

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan; JDIH Kementerian Hukum dan HAM RI.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309); JDIH Kementerian Hukum dan Ham RI.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); JDIH Kementerian Hukum dan Ham RI.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) JDIH kementerian Ketenagakerjaan RI.

### B. Buku

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

*Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jakarta: Djambatan.

Imam Soepomo. 2001. *Hukum Perikatan*.

Maurice F Greaver II. *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*.

Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*.

R.Djokopranoto, *Outsourcing (Alih Daya) Dalam No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*.

Retno Kusumayanti, *Makalah tentang Pelaksanaan Outsourcing dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja*, 2003.

Umar Kasim dalam artikel *Hak-hak Pekerja Outsourcing (Alih Daya)*.

## **B. Website**

Alih Daya . [www.portalhr.com](http://www.portalhr.com)

Artikel “Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja”,  
<http://www.apindo.or.id>.

[http://www.nakertrans.go.id/arsip berita/naker/outsourcing.php](http://www.nakertrans.go.id/arsip%20berita/naker/outsourcing.php). 29 Mei 2005

Situs IndonesiaStudent.Com Pengertian *Outsourcing* menurut 10 Pakar.



SPBU ) dengan melakukan Kontrak Kerjasama dengan Jangka Waktu Tertentu ( berbatas waktu ), sehingga kerjasama dimaksud ada batas waktunya.

3. Bahwa oleh karena hal tersebut, maka dalam melaksanakan operasional Penjualan/Penyaluran BBM di SPBU diperlukan tenaga kerja sebagai Operator Pompa BBM, dan dalam hal ini sebagai bagian dari Unit Usaha Pertamina. Pengusaha SPBU Bisa bekerja sama dengan Perusahaan Jasa Alih Daya baik dengan sistem Penyediaan Tenaga kerja ataupun Pendorongan Pekerjaan.
4. Bahwa dikarenakan kerjasama antara Pihak Pihak PT. Pertamina Persero dengan Pihak Pengusaha SPBU dibuat dalam Jangka Waktu Tertentu ( Berbatas Waktu ), maka sistem Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan Perusahaan Jasa ( PT. Baladhika Majapahit ) juga menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
5. Bahwa SPBU bukan kegiatan Utama PT. Pertamina sebagai Produsen BBM milik pemerintah. Sehingga Jasa Migas SPBU bisa di Subkontrakkan.
6. Bahwa Sistem Pengupahan di SPBU telah diatur sedemikian rupa sehingga, gaji karyawan tidak kurang dari Kebutuhan Hidup Layak dengan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 07 tahun 2013 tentang Upah Minimum.

#### **LEGALITAS DAN REFERENSI ORGANISASI PERUSAHAAN**

Bahwa PT. Baladhika Majapahit sebagai perusahaan Jasa Alih Daya telah memenuhi syarat-syarat sebagai perusahaan Jasa Pendorongan Pekerjaan, dengan mempunyai dokumen legalitas :

- Surat Izin Usaha Perdagangan ( SIUP) Perusahaan Jasa
- Tanda Daftar Perusahaan ( TDP )
- Surat Izin Pendorongan Pekerjaan
- Wajib Lapor Ketenagakerjaan
- Peraturan Perusahaan ( Pengesahan Disnaker Provinsi )
- Serikat Pekerja Minyak dan Gas ( SP-MIGAS)
- Terdaftar PKP dari Pajak
- Anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia ( APINDO )
- Anggota Kamar Dagang dan Industri ( KADIN )
- Anggota Forum Asosiasi Perusahaan ( FORKAS ) Jatim

#### **SISTEM PENGUPAHAN :**

Bahwa dalam penerapan Upah dan Kesejahteraan karyawannya, PT.Baladhika Majapahit lebih banyak melaksanakan sistem pendapatan dengan berbasis Produktifitas, artinya bahwa pendapatan / gaji pekerja tidak hanya berpedoman pada Upah Minimum Kabupaten Kota, akan tetapi dengan sistem satuan hasil kerja.

Bahwa Upah Pekerja terdiri dari beberapa Komponen, dengan mengacu pada UU Nomor 13 tahun 2003, yaitu 75% Upah Pokok dan 25% Tunjangan Tetap, yaitu :

- Upah Pokok
- Tunjangan Transport
- Tunjangan Makan
- Tunjangan Kehadiran
- Tunjangan Hari Raya
- Tunjangan Kesehatan

Bahwa selain hal tersebut, para Karyawan juga mendapatkan tunjangan yang pemberiannya didasarkan atas jumlah omzet penjualan dari SPBU, yaitu :

- Tunjangan Produktifitas, dengan diberikan sejumlah rupiah dikalikan jumlah omzet / liter hasil penjualan dalam satu bulan.
- Gratifikasi atau Tunjangan dari Omzet dengan dinilai rupiah dengan perkalian omzet sebulan, yang diberikan kepada karyawan di tengah bulan, untuk membantu kebutuhan karyawan di tengah bulan

Bahwa dengan sistem tersebut, ternyata tingkat produktifitas karyawan bisa terjaga dengan baik, dan dasar yang digunakan untuk pengupahan di PT. Baladhika Majapahit adalah Kebutuhan Hidup Layak.

Bahwa selain melakukan Kegiatan Usaha Jasa di sector Migas tersebut, manajemen PT. Baladhika Majapahit juga melakukan kegiatan usaha jasa pemborongan di sector Industri Pabrik, yaitu Jasa Produksi di Perusahaan Pengecoran Logam Bukan Besi ( Kuningan ),

Bahwa kegiatan Perusahaan Pemakai Jasa tersebut utamanya sesuai Alur dari Asosiasi Perusahaan Pengecoran Logam Bukan Besi, k adalah Kegiatan Pengecoran Logam, sehingga dalam hal ini, kegiatan lainnya adalah kegiatan penunjang produksi yang bisa di subkontrakan atau dilakukan pemborongan pekerjaan.

Legalitas Pelaksanaan pemborongan di Perusahaan Pemakai Jasa

1. Alur Pekerjaan yang di Sahkan oleh Asosiasi Perusahaan sejenis
2. Surat Tanda terima Laporan /data Kegiatan kerja penunjang dari Disnaker Gresik
3. Surat Tanda Terima laporan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dari Disnaker Gresik
4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Karyawan
5. Wajib Laport Tenaga Kerja ( WLTk ) Tahunan

Bahwa PT. Baladhika Majapahit termasuk salah satu Perusahaan Jasa yang minim konflik ketenagakerjaan dengan karyawannya, dikarenakan sistem yang dipergunakan telah berjalan dengan baik. Dan penanganan keluhan kesah karyawannya dikelola dengan baik, sehingga Harmoni Industri bisa terjaga dengan baik.

Bahwa atas Referensi tersebut diatas, maka Penulis banyak mendapatkan bahan-bahan kajian dan penelitian, dengan membandingkan antara PT. Baladhika Majapahit dengan Perusahaan lain sejenis, yang bergerak dibidang Jasa Pemborongan.