

ANALISIS SISTEM KERJA OUTSOURCING PADA TENAGA KERJA DI INDONESIA

Oleh :

Widhayani Puri Setioningtyas

Email : kayandra26@gmail.com

(Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya)

Abstrak

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin meningkat membuat perusahaan lebih berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan untuk dapat menghasilkan produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Menghadapi iklim persaingan yang ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi salah satunya dengan menggunakan sistem outsourcing khususnya dalam membiayai tenaga kerja di perusahaan (www.pikiran-rakyat.com). Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 64.65, dan 66). Pada hakikatnya outsourcing dibuat untuk dapat mengakomodir kepentingan pengusaha dan melindungi kepentingan pekerja. Namun dalam prakteknya, terdapat banyak penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa maupun perusahaan outsourcing yang pada akhirnya merugikan pekerja outsourcing. Artikel ini bertujuan untuk memberikan wawasan dan pemahaman tentang beberapa efek outsourcing terhadap tenaga kerja di Indonesia sehingga ke depannya para pekerja dapat memiliki pemikiran yang bijak terkait dengan perusahaan outsourcing.

Kata Kunci : Outsourcing, Tenaga kerja, Sistem Kerja Outsourcing, Efek Outsourcing.

Pendahuluan

Latar Belakang

Keikutsertaan Indonesia dalam Asean Economic Community atau MEA pada 2015 lalu berimbas pada meningkatnya persaingan di berbagai sektor industri baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Persaingan yang semakin ketat ini menuntut perusahaan untuk dapat memberikan produk yang terbaik dengan harga yang terjangkau. Mengingat semakin banyaknya pengeluaran yang dikeluarkan perusahaan untuk menjalankan kegiatan usahanya, maka perusahaan terpaksa harus melakukan penghematan yakni dengan cara efisiensi biaya produksi. Salah satu cara untuk efisiensi biaya produksi adalah dengan menggunakan tenaga kerja *Outsourcing* (www.pikiran-rakyat.com). *Outsourcing* adalah suatu tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outsider provider*) yang terikat dalam suatu kontrak kerjasama (Greaver, M.F, 2003). Sedangkan dalam hukum ketenagakerjaan

di Indonesia, *outsourcing* diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja (UU No.13 psl.64 : 2003). Diketahui pula bahwa *outsourcing* merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja Fleksibel yang dimintakan kepada pemerintah Indonesia oleh IMF (*international Monetary Fund*), *World Bank*, dan ILO (*International Labour Organization*) sebagai syarat pemberian bantuan untuk krisis ekonomi pada tahun 1997. Kesepakatan dengan IMF tersebut kemudian menjadi acuan dasar bagi penyusunan rangkaian kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenaga kerja (www.fes.or.id).

Terkait dengan tenaga kerja, saat ini kemajuan jaman menuntut para tenaga kerja atau buruh untuk memiliki kualitas kinerja dengan standar tinggi. Ditambah lagi jumlah penawaran tenaga kerja yang jauh lebih besar dibandingkan jumlah permintaan tenaga kerja yang mengakibatkan banyaknya pengangguran. Ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan kemudian membuat para

pemilik modal leluasa untuk memilih, memilah, bahkan mengganti tenaga kerja atau buruh dengan leluasa. Secara logis, hal ini mengakibatkan degradasi nilai tenaga kerja dimana mereka lambat laun mulai melupakan hak wajarnya sebagai tenaga kerja demi hanya untuk mendapat uang untuk mencukupi kebutuhan (Kusumandaru, KB, 2004).

Fenomena inilah yang menjadi latar belakang pemerintah untuk memberlakukan UUK tentang kontrak kerja dan *outsourcing* dengan dalih efisiensi bagi perusahaan dan strategi untuk menarik investor. Disahkannya UUK tentang kontrak kerja dan *outsourcing* pada kenyataannya saat ini menjadi polemik karena sistem kerja yang cukup kontroversial. Praktek *Outsourcing* yang diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi pekerja justru mendudukan tenaga kerja sebagai komoditi yang hak-haknya tidak tentu. Hal tersebut tentu saja tidak disetujui oleh para tenaga kerja.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apa yang dimaksud dengan *outsourcing*?
2. Bagaimana sejarah dan sistem kerja *outsourcing* di Indonesia?
3. Bagaimana efek dari sistem kerja *outsourcing* bagi tenaga kerja di Indonesia?

Tujuan Pembahasan

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dibahas diatas, maka tujuan pembahasan yang dikemukakan adalah

1. Untuk menjelaskan pengertian *outsourcing*
2. Untuk mengetahui bagaimana sejarah dan sistem kerja *outsourcing* di Indonesia

3. Untuk mengetahui efek dari sistem kerja *outsourcing* bagi tenaga kerja di Indonesia.

Pembahasan

Outsourcing

Outsourcing atau alih daya merupakan kosakata baru dalam dunia bisnis sejak 1990-an yang terdiri dari dua kata “*out*” dan “*searching*” yang berarti sumber dari luar (Indrajit dan Richardus, 2003). Saat ini *outsourcing* merupakan sistem kerja yang marak dilakukan perusahaan dalam negeri milik pemerintah ataupun swasta. Menurut Maurice, G (2005), *outsourcing* adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outsider provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Pendapat lain mengatakan *outsourcing* sebagai kegiatan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan (www.nakertrans.go.id, 2005). Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa, *Outsourcing* dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65, dan 66.

Tipe *outsourcing*

Menurut Komang dan Agus (2008), *outsourcing* dibagi menjadi dua kelompok, yaitu :

- a. *Bussiness Process Outsourcing* (BPO) : mengacu pada hasil akhir yang dikehendaki.
- b. *Outsourcing Sumber Daya Manusia* : Mengacu pada kebutuhan penyedia dan pengelolaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan ketentuan pasal diatas, maka *outsourcing* dibagi menjadi dua jenis yakni :

- a. Pemborongan pekerjaan : yaitu pengalihan suatu pekerjaan kepada vendor *outsourcing*, dimana vendor bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dialihkan beserta hal-hal yang bersifat teknis (pengaturan operasional) maupun hal-hal yang bersifat non-teknis (administrasi kepegawaian)
- b. Penyediaan jasa pekerja / buruh : yakni pengalihan suatu posisi kepada vendor *outsourcing* dimana vendor menempatkan karyawannya untuk mengisi posisi tersebut. Vendor hanya bertanggung jawab terhadap manajemen karyawan tersebut serta hal-hal yang bersifat non-teknis lainnya. Sedangkan hal-hal teknis menjadi tanggung jawab perusahaan selaku pengguna dari karyawan vendor.

Sejarah Outsourcing di Indonesia

Praktek dan prinsip – prinsip *outsourcing* sejatinya telah ada pada jaman Yunani dan Romawi. Pada jaman tersebut, akibat kekurangan pasukan dan ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli bangunan membangun kota dan istana. Semenjak revolusi industri, para perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, untuk mengerjakan sesuatu tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah (Libertus, J : 2008). Hingga pada dekade 1980an, terjadi pasar global yang mengakibatkan dunia industri manufaktur mengalami peningkatan tenaga kerja seiring dengan menurunnya nilai tenaga kerja. Satu dari sepuluh butir kesepakatan dalam *Washington Consensus*, mengindikasikan

bahwa pasar tenaga kerja harus bersifat fleksibel sebagai sebuah syarat investasi. Secara sederhana berarti, tenaga kerja hanya dijadikan sebuah fungsi produksi yang bersifat variabel. Ketika produksi meningkat, jumlah pekerja ikut terungkit, namun ketika produksi menurun, pekerja harus dikurangi (Nugroho, Y : 2004).

Di Indonesia sendiri, perkembangan *outsourcing* dibagi kedalam dua masa, yaitu zaman pra-kemerdekaan dan masa pasca kemerdekaan.

1. Pra-kemerdekaan

a. *Deli Planters Vereeniging*

Outsourcing sudah diperkenalkan pada warga Bumiputra pada masa pendudukan Belanda seiring maraknya sistem tanam paksa (monokultur) seperti tebu, kopi, dan tembakau. Sekitar tahun 1879, pemerintah kolonial Belanda membuat program besar-besaran dalam upaya menghasilkan barang-barang devisa di pasar internasional dengan salah satu upayanya adalah membuka investasi di sektor perkebunan di daerah Deli Serdang. Kebijakan tersebut diatur oleh Gubernur jendral Hindia Belanda dalam peraturan No.138 tentang *Koeli Ordonantie*. Peraturan tersebut dikeluarkan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif seraya membuka lapangan kerja bagi penganggur yang miskin. Kemudian di tahun yang sama dibentuklah organisasi yang di beri nama “*Deli Planters Vereeniging*”. Organisasi tersebut bertugas untuk mengkoordinasikan perekrutan tenaga kerja yang murah dan membuat kontrak dengan sejumlah biro pencari tenaga kerja untuk mendatangkan buruh-buruh murah secara besar-besaran terutama dari daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur. (www.wikimu.com). Bekerja sama

dengan perangkat desa, *Deli Planters Vereeniging* mengangkut kaum Bumi Putra meninggalkan kampung halamannya menuju tanah perkebunan untuk menandatangani perjanjian kontrak yang disebut *Koeli Ordonantie*. Sebenarnya saat itu pun sudah ada perjanjian kontrak kerja yang sama-sama menyetujui tentang hak dan kewajiban masing-masing, namun kemudian kontrak tersebut banyak dilanggar oleh si pelaksana itu sendiri. Bahkan merekalah yang lebih berkuasa dari pada si pemilik investasi.

b. *Animer*

Masih pada masa pendudukan Belanda sekitar abad XIX, sistem outsourcing juga sudah dikenal dalam kehidupan buruh di pelabuhan Tanjung Priok. Para buruh pelabuhan Tanjung Priok direkrut oleh kelompok buruh yang disebut sebagai "*Animer*". Oleh para *Animer*, tenaga kerja biasanya didatangkan dari Jawa Barat secara getok tular. Kaum muda di perkampungan Lebak, Banten, Cianjur, berbondong-bondong menjual tenaga. Hal ini dikarenakan produksi pertanian dikampung halamannya tidak lebih menjanjikan dibanding migrasi ke Tanjung Priok dimana bisa memperoleh uang dari upah menjadi buruh (www.wikimu.com)

2. Masa Kemerdekaan

a. Pra Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Sistem kerja *Outsourcing* atau yang dulu dikenal sebagai pekerjaan sub-kontrak di Indonesia berlalu cukup panjang sejak keluarnya Keputusan Menteri Perdagangan RI No.264/KP/1989 tentang pekerjaan sub-kontrak Perusahaan Pengolahan

di Kawasan Berikat, yang kemudian ditegaskan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI N0.135/KP/VI/1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran barang ke dan dari Kawasan Berikat (Saptorini, 2005). Keputusan ini diperuntukkan pada perusahaan-perusahaan garmen di kawasan berikat, dengan alasan bahwa sifat industrinya pada pasar ekspor maka diperbolehkan menyerahkan sebagian proses pengolahannya pada perusahaan lain. Selain itu juga untuk memangkas biaya produksi, waktu produksi agar dapat mengejar tenggat permintaan pasar ekspor. Kemudian sistem kerja *outsourcing* mulai menjadi

kebijakan perburuhan melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE/08/MEN/1990 tentang Tanggung jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan Terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong (Saptorini, 2005).

Munculnya surat edaran ini berkaitan dengan adanya perbedaan yang mencolok tentang perlindungan dan kesejahteraan antara buruh di perusahaan pemberi kerja dan buruh di perusahaan pemborong kerja. Ketidaksetaraan ini diselesaikan dengan cara melimpahkan tanggung jawab perlindungan dan kesejahteraan buruh di pihak pemborong kerja kepada pihak pemberi kerja. Namun, hal tersebut dianggap terlalu memberatkan para pemberi kerja yang umumnya merupakan investor asing. Keluhan ini kemudian ditanggapi melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Aturan ini mengubah karakter hukum pemborong kerja dari individu menjadi badan hukum terutama yayasan dan koperasi. Hal ini

dimaksudkan untuk mengalihkan tanggung jawab terhadap buruh dari pemberi pekerjaan kepada pemborong pekerjaan. Jadi, sejak saat itu perlindungan dan kesejahteraan buruh merupakan tanggung jawab pemborong pekerjaan dimana buruh tersebut bernaung (www.pikiran-rakyat.com)

b. Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Berdasarkan hasil penelitian PPM (Riset Manajemen tahun 2008 terhadap 44 perusahaan dari berbagai industri) sejak diberlakukannya UU no.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *Outsourcing* di Indonesia, terdapat lebih dari 50% perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga *outsourcing* dalam operasional di perusahaannya. Hal ini menunjukkan perkembangan *outsourcing* di Indonesia begitu pesat. Terlebih dahulu dijelaskan bahwa kemunculan sistem kerja *Outsourcing* merupakan salah satu akibat dari adanya spesialisasi kerja. Spesialisasi kerja meliputi pembagian tugas atau operasi menjadi bagian-bagian kecil dan sangat terspesialisasi, yang tiap bagian diserahkan kepada pekerja yang berlainan (Ritzer, 2007:196). Menurut Ritzer (2007), alasan para pemilik modal memberlakukan spesialisasi kerja adalah :

- a. Meningkatkan kontrol manajemen. Spesialisasi kerja memudahkan dalam mengatur dan mengontrol buruh
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Spesialisasi kerja memungkinkan para pemilik modal membayar upah paling rendah untuk tenaga kerja yang dibutuhkan.

Selanjutnya mengenai Undang-undang no.13 tahun 2003 akan

dijelaskan pada bab sistem *outsourcing* di Indonesia.

Sistem Outsourcing di Indonesia

UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *Outsourcing* di Indonesia, membagi *Outsourcing* menjadi dua bagian, yaitu : pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Kemudian pada perkembangannya terdapat revisi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub-contracting pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja. Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan *Outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourc*, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar mengenai pengaturan *Outsourcing* dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 yakni pada pasal 64, pasal 65, dan pasal 66.

Pasal 64

Merupakan pasal yang menjadi dasar diperbolehkannya *outsourcing*. Dalam Pasal 64 dinyatakan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis “.

Pasal 65

Memuat beberapa ketentuan diantaranya :

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat1).
- b. Pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - Tidak menghambat proses produksi secara langsung (ayat 2)
- c. Perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbetuk badan hukum (ayat 3);
- d. Perlindungan kerja dan syarat-syarat pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan peerundangan (ayat 4)
- e. Perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5)
- f. Hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7)
- g. Bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8)

Pasal 66

- a. Dalam pasal ini mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan

langsung dengan proses produksi (Psl.66 ayat 1),

- b. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan. Antara lain : (Psl 66 ayat 2) :
- Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja
 - Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak
 - Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh
 - Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.
- c. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Psl. 66 ayat 3)
- d. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja /buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan (Pasal 66 ayat 4)

Penentuan Pekerjaan Utama (*Core Bussiness*) dan Pekerjaan Penunjang (*Non Core Bussiness*) dalam perusahaan sebagai dasar Pelaksanaan *Outsourcing*

Berdasarkan pasal 66 UU No.13 Tahun 2003, terdapat poin bahwa

Outsourcing hanya dibolehkan untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 bahwa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core bussiness*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan perkerja/buruh. Namun, interpretasi yang diberikan undang-undang tersebut masih sangat terbatas dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini dimana penggunaan *Outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan (Cahyo N, 2004). Maka, konsep dan pengertian usaha pokok (*core bussiness*) atau usaha penunjang (*non core bussiness*) adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis.

Menurut Alexander dan Young (1996) terdapat empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core bussiness*. Keempat pengertian itu ialah :

1. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan
2. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis
3. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang
4. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali

Selanjutnya adalah kegiatan penunjang (*non core bussiness*) yang menurut UU No.13 Tahun 2003 condong pada definisi pertama dimana *Outsourcing*

dicontohkan dengan aktivitas berupa pengontrakan biasa untuk memudahkan pekerjaan dan menghindarkan masalah tenaga kerja. Kenyataan pada saat ini bahwa *Outsourcing* dilakukan untuk alasan-alasan yang strategis yaitu untuk memperoleh keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan dalam rangka mempertahankan pangsa pasar, menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan (Cahyo N, 2004). Contoh dari praktek ini dapat dilihat pada industri-industri mobil besar di dunia seperti Nissan, Toyota, dan Honda. Pada awalnya dalam proses produksi mobil yang termasuk dalam *core bussiness* adalah pembuatan desain, pembuatan suku cadang, dan perakitan. Pada akhirnya yang menjadi *core bussiness* hanyalah pembuatan desain mobil sementara pembuatan suku cadang dan perakitan diserahkan pada perusahaan lain yang lebih kompeten, sehingga perusahaan mobil tersebut dapat meraih keunggulan kompetitif (Cahyo N, 2004).

Perencanaan Perusahaan Dalam Melakukan Outsourcing

Perlu diketahui bahwa sebelum melakukan *outsourcing* terhadap tenaga kerjanya, perusahaan harus terlebih dulu mengklasifikasikan pekerjaan utama dan pekerjaan penunjangnya ke dalam suatu dokumen tertulis serta kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat. Menurut Kepmen Tenaga Kerja Nomor 220/MEN/X/2004, pembuatan dokumen tertulis penting bagi penerapan *outsourcing* di perusahaan dengan alasan sebagai berikut :

1. Sebagai bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan tentang ketenagakerjaan dengan melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat;
2. Sebagai pedoman bagi manajemen dalam melaksanakan *outsourcing*

- pada bagian-bagian tertentu di perusahaan;
3. Sebagai sarana sosialisasi kepada pihak pekerja tentang bagian-bagian mana saja di perusahaan yang dilakukan outsourcing terhadap pekerjaanya;
 4. Meminimalkan resiko perselisihan dengan pekerja, serikat pekerja, pemerintah serta pemegang saham mengenai keabsahan dan pengaturan tentang *outsourcing* di Perusahaan.

Bentuk Perjanjian Dalam Outsourcing

Hubungan kerjasama antara Perusahaan *Outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* disahkan dalam bentuk perjanjian tertulis. Seperti yang telah dijelaskan bahwa perjanjian *Outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja / buruh. Kemudian perjanjian yang dibuat juga harus memenuhi syarat sah perjanjian sesuai dengan yang tercantum pada pasal 1320 KUH Perdata, yakni :

1. Sepakat, bagi para pihak;
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Sebab yang halal

Selanjutnya terkait dengan penyediaan jasa pekerja/buruh, perjanjian dalam *Outsourcing* tidak hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja terdapat dua tahapan perjanjian yakni :

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh

Dalam hal ini maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/ buruh.

2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan, dimana perusahaan penyedia pekerja harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan adanya perjanjian tersebut maka, walaupun sehari-hari karyawan bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, namun statusnya tetap sebagai karyawan perusahaan penyedia jasa pekerja. Sehingga, pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Namun meskipun secara organisasi karyawan berada di bawah perusahaan penyedia jasa pekerja (*outsourcing*), proses *recruitment* tetap harus mendapat persetujuan dari pihak perusahaan pemberi pekerjaan (pengguna *outsourcing*).

Selanjutnya dijelaskan mengenai jangka waktu perjanjian yakni dapat

berupa Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (UU No.13 Tahun 2003) dimana jangka waktu perjanjian kerja karyawan dengan perusahaan *outsourcing* biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* akan mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing*. Bentuk perjanjian ini dianggap cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing* karena lingkup pekerjaan yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan (www.pikiran-rakyat.com).

Hubungan Hukum antara Karyawan Outsourcing dengan Perusahaan Pengguna Outsourcing

Karyawan *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*. Dari hubungan kerja ini maka terdapat suatu keterikatan yakni karyawan *outsourcing* dalam penempatannya pada perusahaan pengguna *outsourcing* harus tunduk pada peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut. Meskipun secara hukum, tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Bentuk kepatuhan karyawan adalah karyawan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja, Karyawan melaksanakan *Standard Operational Procedures* (SOP) pada perusahaan pemberi kerja, terdapat bukti MOU (*Memorandum of Understanding*)

antara perusahaan *outsource* dengan perusahaan pemberi kerja terkait hal-hal yang menyangkut norma-norma, waktu, dan aturan kerja.

Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja terhadap peraturan perusahaan pemberi kerja, maka tanggung jawab berada di tangan perusahaan *outsource* untuk menyelesaikannya dengan pekerja, karena antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja tidak ada hubungan kerja secara hukum. Ditinjau secara terminologi, seharusnya peraturan perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan terhadap karyawan *outsourcing* karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya karyawan *outsourcing* mentaati peraturan perusahaan *outsourcing* bukan peraturan perusahaan pengguna jasa. Hal inilah yang kemudian banyak memicu permasalahan (www.pikiran-rakyat.com).

Efek sistem kerja Outsourcing terhadap tenaga kerja di Indonesia

Diketahui bahwa karyawan *outsourcing* juga berkewajiban mentaati peraturan perusahaan pengguna jasa seperti halnya karyawan tetap perusahaan pengguna jasa tersebut. Namun sebaliknya terkait dengan hak, terdapat perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*. Misalnya permasalahan mengenai *benefit*. Maka dari itu perlu adanya sosialisasi dan kesepakatan tentang hal-hal yang terdapat pada peraturan perusahaan untuk ditaati. Hal ini penting untuk meminimalisir tuntutan dari karyawan *outsourcing* terhadap perusahaan pengguna jasa. Salah satu contoh permasalahan adalah yang dialami oleh PT. Toyota Astra Motor. Seperti yang disampaikan oleh Hernayanto Y. (2006) bahwa terjadi mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan *outsourcing*

husus pembuat jok mobil Toyota yang menuntut untuk dijadikan karyawan tetap PT. Toyota Astra Motor. Hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi mengenai status hubungan hukum mereka dengan PT. Toyota Astra Motor.

Pada hakikatnya, *outsourcing* digunakan untuk dapat mengakomodir kepentingan pengusaha dan melindungi kepentingan pekerja. Namun dalam prakteknya, terdapat banyak penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa maupun perusahaan *outsourcing* yang pada akhirnya merugikan pekerja *outsourcing*. Beberapa kerugian menjadi karyawan *outsourcing* anatara lain :

1. Tidak ada jenjang karir
Sebagai karyawan *outsourcing* mereka harus menerima sistem kontrak dari perusahaan, yang mana kondisi ini akan mempersulit setiap karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.
2. Masa kerja yang tidak jelas.
Diketahui bahwa karyawan *outsourcing* tidak memiliki kepastian kerja. Mereka sangat rentan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ketika perusahaan dalam kondisi yang tidak stabil. Ini berarti bahwa sewaktu-waktu karyawan *outsourcing* dapat diberhentikan dari pekerjaannya tanpa pesangon meskipun telah bekerja cukup lama.
3. Kesejahteraan tidak terjamin
Berbeda hal nya dengan karyawan tetap, karyawan *outsourcing* tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan cuti/libur dengan alasan apapun, tidak masuk maka berarti potong gaji. Kondisi ini banyak dimanfaatkan oleh perusahaan nakal yang pada dasarnya hanya membutuhkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan tertentu tanpa harus kehilangan modal untuk membayar tunjangan tenaga kerja atau buruh. Ini artinya karyawan

outsourcing kehilangan kesempatan untuk menaikkan taraf kesejahteraan hidup.

4. Pendapatan yang terbatas
Seringkali menjadi karyawan *outsourcing* hanyalah sebuah tuntutan. Sulitnya mencari pekerjaan di jaman sekarang memaksa para pencari kerja untuk menjadi karyawan *outsourcing* meskipun dengan penghasilan yang sangat terbatas.
5. Potongan gaji yang tidak jelas
Pemotongan gaji dengan nominal cukup besar (20-30%) dialami oleh karyawan *outsourcing* setiap bulannya. Ini terjadi tanpa disertai transparansi oleh perusahaan *outsourcing*. Hal ini tentu saja akan semakin mempersulit kondisi para pekerja *outsourcing* dalam usaha mensejahterakan hidupnya. (www.menjadiwirausaha.com)

Selanjutnya bahwa selain kerugian, disisi lain *outsourcing* juga masih memberikan keuntungan yaitu :

1. Memudahkan *fresh graduate* untuk mencari pekerjaan.
Dengan sistem *outsourcing*, para calon karyawan *fresh graduate* tidak perlu bersusah payah memasukkan lamaran pekerjaan ke banyak perusahaan karena perusahaan *outsourcing*lah yang akan menyalurkan mereka.
2. Mendapatkan pelatihan memadai dari perusahaan *outsourcing*
Sebelum ditempatkan di perusahaan, para pencari kerja khususnya *fresh graduate* harus mendapat pelatihan terlebih dahulu untuk menambah pengalaman pada dunia kerja.
3. Memudahkan pekerja yang memiliki keahlian khusus dalam memilih perusahaan.
Para pencari kerja yang memiliki keahlian khusus tentunya jarang sehingga mereka menjadi rebutan

- perusahaan-perusahaan besar. Situasi ini menguntungkan pencari kerja untuk memilih perusahaan yang diinginkan sekaligus menentukan gaji.
4. Mendapatkan banyak pengalaman dan relasi
 Karena seringnya berpindah kerja, karyawan *outsourcing* akan lebih banyak menambah relasi dan pengalaman di banyak perusahaan pengguna jasa. Sehingga suatu saat ketika keluar dari perusahaan *outsourcing* tersebut, masih dapat menjalin relasi dan tidak menutup kemungkinan akan mendapatkan pekerjaan kontrak atau bahkan tetap pada perusahaan pengguna jasa tersebut.
 5. Lebih mampu mengekspresikan bakat pada spesialis kerja tertentu
 Menjadi pegawai *outsourcing* akan memberi peluang para pencari kerja yang ingin lebih serius mendalami skill atau keahlian tertentu. Dengan mendalami keahlian tertentu, maka bakat akan semakin terasah. Ditambah lagi status kerja masa kontrak yang menjadi tantangan tersendiri untuk mampu bekerja secara maksimal.
 6. Memberikan ruang yang cukup untuk pengembangan diri
 Berbeda dengan karyawan tetap perusahaan yang mengalami masa-masa kenaikan karir dan jabatan, menjadi pegawai *outsourcing* akan lebih memberikan ruang kebebasan bagi pelakunya untuk mampu mengembangkan diri secara lebih fleksibel tanpa harus terikat pada status kerja pada suatu perusahaan. Seorang pegawai *outsourcing* bisa bekerja dimana saja sesuai dengan potensi yang dimiliki serta bidang yang diinginkan, baik di dalam maupun luar negeri.

7. Memberikan ruang untuk dapat melakukan kegiatan usaha yang lain
 Menjadi karyawan *outsourcing* bisa dijadikan pilihan bagi seseorang yang hanya ingin mengumpulkan modal untuk sebuah bisnis usaha mandiri. Artinya pekerjaan ini hanyalah sebagai batu loncatan, sehingga pekerja bisa merancang sebuah sistem perekonomian pribadi secara lebih mandiri.

Mempertimbangkan penjelasan tersebut, maka menjadi pegawai *outsourcing* tidak selamanya negatif atau rugi. Meskipun saat ini banyak muncul perlakuan yang tidak adil terkait status sebagai pegawai *outsourcing*, asalkan memiliki rancangan dan strategi hidup yang baik, serta memperhatikan sisi positif dari pegawai *outsourcing*, maka dapat menentukan sikap yang lebih bijak.

Kesimpulan

Outsourcing adalah sebuah praktek yang saat ini menjadi strategi utama bisnis dalam iklim kompetisi yang semakin ketat di Indonesia. Didefinisikan sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outsider provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama, *Outsourcing* memiliki tujuan utama yakni untuk menghemat biaya produksi melalui efisiensi tenaga kerja. Dilegalkan melalui UU no.13 Tahun 2003 dan Keputusan/Peraturan Menteri, *outsourcing* diterjemahkan sebagai bagian dari Pasar Kerja Fleksibel yang berintikan keleluasaan merekrut dan memecat tenaga kerja sesuai dengan situasi usaha untuk menghindarkan kerugian. Hal ini mencerminkan esensi dari praktek *Outsourcing* yang lebih merugikan buruh dan menguntungkan perusahaan. Namun jika ditelaah kembali, praktek *Outsourcing* juga

memiliki sisi *benefit* bagi tenaga kerja salah satunya yakni mempermudah *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan. Maka dari itu dibutuhkan sosialisasi yang baik mengenai praktek *outsourcing*, serta peraturan-peraturan pemerintah yang lebih tegas untuk

melindungi tenaga kerja *Outsourcing*, sehingga tidak terjadi multiinterpretasi terkait aturan dan pelaksanaan, serta penyimpangan-penyimpangan dalam praktek *outsourcing* oleh pihak-pihak yang berkepentingan yang dapat merugikan tenaga kerja *outsourcing*.

Daftar Pustaka

Greaver, M. F.1999. *Strategis Outsourcing : A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiative*.

Indrajit, RE dan Richardus Djokopranoto.2003. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Jehani Libertus,2008 Hak-Hak Karyawan Kontrak, Forum sahabat, Jakarta, 2008:1-2)

Komang, P dan Agus, EM, 2008. *Outsourcing Versus Serikat Kerja*. BPFE: Yogyakarta.

Kusumandaru, KB. 2004. *Karl Marx, Revolusi dan Sosialisme : Sanggahan terhadap Frans Magnis Suseno*, Magelang : Resist Book.

Nugroho, Y. 2004. “*Menyoal Kebijakan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja*” (*Scrutinising Labour Market Flexibility Policy*). Working Paper, PKAT (East Asia Research Centre), Atmajaya Catholic University. Jakarta: PKAT.

Pelaporan dokumen tentang pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang diatur pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan

Ritzer, G. Dan Douglas, J.G. 2007. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta : Kencana Predana Media Group

Saptorini, I., dan Suryomenggolo, J., 2007. *Kekuatan Sosial dan Serikat Buruh : Putaran Baru dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*. Jakarta : Trade Union Right.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 64,65,66.

www.breath4justice.wordpress.com, 2009. *Sejarah Outsourcing*. Diakses 19 Juni 2016.

www.fes.or.id. *Ringkasan Eksekutif : Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*. Diakses 19 Juni 2016.

www.menjadiwirausaha.com. Lima Kekurangan Menjadi Karyawan Outsourcing. Diakses 19 Juni 2016.

www.nakertrans.go.id, 2005. Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*. Diakses 20 Juni 2016.

www.pikiran-rakyat.com, Wirawan, Rubrik Hukum Teropong : *Apa yang dimaksud dengan outsourcing?* . Diakses 21 Juni 2016.

www.sinarharapan.co.id. , 2003. Asi
HG. *Pekerjaan Waktu Tertentu
dan Outsourcing*. Diakses 20 Juni
2016

Yayan Hernayanto, Corporate Legal, PT
Toyota Motor Manufacturing

Indonesia, 4 Agustus 2006.
Informasi mengenai pelaksanaan
Pekerjaan Kepada Perusahaan
Lain.