

## BAB IV

### KEBERADAAN *OUTSOURCING* PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA (PKSS) BANDUNG DALAM MENYALURKAN PARA PEKERJA KE BANK RAKYAT INDONESIA(BRI) CABANG CIANJUR DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

- A. keberadaan PT. PKSS sebagai perusahaan *outsourcing* dalam menyalurkan para pekerja ke Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Cianjur.

Perusahaan *outsourcing* PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Berdiri pada tahun 1999 sebagai Group Usaha PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dengan Pemegang Saham Yayasan Kesejahteraan Pekerja Bank Rakyat Indonesia (YKP BRI) dan Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia (DP BRI), PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengerahan dan pengadaan sumber daya manusia untuk memenuhi sektor-sektor oprasional baik intern maupun ekstern dari perusahaan.

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan produk dan jasa antara lain, *Assesment, Rekrutmen, Analisa, Jabatan, Jasa Penyedia kerja/Pemborong Pekerja, Pendidikan dan pelatihan.* Harapan kami bisa menjadi konsultan pribadi bagi setiap perusahaan

yang paham dan mengerti berbagai aspek permasalahan *human capital*, organisasi, sistem manajemen beserta pemecahannya yang komprehensif

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) hadir sebagai perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga kerja antara lain : *Frontliner* untuk tugas pekerjaan sebagai *Teller*, Penjaga malam, *Customer Service*, Petugas Administrasi, *IT Support*, Sekretaris, *Marketing*, Satpam, Pramubakti, *Cleaning Service*, Pengemudi Mobil. Kami memahami dan memberikan solusi yang akurat untuk kebutuhan setiap perusahaan dalam mengelola dan menggerakkan organisasi sumber daya manusia yang mendasarkan kepada prinsip *human capital managemenn* secara efektif dan efisien menuju sasaran perusahaan.

Mengkaji kantor cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) wilayah Bandung karena kantor Cabang PT. PKSS Bandung mencakup wilayah kerja dengan Bank BRI Cabang Cianjur yang menjadi objek kajian penulis. Peranan PT. PKSS wilayah kerja Cabang Bandung membantu dalam penyediaan pekerja *outsourcing* ke perusahaan Bank BRI wilayah kerja Kanwil Jawa Barat yang mencakup salah salah kantor Cabang BRI Cianjur.

Kantor Cabang Bank BRI Cianjur apabila adanya kekosongan pekerja yang harus di isi oleh pekerja baru maka bagian SDM kantor Cabang tersebut akan mengajukan permohonan ke kantor kanwil

BANK BRI Bandung untuk segera mengisi kekosongan pekerja di kantor Cabang tersebut. Setelah mendapatkan permohonan dari kantor Cabang maka kantor kanwil BANK BRI akan menunjuk perusahaan yang telah bekerja sama dalam penyediaan pekerja *outsourcing* salah satunya adalah PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) wilayah Bandung.

Perusahaan *outsourcing* PT. PKSS wilayah Bandung setelah menerima surat kerja dari kantor kanwil BANK BRI maka perusahaan *outsourcing* tersebut akan berkordinasi dengan kantor cabang BANK BRI Cabang Cianjur dalam penerimaan pegawai baru, informasi lowongan pekerjaan di bank BRI adalah sebagai berikut : a) *frontliner* (*teller* dan *customer service*). b) administrasi. c) *IT* d) *marketing*. e) petugas administrasi KUR. Adapun kualifikasi yang harus di penuhi oleh calon pekerja antara lain a) pria dan wanita yang berpenampilan menarik dan komunikatif. b) sehat jasmani dan rohani. c) pendidikan minimal D3 untuk semua jurusan. d) IPK minimal 2,75 untuk sekala 4. f) usia maksimal 25 tahun dan belum menikah. g) tinggi badan 155 cm wanita dan laki-laki 165 cm. h) mampu mengoperasikan computer. i) bersedia di tempatkan di wilayah jawa barat.

Calon pekerja yang bersedia akan memenuhi persyaratan yang telah di tentukan oleh PT. PKSS dengan menyerahkan persyaratan ke kantor Bank BRI Cabang Cianjur atau ke kantor cabang PT. PKSS Bandung.

Para calon pekerja apabila telah lulus seleksi tahapan pertama mengenai persyaratan akan mengikuti seleksi tahap kedua yaitu tes tertulis yang di adakan oleh PT. PKSS dan apabila telah melewati tes ke dua para calon pekerja akan mengikuti tes ketiga yaitu psikotes setelah lulus tahap ke tiga maka akan ke tahapan seleksi selanjutnya tes kesehatan calon pekerja, dan apabila calon pekerja telah lulus tes kesehatan maka akan memasuki tes akhir yaitu wawancara langsung dengan pihak Bank BRI.

Para calon pekerja apabila telah lulus ke lima tahap tersebut dan sudah dinyatakan lulus oleh pihak perusahaan PT. PKSS dan telah sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang di butuhkan maka selanjutnya pekerja baru mendapatkan pendidikan dasar selama 3 minggu di tempat pelatihan Bank BRI sendik yang berada di daerah lembang untuk wilayah Bank BRI jawa barat.

Para calon pekerja yang mendapatkan pendidikan dasar perbangkan di sendik Bank BRI dalam kegiatan sehariannya para calon pekerja harus mengikuti program pendidikan yang harus di tempuh selama 3 minggu, program pendidikan tersebut adanya penilaian tersendiri untuk perseorangan para calon pegawai, penilaian akhir tersebut di umumkan pada saat proses pendidikan berakhir dan mempengaruhi penempatan calon pegawai tersebut. Para pekerja yang telah selesai mendapatkan pendidikan dan penempatan bagian kerja selanjutnya mengadakan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan

*outsourcing* PT. PKSS, setelah mengadakan perjanjian kerja para pekerja mulai bekerja di bagian yang telah di tentukan dan di tempatkan di kantor unit di wilayah kantor Cabang BRI Cianjur. Tugas dan tanggung jawab selanjutnya perusahaan *outsourcing* PT. Prima Karya Sarana Sejahtera hanya dalam hal pengawasan dan penyaluran pemberian gaji dan kesehatan pekerja.

Setelah diuraikan mengenai pengaturan *outsourcing* begitu pula telah di jelaskan mengenai praktek *outsourcing* di PT. PKSS maka dapat di analisis bahwa keberadaan PT. PKSS dapat di kemukakan sebagai berikut :

Perusahaan *outsourcing* PT. PKSS merupakan perusahaan yang berdirinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan perusahaan yang berbadan hukum bisa dilihat pengertian perusahaan berdasarkan ( Pasal 1 angka 6 UUK No. 13 Tahun 2003) adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) merupakan Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berbadan hukum dan memiliki izin oprasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, a) copy pengesahan badan hukum (PT, koprasi), b) copy anggaran dasar memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja, c) copy SIUP, d) copy wajib lapor ketenagakerjaan.

Penyerahan sebagai pelaksanaan pekerja dari perusahaan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) dengan BANK BRI dilakukan melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh (tertulis) landasan hukumnya adalah : a) pasal 65 ( UU 13/2003) b) kepmen No : kep 101/Men/VI/2004, kemudian sebagai anak perusahaan dari Bank BRI.

Tugas dari perusahaan *outsourcing* PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) penyedia jasa pekerja ke Bank BRI kemudian menyalurkan pemberian gaji dan pemberian jaminan kesehatan pekerja, melihat dari tugas perusahaan PT. PKSS sangat tidak sebanding dengan pemotongan upah setiap bulan dari para pekerja melihat tugas dan fungsinya hanya bisa di rasakan di awal penyediaan pekerja saja sedangkan pekerja yang sudah berjalan hanya sebatas penyaluran pemberian gaji dan jaminan kesehatan pekerja. Evaluasi pelaksanaan *outsourcing* oleh PT. PKSS tidak menjalankan semua evaluasi yang sudah di tentukan.

**B. Pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dengan PT. PKSS dan antara pekerja PT. PKSS dengan Bank BRI Cabang Cianjur sebagai pengguna tenaga kerja.**

Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak yang bekerja di Bank BRI Cabang Cianjur dengan perusahaan *outsourcing* PT. PKSS adalah bentuk perjanjian kerja waktu tertentu dimana pihak yang bertandatangan di dalam perjanjian kerja tersebut adalah pekerja kontrak dengan PT.PKSS dan bukan antara pekerja kontrak dengan perusahaan pemberi kerja yaitu Bank BRI kantor Cabang Cianjur, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh kedua belah pihak pada pasal 1 yang menyatakan bahwa “pekerja adalah pihak kedua/pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan pihak pertama/perusahaan penyedia jasa pekerja karena pelaksanaan tugas/pekerja yang dimaksud dengan pasal 2 berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu menurut perjanjian kerja ini”.

Adapun bentuk perjanjian kerja yang digunakan oleh perusahaan *outsourcing* PT. PKSS dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin yang isinya memuat a) identitas pekerja. b) ruang lingkup pekerjaan. c) jangka waktu perjanjian kerja. d) hak dan kewajiban perusahaan. e) hak dan kewajiban pekerja. f) upah, tunjangan dan fasilitas. g) evaluasi kinerja. h) Pelanggan. i) pemutusan perjanjian kerja. j) kewenangan kuasa. k)

penyelesaian perselisihan. Perjanjian kerja tersebut dibuat rangkap 2 (dua) dan masing-masing untuk pekerja dan perusahaan. ( UU No. 34 Tahun 2004 Pasal 52 ayat 4).

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menyebutkan bahwa pekerja kontrak menyetujui untuk melaksanakan/bekerja di tempat perusahaan pemberi kerja yaitu Bank BRI Kantor Cabang Cianjur. Mengenai ruang lingkup tugas atau pekerjaan yang diserahkan oleh PT. PKSS kepada pekerja kontrak disesuaikan dengan jabatan atau tugas dari pekerja kontrak dan di tuangkan dalam bentuk surat penugasan dan uraian tugas/pekerjaan (*job Description*) yang diberikan oleh PT.PKSS. selain itu pekerja kontrak harus bersedia untuk sewaktu-waktu dipindahkan dari satu lokasi ke lokasi lain dengan gaji dan fasilitas standar gaji dan fasilitas yang berlaku di perusahaan PT.PKSS.

Mengenai jangka waktu perjanjian antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan PT. PKSS adalah 1 (satu) tahun lamanya dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan bisa lebih berdasarkan kesepakatan. PT. PKSS mempunyai kewajiban membayar gaji kepada pekerja kontrak tersebut dengan komponen yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan premium. Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai beberapa hak pekerja kontrak sebagaimana yang telah di



cantumkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang di buat oleh pekerja kontrak dengan PT. PKSS mengenai penerimaan gaji, ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain seperti gaji lembur, pembayaran uang kendaraan, pembayaran uang insentif absensi, dines luar kota, tunjangan hari raya, serta bonus tahunan dan program pensiun. Ini semua didasar atas upaya guna mencapai kesejahteraan pekerjanya.

a. Gaji

Gaji yang dibayar adalah termasuk gaji pokok ditambah tunjangan uang lembur (yang rutin) atau uang tunjangan jabatan.

b. Kendaraan

Sesuai dengan ketentuan perusahaan, maka tunjangan ongkos kendaraan pekerja dari tempat tinggal ke kantor dan kembali, telah dimasukan kedalam gaji bulanan pekerja tersebut. Semua ongkos yang dilekuarkan oleh pekerja sehubungan dengan tugas kantor, dapat di ganti oleh perusahaan setelah memperoleh persetujuan atasan dan manajer.

c. Tunjangan Hari raya

perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja yang akan dibagikan pada waktu menjelang Hari Raya Idul Fitri bagi yang Muslim, dan menejelang Hari Raya Natal

bagi yang lainnya. Yang berhak mendapatkan tunjangan Hari Raya (THR) adalah pekerja yang pada hari jatuhnya Hari Raya tersebut mempunyai hubungan kerja/masa kerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun besaran tunjangannya 1 kali gaji pekerja.

d. Bonus Tahunan

Perusahaan akan memberikan bonus tahunan kepada setiap pekerja, bila perusahaan mendapatkan keuntungan. Besar kecilnya bonus untuk setiap pekerja tidak sama, ditentukan berdasarkan prestasi dan kondisi kerja setiap pekerja.

e. Program Pensiun

Dana pensiun lembaga keuangan (PIIP/DPLK) yang kemudian menggantikan kewajiban PT. PKSS untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Jaminana keselamatan kerja yang diberikan pada pekerja kontrak hanyalah terdiri dari jaminan kecelakaan, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Selain kewajiban dari perusahaan *outsourcing* PT. PKSS yang di jelaskan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban menaati perjanjian sebagai berikut: a) wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi perusahaan. b) wajib mematuhi peraturan perusahaan. c) wajib mematuhi perjanjian kerja. d) wajib mematuhi perjanjian perburuhan.

e) wajib menjaga rahasiyah perusahaan. f) wajib mematuhi peraturan perusahaan. g) mengganti rugi apabila kesalahan atau kelalaian yang di lakukan oleh pekerja.

Pekerja kontrak dengan perusahaan hanya merupakan patner kerja untuk dapat melaksanakan kegiatan perusahannya, perusahaan dengan pekerja kontrak tidak adanya suatu perjanjian karena perusahaan telah menyerahkan pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui penyedia jasa pekerja yaitu salah satunya PT. PKSS, sehingga perjanjian yang terjadi hanya antara PT. PKSS dengan pekerja kontrak, pemenuhan hak dan kewajiban untuk para pekerja kontrak menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja yaitu salah satunya PT. PKSS.

Uraian mengenai pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dengan PT. PKSS dan antara pekerja PT. PKSS dengan Bank BRI diatas maka dapat di analisis bahwa hubungan kerja dapat di kemukakan sebagai berikut :

Pada dasarnya perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja kontrak adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dimana perjanjian kerja tersebut dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan bukan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Jadi hubungan kerja ini adalah antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja

Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan PT. PKSS telah sesuai sebagaimana yang ada dalam pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, perjanjian kerja di atas dilihat dari Pasal 1601 huruf a KUH Perdata menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah, kemudian perjanjian kerja menurut pendapat dari Iman Soepomo yang menerangkan bahwa suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima gaji pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Ketentuan pelaksanaan dan dasar hukum *outsourcing* dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 64 samapai dengan pasal 66 dan kepmen No. kep 101/Men/VI/2004 tentang perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Mengenal praktek *outsourcing* dalam 2 (dua) bentuk, yaitu pemborong pekerjaan dan penyedia jasa pekerja. Diman kedua bentuk kegiatan tersebut dapat di lakukan dengan syarat-syarat tertentu yaitu perjanjian kerja yang di buat secara tertulis,

Praktek *outsourcing* tersebut di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pelaksanaannya harus memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66 yaitu :

- a. Pasal 64 adalah dasar di bolehkannya *outsourcing* yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang di buat secara tertulis.
- b. Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah :
  - (1) penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja pada perusahaan lain, dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
  - (2) pekerja yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada 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 kerja.
    - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
    - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

- (3) perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi kerja atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut oleh keputusan menteri.
- (6) hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam PK secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) hubungan kerja sebagai mana dimaksud pada ayat (6) dapat di dasarkan atas PKWTT atau PKWT apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59.
- (8) dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborong beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.

c. Pasal 66, mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh di pergunakan oleh pemberi kerja untuk melakukan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Hubungan kerja yang terbentuk dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada Bank BRI Cabang Cianjur melalui perusahaan *outsourcing* PT. PKSS adalah tetap berdasarkan perjanjian kerja secara tertulis yang di buat antara perusahaan PT. PKSS dengan pekerja.

Pekerja kontrak tidak mempunyai hubungan kerja dengan Bank BRI Cabang Cianjur tetapi hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja masing-masing. Bank BRI Cabang Cianjur hanya mempunyai perikatan dengan PT. PKSS berdasarkan perjanjian penyedia jasa pekerja. Pekerja kontrak harus tunduk juga kepada peraturan Bank BRI, seharusnya hanya tunduk kepada peraturan perusahaan PT. PKSS, mencegah diskriminasi dari Bank BRI maupun perusahaan PT. PKSS kepada pekerja kontrak maka harus diberikan perlindungan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat kerja dengan perusahaan pemberi kerja Bank BRI dan pertauran perundang-undangan yang berlaku.

PT. PKSS ini bekerja dibawah perintah langsung Bank BRI Kanwil Jawa barat. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa perusahaan ini harus berbadan hukum dan juga terdaftar di instansi ketenagakerjaan. Apabila tidak terpenuhi maka hubungan kerja antar pekerja kontrak dengan PT. PKSS akan beralih antara pekerja kontrak dengan Bank BRI Cabang Cianjur. PT. PKSS untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.
- b. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan gaji dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja (Bank BRI Cabang Cianjur) dan perusahaan penyedia jasa pekerja (PKSS), dibuat secara tertulis sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



Isi perjanjian kerja antar pekerja kontrak penulis mengambil sampel perjanjian kerja di perusahaan penyedia jasa pekerja yaitu PT. PKSS. Dalam isi perjanjian kerja tersebut sudah memenuhi persyaratan bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana yang diatur dalam pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut juga telah sesuai dengan yang di atur dalam pasal 59 dan PT. PKSS telah melaksanakan kewajibannya untuk memberitahukan mengenai jenis dan lingkup pekerjaan yang nantinya akan di kerjakan oleh pekerja kontrak.

Mengenai jangka waktu perjanjian yang di buat oleh PT. PKSS yang bertentangan dengan pasal 59 ayat (1) diaman jangka waktu perpanjangan yaitu 1 tahun, dan dapat di perpanjang 1 kali untuk paling lama 2 tahun, jadi tidak melebihi 3 tahun, kemudian pihak *outsourcing* mengatur saat masa perjanjian kerja berakhir pekerja *outsourcing* di haruskan untuk membuat perjanjian kontrak baru sehingga perjanjian kontrak yang sebelumnya di anggap tidak ada, ini sangat jelas bertentangan dengan keputusan MK yang mengeluarkan penjelasan mengenai pasal 64 sampai dengan pasal 66 UUK No. 13 Tahun 2003 yang isinya pekerja *outsourcing* pada saat perjanjian kerja memasuki 3 tahun perusahaan di wajibkan untuk mengangkat pekerja *outsourcing* menjadi pegawai tetap.