada perusahaan klien meskipun tenaga *outsourcing* tersebut mendapatkan upah dari perusahaan outsourcing. Perusahaan klien sebagai perusahaan yang memberi kerja

⁴⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: 2009, Sinar Grafika), hlm.207.

kepada tenaga *outsourcing* seharusnya memperhatikan hak-hak tenaga *outsourcing* meskipun kontrak kerja antara tenaga *outsourcing* dan perusahaan pemberi kerja adalah bersifat tidak langsung.

Perusahaan pemberi kerja harus memberikan penghargaan kepada tenaga *outsourcing* melalui pemberian hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja atau tenaga kerja pada umumnya. Hak-hak yang didapat itu adalah sebagaimana yang dimaksud oleh peraturan yang berlaku seperti UU Ketenagakerjaan yang mendasari peraturan terkait ketenagakerjaan. Pada kenyataannya ada beberapa perusahaan pemberi kerja tidak memperhatikan hak-hak dari tenaga *outsourcing* karena menganggap tidak memiliki kontrak dengan tenaga *outsourcing*. Perusahaan pemberi kerja menganggap bahwa kontrak dibuat hanya antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan *outsourcing*.

Outsourcing harus didasarkan pada ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 64 dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan secara teknis diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.101/MEN/VI/ 2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

Pasca uji materi (*judicial review*) terhadap Pasal 59 dan Pasal 64 UUKetenagakerjaan, dan kemudian melahirkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tertanggal 17 Januari 2012. Putusan Mahkamah Konstitusi ini kemudian memberikan efek kejutan yang lebih

dasyat bila dibandingkan Putusan Mahkamah Konstitusi Lainnya. Ada yang mengatakan dasar hukum *outsourcing* tidak sah pasca Putusan MK. Bahkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sudah ditandatangani sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi oleh sebagian kalangan dinilai telah bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi.

Surat Edaran tersebut yang dihubungkan dengan pertimbangan hukum dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, hubungan kerja antara Perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja dapat dilakukan/diperjanjikan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/Pekerjaan Tetap (PKWTT) atau melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Kontrak (PKWT).

Hubungan kerja yang diperjanjikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE), apabila terjadi pergantian perusahaan pemberi kerja atau perusahaan *outsourcing*.

Prinsip pengalihan tindakan perlindungan (prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE), adalah jaminan kelangsungan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja dengan penghargaan masa kerja (*experience*) serta penerapan ketentuan kesejahteraan (upah) yang sesuai dengan pengalaman dan masa kerja yang dilalui seseorang pekerja. Prinsip pengalihan tindakan perlindungan

(prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE), terdapat dalam butir 3.18 pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa “dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama, dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya”.

Selanjutnya, disebutkan bahwa “...para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak (upah) sebagai pekerja secara layak dan proporsional” (vide Putusan MK Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, hal. 44 dan 45).

Mahkamah Konstitusi menyatakan dalam pertimbangan bahwa “untuk menghindari perusahaan (*outsourcing company*) melakukan eksploitasi pekerja hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja untuk

mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, Mahkamah Konstitusi menentukan dua model perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja , yakni:

- a. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* (*outsourcing company*) tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), melainkan berbentuk “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”. Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja dengan pekerja dengan perusahaan *outsourcing*, adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- b. *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (TUPE) yang bekerja pada perusahaan *outsourcing*. Model yang kedua ini diterapkan, bahwa dalam hal hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan dengan menerapkan prinsip TUPE (vide Putusan MK butir [3.18] hal.44)

Klausul “TUPE” (*Transfer of Undertaking Protection Employment*) atau prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja, mengamanatkan:

- a. Pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja (termasuk berlanjutnya hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* yang baru) yang objek kerjanya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan *outsourcing*.
- b. Masa kerja pekerja harus diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk dibuat *experience letter*.
- c. Masa kerja menjadi salah satu dasar penentuan upah pada perusahaan *outsourcing* berikutnya.

Hubungan kerja pekerja pada suatu perusahaan *outsourcing* terkait kedua model tersebut pada prinsipnya haruslah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), namun jika memenuhi syarat sesuai ketentuan Pasal 59 No. 13 Tahun 2003, khususnya ayat (1) dan (2), maka dapat dilakukan (diperjanjikan) melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 59 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 berisi ketentuan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya hanya (akan selesai) untuk waktu tertentu, yakni:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai (sementara sifatnya). Maksudnya, yang bersifat sporadik.
- b. Pekerjaan yang (berdasarkan asumsi) perkiraan penyelesaiannya dapat dilakukan dalam waktu singkat dan tidak melebihi 3 (tiga) tahun. Artinya, jika asumsinya melebihi 3 (tiga) tahun, maka hubungan kerja

pekerja harus dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman (termasuk *peak season*); atau
- d. Pekerjaan yang merupakan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang (semuanya) masih dalam masa percobaan atau peninjauan (*launching*).

Gambaran Umum PT Jawara Salatiga

- a. Profil PT. Jawara Salatiga

Data Perusahaan:

Nama Perusahaan: PT. Jawara Salatiga

Alamat : Kota Salatiga

Di dalam era globalisasi sekarang ini persaingan dalam bidang usaha semakin kompetitif. Setiap perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan ke arah kemajuan yang sejalan dengan arah perkembangan perusahaan. Dalam mengatasi keinginan perusahaan untuk berkembang maka dapat dilakukan melalui pengalihan fungsi penunjang perusahaan (*supporting function*) kepada pihak ketiga (Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja).

PT Jawara Salatiga merupakan perusahaan yang didirikan untuk dapat menunjang kebutuhan perusahaan dalam bidang Penyediaan Jasa Tukang Kebun/Tanam, *Cleaning Service*, Jasa Keamanan, *Security System* dan *Device*. Perusahaan ini merupakan

alternatif penunjang guna peningkatan efisiensi dan inovasi perkembangan bisnis perusahaan-perusahaan swasta. Sehingga dapat membantu kinerja perusahaan dalam pengembangan dan persaingan usaha.

b. Visi dan Misi Perusahaan

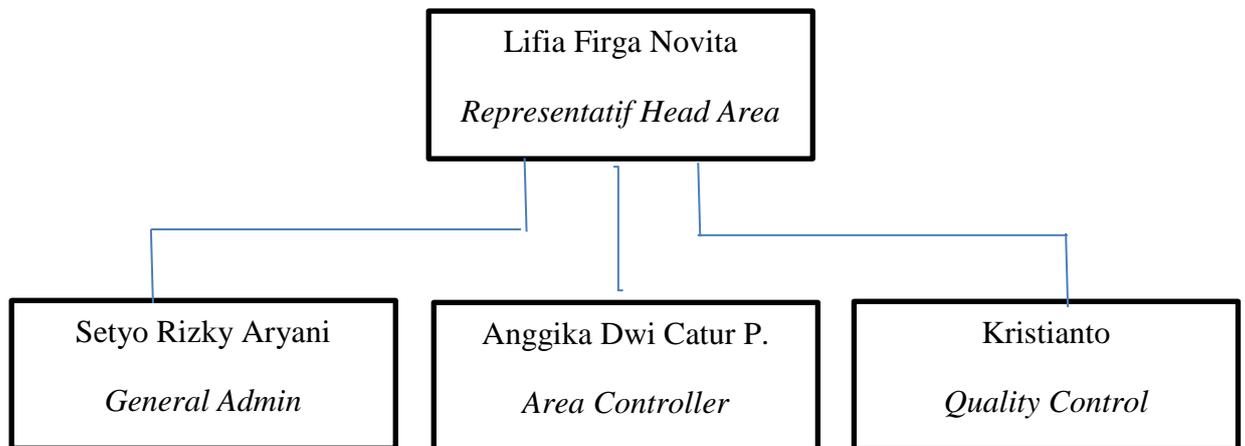
1) Visi

Menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja yang terpercaya. profesional yang mengutamakan pelayanan prima dan mempunyai manfaat optimal bagi perusahaan pengguna.

2) Misi

- a) Mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan prioritas mencerdaskan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia.
- b) Mewujudkan peningkatan produksi, produktivitas dan nilai tambah pekerja yang berkelanjutan dan berkesinambungan.
- c) Mewujudkan nilai-nilai normatif dalam operasional perusahaan yang menghormati hak asasi manusia.

c. Struktur Organisasi PT. Jawara Area Jawa Tengah:



d. Mitra Kerja:

- 1) PT. CPI salatiga;
- 2) PT. Sansan Saudaratex Jaya;
- 3) PT. CPJF Kendal.

2. Kendala PT Jawara Kota Salatiga Dalam *Recruitment* Calon Tenaga Kerja

Recruitment merupakan langkah terpenting dalam membangun tim yang kuat. Pemilihan karyawan yang salah dapat mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan, kinerja yang rendah, dan tingkat *turn over* yang tinggi. Tidak heran jika perusahaan berusaha untuk menemukan cara terbaik dalam merekrut karyawan dan menemukan karyawan yang tepat, sesuai dengan kriteria yang dicari.

Merekrut karyawan tentu bukanlah tugas yang mudah, banyak tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam merekrut karyawan

baru, seperti yang dialami oleh PT Jawara Salatiga, yang mana terdapat kendala-kendala dalam merekrut karyawan baru, sebagaimana dipaparkan oleh Ibu Lifia selaku *Representatif Head Area* dari PT Jawara berikut ini:⁵⁰

- a. Dalam masa Pandemi diharuskan calon karyawan mempunyai hasil tes covid-19, sehingga banyak yang tidak bersedia karena takut dan terkendala biaya;
- b. Banyak Calon Karyawan berpengalaman namun terkendala usia, dikarenakan PT. Jawara Salatiga membatasi usia maksimal 29 tahun.
- c. Jurusan/Latar belakang pendidikan yang dibutuhkan sering kali tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.
- d. Jumlah kandidat yang cukup banyak.

3. Upaya dalam *Recruitment* Calon Tenaga Kerja PT. Jawara Kota Salatiga

Upaya yang perlu dilakukan oleh PT Jawara Salatiga untuk mengatasi kendala-kendala di atas, yaitu:

- a. Memberikan layanan gratis kepada calon pelamar pekerjaan untuk melakukan tes swab maupun rapid tes, dengan cara bekerja sama dengan dinas kesehatan terkait.

⁵⁰ Wawancara peneliti dengan Ibu Lifia pada hari Senin, 1 Februari 2021, jam 13.45 di ruang HRD PT. Jawara Salatiga.

- b. Lebih fleksibel dalam menerima karyawan yang berusia lebih dari 29 tahun. Artinya, perusahaan harus bisa mempertimbangkan calon pelamar yang berusia di atas 29 tahun yang dinilai kaya akan pengalaman sesuai bidangnya yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini tentu lebih baik daripada langsung menolak mentah-mentah calon pelamar yang berusia di atas 29 tahun. Karena bisa jadi calon pelamar tersebut justru lebih baik dari calon pelamar yang masih fresh graduated.
- c. Tidak mempermasalahkan latar belakang/pendidikan calon pelamar. Dengan catatan, calon pelamar tersebut harus di seleksi dengan ketat sehingga dapat disaring karyawan yang benar-benar mampu untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. Jika jumlah kandidat terlampau sedikit, tentu saja ini bukanlah suatu masalah dalam melaksanakan tahapan-tahapan rekrutmen karyawan. Akan tetapi jika jumlah kandidat sudah membludak, hal ini dapat menjadi masalah bagi perusahaan. Dibutuhkan suatu strategi yang tepat agar proses rekrutmen karyawan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Solusi dari permasalahan diatas adalah membuat daftar kandidat dan memberikan penilaian dari informasi-informasi yang telah didapat untuk mempermudah proses penyeleksian karyawan. Divisi HRD dapat membuat daftar kandidat dan penilaian secara manual atau menggunakan software penulisan seperti Ms. Word atau Ms. Excel.

Hal senada juga diungkapkan oleh Sdr. Agus selaku karyawan PT jawara Salatiga. Beliau mengatakan bahwa seharusnya perusahaan lebih mengutamakan memilih calon karyawan yang memiliki skil bagus dibuktikan dengan tanda surat pengalaman kerja/sertifikat daripada memilih karyawan yang baru yang *fresh graduated* tapi tidak bisa apa-apa. Sdr. Agus juga menambahkan bahwa layanan gratis kepada calon pelamar pekerjaan untuk melakukan tes swab maupun rapid tes sangat bagus, karena hal ini sudah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan luar.⁵¹

Ketentuan mengenai *recruitment* pekerja telah diatur dalam pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) yang berbunyi: “Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja”.

Menurut Sastrohadiwiryono, *Recruitment* merupakan masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Oleh karena itu dalam melaksanakan *recruitment* perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal penting yang menjadi dasar perekrutan karyawan, yaitu:⁵²

⁵¹ Wawancara peneliti dengan Sdr. Agus pada hari Senin, 1 Februari 2021, jam 14.45 di PT Jawara Salatiga.

⁵² Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan Ke-3. (Jakarta: 2002, PT. Bumi Aksara), hlmn: 162.

- a. *Recruitment* dilaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah diterapkan.;
- b. *Recruitment* dilaksanakan sesuai dengan peraturan-peraturan yang perusahaan yang telah ditentukan;
- c. *Recruitment* dilakukan dengan cara yang benar dan sesuai dengan prosedur perekrutan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Lifia selaku *Representatif Head Area* PT Jawara Salatiga bahwa penerimaan tenaga kerja dilaksanakan sewaktu-waktu, yang mana pendaftaran dilaksanakan secara on line maupun surat lamaran langsung di kirim ke kantor pusat PT. Jawara Kota Salatiga. Adapun prosedur/proses perekrutan karyawan PT. Jawara Salatiga telah diuraikan sebagai berikut:⁵³

1. Mengetahui kebutuhan calon karyawan

Perencanaan tenaga kerja pada PT Jawara Salatiga dibuat berdasarkan kebutuhan karyawan menurut posisi dan jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini juga dibenarkan oleh Bapak Adi selaku mandor di PT Jawara Salatiga. Beliau mengungkapkan bahwa perusahaan harus lebih dahulu mengetahui posisi apa yang sangat

⁵³ Wawancara peneliti dengan Ibu Lifia pada hari Senin, 1 Februari 2021, jam 13.45 di ruang HRD PT Jawara Salatiga.

dibutuhkan, baru kemudian selanjutnya melakukan pencarian karyawan.⁵⁴

2. Pencarian Pelamar

Metode *recruitment* karyawan di PT Jawara Salatiga dengan cara menginformasikan melalui media sosial, sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk membuat pengumuman lowongan pekerjaan. Pendaftaran on line ini mempermudah calon pelamar melakukan pendaftaran tanpa harus mendatangi kantor cabang ataupun kantor pusat dan dapat diakses oleh banyak orang. Calon pelamar juga dapat mengetahui banyak informasi yang dibutuhkan.

3. Penyisihan Pelamar yang tidak cocok kualifikasi

Setelah perusahaan menerima berkas pendaftaran calon pelamar, maka PT. Jawara Salatiga akan melakukan penyaringan/penyisihan calon pelamar. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan benar-benar memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, sehingga diharapkan calon karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan bidangnya.

⁵⁴ Wawancara peneliti dengan Bapak Adi pada hari Senin, 1 Februari 2021, jam 14.15 di PT Jawara Salatiga.

Menurut penulis, *recruitment* karyawan harus diterapkan terlebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job Specification* harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

4. Pemanggilan tes wawancara

Hasil wawancara dengan Ibu Lifa selaku *Representatif Head Area* PT Jawa Raya Salatiga dalam proses wawancara dilakukan dengan menggunakan materi wawancara yang telah disusun sebelumnya. Wawancara ini dimaksudkan untuk dapat melihat motivasi dan kesungguhan pelamar untuk bekerja di PT Jawa Raya Salatiga. Salah satu kelebihan wawancara adalah adanya keleluasaan bagi pewawancara untuk mendalami aspek kepribadian dan motivasi dari calon karyawan.

Menurut Nitisemio, metode wawancara mempunyai beberapa kelemahan. Dalam wawancara ini, pewawancara akan membuat suatu

keputusan penilaian berdasarkan hasil wawancara yang singkat dan berlangsung dalam situasi yang tidak normal bagi calon karyawan.⁵⁵

Menurut Henry Simamora, beberapa pandangan yang menjadi petunjuk dalam melakukan wawancara, antara lain:⁵⁶

- a. Validitas hasil wawancara akan bertambah jika dilakukan oleh sebuah tim;
 - b. Pewawancara sering mengambil keputusan untuk merekrut di saat menit-menit awal wawancara;
 - c. Bila dilakukan wawancara yang tidak berstruktur, pewawancara sering lebih banyak melakukan obrolan yang kurang terarah;
 - d. Proses wawancara yang berulang akan memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan satu kali wawancara.
5. Seleksi karyawan yang memenuhi kualifikasi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*Procurement*). Proses seleksi merupakan tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

⁵⁵ Nitisemitio. *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: 1996, Gadjah Mada Universitas Press), hlmn: 87.

⁵⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: 2004, Aditya Media), hlmn: 95.

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang paling penting, yaitu:

- a. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya;
- b. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit;
- c. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Menurut Mondy, bahwa seleksi karyawan meliputi:⁵⁷

- 1) Surat lamaran;
- 2) Daftar riwayat hidup;
- 3) Salinan ijazah;
- 4) Surat keterangan dari instansi yang berwenang, antara lain surat kelakuan baik;
- 5) Surat-surat yang merinci pengalaman kerja (apabila dibutuhkan);
- 6) Pas foto;
- 7) Data diri.

6. Penerimaan Karyawan

⁵⁷ Mondy Waive. R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid1 Edisi 10. (Jakarta: 2008 PT. Glora Aksara Pratama), hlmn: 142.

Tahapan terakhir dari proses *recruitment* karyawan adalah penerimaan karyawan. Bapak Adi mengatakan bahwa karyawan dinyatakan diterima setelah melalui tahapan-tahapan yang telah ditentukan dan dinyatakan lolos serta layak untuk diterima di perusahaan berdasarkan peraturan yang berlaku.⁵⁸

B. Pembahasan

1. Analisis Hukum Terhadap Perusahaan *Outsourcing* PT Jawara Kota Salatiga

Outsourcing harus mendasarkan pada ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 64 dan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan secara teknis diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.101/MEN/VI/ 2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

⁵⁸ Wawancara peneliti dengan Bapak Adi pada hari Senin, 1 Februari 2021, jam 14. 15 di PT Jawara Salatiga.

2. Kendala PT Jawara Salatiga selaku perusahaan *outsourcing* dalam *recruitment* calon tenaga kerja yaitu sebagai berikut:⁵⁹

- a. Dalam masa Pandemi diharuskan calon karyawan mempunyai hasil tes covid-19, sehingga banyak yang tidak bersedia karena takut dan terkendala biaya.
- b. Banyak Calon Karyawan berpengalaman namun terkendala di Usia, karena PT Jawara membatasi usia maksimal 29 tahun.
- c. Jurusan/Latar belakang pendidikan yang dibutuhkan sering kali tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.
- d. Jumlah kandidat yang cukup banyak.

3. Upaya dalam *recruitment* calon tenaga kerja dari PT Jawara Kota Salatiga

Upaya yang perlu dilakukan oleh PT Jawara Salatiga untuk mengatasi kendala-kendala di atas, yaitu:

- a. Memberikan layanan gratis kepada calon pelamar pekerjaan untuk melakukan tes swab maupun rapid tes, dengan cara bekerja sama dengan dinas kesehatan terkait.
- b. Lebih fleksibel dalam menerima karyawan yang berusia lebih dari 29 tahun

⁵⁹ Wawancara peneliti dengan Mr. X pada hari Senin, 1 Februari 2021, jam 13.45 di ruang HRD PT Jawara Salatiga.

- c. Tidak mempermasalahkan latar belakang/pendidikan calon pelamar. Dengan catatan, calon pelamar tersebut harus di seleksi dengan ketat sehingga dapat disaring karyawan yang benar-benar mampu untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. Dibutuhkan suatu strategi yang tepat agar proses rekrutmen karyawan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Solusi dari permasalahan diatas adalah membuat daftar kandidat dan memberikan penilaian dari informasi-informasi yang telah didapat untuk mempermudah proses.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Analisis hukum hubungan kerja pada suatu perusahaan *outsourcing* terkait kedua model tersebut pada prinsipnya haruslah PKWTT, namun jika memenuhi syarat sesuai ketentuan Pasal 59 No. 13 Tahun 2003, khususnya ayat (1) dan (2), maka dapat dilakukan (diperjanjikan) melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 59 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 berisi ketentuan bahwa bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya hanya (akan selesai) untuk waktu tertentu, yakni:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai (sementara sifatnya). Maksudnya, yang bersifat sporadik.
 - b. Pekerjaan yang (berdasarkan asumsi) perkiraan penyelesaiannya dapat dilakukan dalam waktu singkat dan tidak melebihi 3 (tiga) tahun. Artinya, jika asumsinya melebihi 3 (tiga) tahun, maka hubungan kerja pekerja harus dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman (termasuk *peak season*); atau

- d. Pekerjaan yang merupakan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang (semuanya) masih dalam masa percobaan atau peninjauan (*launching*).
2. Kendala PT Jawa Raya Salatiga selaku perusahaan *outsourcing* dalam *recruitment* calon tenaga kerja yaitu sebagai berikut:
 - a. Dalam masa Pandemi diharuskan calon karyawan mempunyai hasil tes covid-19, sehingga banyak yang tidak bersedia karena takut dan terkendala biaya.
 - b. Banyak Calon Karyawan berpengalaman namun terkendala di Usia, karena PT Jawa Raya membatasi usia maksimal 29 tahun.
 - c. Jurusan/Latar belakang pendidikan yang dibutuhkan sering kali tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.
 - d. Jumlah kandidat yang cukup banyak.
3. Upaya yang perlu dilakukan oleh PT Jawa Raya Salatiga untuk mengatasi kendala-kendala di atas, yaitu:
 - a. Memberikan layanan gratis kepada calon pelamar pekerjaan untuk melakukan tes swab maupun rapid tes, dengan cara bekerja sama dengan dinas kesehatan terkait.
 - b. Lebih fleksibel dalam menerima karyawan yang berusia lebih dari 29 tahun
 - c. Tidak memperlakukan latar belakang/pendidikan calon pelamar. Dengan catatan, calon pelamar tersebut harus di seleksi dengan ketat

sehingga dapat disaring karyawan yang benar-benar mampu untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- d. Dibutuhkan suatu strategi yang tepat agar proses rekrutmen karyawan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

B. Saran

Adaapun saran yang dapat penulis berikan terhadap permasalahan *outsourcing* di PT Jawara Salatiga adalah sebagai berikut:

1. Dalam menentukan proses *recruitment* dan seleksi karyawan hendaknya dilakukan secara efektif sehingga dalam pencapaian dan target dapat tercapai sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
2. Untuk pengelolaan *outsourcing* ini penulis berharap PT Jawara Salatiga dapat mengelola lebih baik lagi sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi pihak manapun di kemudian hari.
3. Untuk PT Jawara Salatiga agar lebih aktif lagi dalam memberikan perlindungan terhadap hak pekerja *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ali, Chidir. 1999. *Badan Hukum*. Bandung: Alumni.
- Asmawan dkk. 2014. *Implementasi Sistem Outsourcing dalam Perusahaan. Bogor: Institut Pertanian Bogor*.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hartono, Sri Redjeki. 2000. *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*. Bandung: PT Mandar Maju.
- Hartono, Sri Redjeki. 2007. *Hukum Ekonomi Indonesia*. Malang: Bayumedia.
- HMN Purwosutjipto, 1999. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. Jakarta: Djambatan
- Hj. Sri Indrastuti & Amries Tanjung. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru: UR Press.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jehani, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Waine. R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jlid1 Edisi 10. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Muhammad, Abdulkadir. 2002. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Nitisemitio. 1996. *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.

- R. Soekardono. 1983. *Hukum Dagang Indonesia*. Jilid I (bagian pertama). Jakarta: Dian Rakyat.
- Rachmawati, Hj. Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. And Offset.
- Rahardjo, Satjipto. 1996. *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Randall S. Schuler, *Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke-21*. Ed. 6
- Samaloisa, Rinto. 2016. *Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik*. Malang: Media Surya Creative.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditya Media
- Sirait, Justin. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suhardi, 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tunggal, Iman Sjahputra. 2009. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Graha.

[http://staffnew.uny.ac.id/upload/198504092010121005/pendidikan/Materi+Bisnis+\(Bentuk+Badan+Usaha\).pdf](http://staffnew.uny.ac.id/upload/198504092010121005/pendidikan/Materi+Bisnis+(Bentuk+Badan+Usaha).pdf)