

Implementasi Sistem Alih Daya atau *Outsourcing* Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Julyatika Fitriyaningrum

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Korepondensi: Julyatk@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to examine the implementation of outsourcing systems in Indonesian labor law. In implementing this system there are differences, namely the implementation in the field and what is stated in the contents of the Act. In reality the implementation of labor law has not been able to create a harmonious relationship between workers or workers and employers and has not been able to improve the welfare of workers/laborers. Based on Article 66 of Law No. 13 of 2003 the implementation of the outsourcing system is only allowed if it does not involve the main activities (core business) or activities that are not directly related to the production process. These activities include cleaning service businesses, provision of food (catering), businesses of security personnel, the business of supporting services in mining and petroleum, as well as efforts to provide transportation for workers/laborers. The interpretation of outsourcing provided by the Act, in reality, is still very limited compared to the needs of the business world today. The rights that must be obtained by outsourcing employees are getting wages, overtime pay, getting leave rights, THR or holiday allowances, social security protection, and layoff compensation.

RIWAYAT ARTIKEL

Article History

Diterima 20 September 2019

Dipublikasi 30 Oktober 2019

KATA KUNCI

Keywords

Outsourcing, Labor Rights, Labor Welfare, Labor Regulation

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara berkembang yang memperjuangkan kesejahteraan rakyatnya. Negara adalah wadah bangsa yang menggambarkan cita-cita kehidupan bangsa. Menurut pendapat Plato, negara adalah suatu keinginan kerjasama antara manusia dalam memenuhi kepentingan mereka. Kesatuan mereka ini yang kemudian disebut sebagai masyarakat dan masyarakat itu adalah negara, antara sifat-sifat manusia untuk memenuhi kepentingan mereka (Busroh, 2006).

Dalam hal pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, Indonesia mengutamakan sebesar-besarnya untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu, diharapkan bahwa hukum

ketenagakerjaan di Indonesia dapat menjamin kepastian hukum, keadilan, kemanfaatan, dan penegakan hukum. Dalam perkembangannya, para pelaku usaha mulai membenahi diri pasca krisis ekonomi dan moneter yang pernah melanda perekonomian nasional sekitar tahun 1998. Dimana dengan terjadinya krisis itu menyebabkan fondasi perekonomian nasional runtuh, sehingga terjadi pembengkakan pengangguran karena adanya pemutusan hubungan kerja atau PHK yang dilakukan secara besar-besaran. Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kala itu berlaku yaitu Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 mengandung masalah dalam implementasinya, akhirnya setelah melalui proses panjang Undang-Undang tersebut dicabut dan digantikan oleh Undang-Undang yang lebih relevan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Munculnya produk Undang-undang diharapkan mampu menciptakan perlindungan dan jaminan hukum kepada setiap warga negara agar hak dan kewajibannya berjalan dengan seimbang. Namun dalam kenyataannya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara buruh atau pekerja dengan pengusaha. Hal ini disebabkan karena kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah dan juga suatu ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh/pekerja.

Pekerja atau disebut sebagai tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat berpengaruh dalam perkembangan perekonomian karena dapat dikatakan bahwa tenaga kerja merupakan tonggak perekonomian suatu bangsa disamping adanya sumber daya alam dan teknologi. Bahkan dalam negara berkembang yang tingkat penganggurannya tinggi. Hal ini bisa terjadi karena sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja yang tidak terdidik. Sektor informal ini dianggap sebagai suatu alternatif pengaman bagi pengangguran (Abdussalam, 2008). Walaupun diakui bahwa pengaturan sistem *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum dapat mengatasi semua permasalahan mengenai sistem *outsourcing* secara kompleks, akan tetapi setidaknya undang-undang ini dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja dan jaminan sosial serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan permasalahan dalam ketenagakerjaan.

Kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dimulai ketika terjadi krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan di sisi lain biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja semakin mahal. Oleh karena itu, akhirnya perusahaan

memilih untuk mulai melakukan *outsourcing* terhadap fungsi-fungsi perusahaan hampir di semua bagian, namun yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (Asikin, 2003).

Permasalahan mengenai ketenagakerjaan hingga kini masih menjadi sorotan, kita bisa melihat bahwa hampir semua aksi Buruh dalam memperingati hari buruh sedunia (*mayday*) selalu menuntut keadilan atas kemanusiaan. Misalnya saja dalam pengaturan dan implementasi *outsourcing*, yang dipandang belum seimbang dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat. Adanya perbedaan yang tajam antara pelaksanaan *outsourcing* dan apa yang tercantum dalam isi Undang-Undang mengenai implementasi di tingkat lapangan yang memengaruhi investasi dan kelangsungan bekerja secara nasional. Selain itu, dalam sisi ketenagakerjaan akan mempengaruhi daya serap tenaga kerja dan korelasi terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat.

Terdapat berbagai tuntutan buruh untuk menghapus praktik *outsourcing*, namun disisi lain pengusaha bersikukuh mempertahankan aturan ini hingga menjadikan problematika yang belum bisa diatasi hingga kini. Contohnya saja, saya kutip dari *detiknews* tentang aksi buruh “*Gelar Aksi Saat May Day, Buruh Minta Outsourcing Dihapuskan*”. Dalam aksi yang dilakukan pada tanggal 1 Mei 2017 dalam peringatan MayDay terdapat isu HOSJATUM (Hos=Hapus Outsourcing dan pemagangan, JA itu jaminan sosial, dan TUM adalah Tolak upah murah dengan hapus Peraturan Pemerintah Nomor 78 (Lubis, 2019) . Mereka menilai kebijakan *outsourcing* dan pemagangan berdampak buruk kepada buruh. Sehingga saat ini BUMN banyak menggunakan jasa *Outsourcing* dan bertentangan dengan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Padahal sejatinya yang boleh menggunakan jasa *outsourcing* itu ada lima macam pekerjaan antara lain *catering, security, driver, service* dan penyedia jasa angkutan pekerja atau buruh. Tapi kenyataannya banyak yang selain lima pekerjaan itu menggunakan *outsourcing*. Hal itulah yang menyebabkan para buruh menolak adanya *outsourcing* yang dianggap tidak menyejahterakan para buruh. Dalam sisi pengusaha, menggunakan sistem *outsourcing* akan menekan biaya produksi karena semakin ketatnya persaingan antara pengusaha dalam membuat perusahaannya menciptakan barang dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan.

Pembahasan

Outsourcing atau Pekerja Alih Daya di Indonesia

Perkembangan *outsourcing* di berbagai sektor di Indonesia dapat dilihat dari adanya Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 264/KP/1989 tentang Pengelolaan Sub-Kontrak di Kawasan Berikat Nusantara. Timbulnya *outsourcing* di dunia bisnis karena adanya keinginan untuk saling membagi risiko dalam dunia kerja. Semakin pesatnya teknologi dan pasar bebas maka muncul berbagai bentuk hubungan kerja lainnya yang dinilai lebih fleksibel, yang bertujuan memaksimalkan efisiensi perusahaan. Hubungan kerja yang dimaksud adalah perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan *outsourcing*. PKWT dan kontrak direkrut langsung oleh perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, sedangkan *outsourcing* direkrut melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Dalam Undang-Undang tidak disebutkan secara tegas mengenai pengertian dari *outsourcing*. *Outsourcing* di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja atau pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). *Outsourcing* dibagi atas dua suku kata yaitu *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *Outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh (Indrajit, 2005)

Jadi *Outsourcing* merupakan suatu proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk ini berupa vendor, koperasi maupun instansi lainnya yang diatur dalam kesepakatan. Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep. 101/Men/VI/2004/Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh(Kepmen 101/2004). Pengaturan tentang *outsourcing* ini sendiri oleh pemerintah dianggap masih kurang lengkap. Dalam Inpres Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan jika *outsourcing* itu sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan secara serius dalam mengembangkan iklim investasi di Indonesia. Oleh karena itu,

pemerintah menugaskan Menteri Tenaga Kerja untuk membuat suatu draf revisi terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Sunyoto, 2013)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* atau alih daya di Indonesia membagi dua bagian pembahasan *outsourcing*, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Dengan demikian, dalam praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* menimbulkan pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yaitu perusahaan pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Berbeda dengan *outsourcing* pemborongan pekerjaan, *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh adalah suatu bentuk baru dalam pengertian *outsourcing*. Jenis *outsourcing* melalui penyediaan jasa tenaga kerja ini sering disebut dengan istilah *insourcing*, yaitu membawa masuk pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ke dalam suatu perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pada perkembangannya dalam draf revisi UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *outsourcing* mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, hal ini dilakukan karena lebih condong ke arah sub *contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja (Sunyoto, *Ibid*).

Dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerjaan tertentu yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain atau dapat juga disebut sebagai suatu pembatasan dari kegiatan *outsourcing*, seperti dalam Pasal 65 tersebut dari ayat (1) sampai ayat (9). Dan pada Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan keterangan lebih lanjut yaitu “ Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Dalam sistem *outsourcing*, yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang hubungannya diluar usaha pokok atau disebut sebagai *core business* suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain; usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/ buruh (Juliyanti, 2015).

Konsep dan pengertian usaha pokok *core business* dan kegiatan penunjang *non core business* adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Oleh karena itu, tidak heran jika Alexander dan Young (1996) mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*, keempat pengertian itu adalah sebagai berikut:

- a. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan.
- b. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis.
- c. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
- d. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

Interpretasi kegiatan penunjang yang terdapat dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih menitikberatkan pada pengontrakan biasa untuk memudahkan pekerjaan dan menghindari masalah tenaga kerja. Dalam dunia modern seperti sekarang, *outsourcing* atau alih daya memiliki alasan strategis yaitu memperoleh keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan dalam rangka mempertahankan pangsa pasar, menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan (sauala, 2015).

Outsourcing dalam penyediaan pekerja, dapat dilihat pada perkembangannya saat ini di Indonesia. Perusahaan besar seperti Citibank banyak menggunkan sistem *outsourse* untuk tenaga ahli sehingga interpretasi dari *outsourse* ini tidak lagi hanya sekedar untuk melakukan aktivitas-aktivitas penunjang seperti yang tercantum dalam penjelasan UU No.13 Tahun 2003 (Sunyoto, 2013).

Hubungan kerja yang terjadi dalam *outsourcing* adalah karena perjanjian kerja (perjanjian kerja *outsourcing*), dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) asalkan memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana ditegaskan pula dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Budhiarta, 2016). Di dalam pelaksanaannya sistem *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yaitu perusahaan penyedia tenaga kerja *outsoursing*, perusahaan pengguna tenaga kerja atau *principle*, dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu, perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*/alih daya. Mengingat *outsourcing* berkaitan erat dengan ketenagakerjaan, maka dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi atas dua macam *outsourcing* yaitu *outsourcing* pekerjaan (*business process*) dan *outsourcing* pekerja (*personel*) (Usak, 2018).

Syarat bagi perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3))
2. mampu memberikan perlindungan kerja dan syarat kerja yang sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 65 ayat (4))
3. ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Pasal 66 ayat (2)) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Pasal 66 ayat (2))

Pelaksanaan Sistem Alih Daya atau *Outsourcing*

Pro dan Kontra mengenai pekerja *Outsourcing* hingga kini menjadi suatu problematika. Hal ini dikarenakan di satu sisi secara efisiensi, pekerja/buruh *outsourcing* dipandang oleh pengusaha sebagai salah satu jalan keluar dalam mencari tenaga kerja yang lebih aman dan di sisi lain kedudukan bagi para pekerja dengan bekerja dengan sistem *outsourcing* tidaklah menentu hal ini disebabkan karena secara keseluruhan pekerja *outsourcing* bekerja dengan dasar PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam perkembangannya hampir semua pekerjaan dapat dimasuki oleh pekerja/buruh *outsourcing* termasuk pekerjaan pokok atau pekerjaan yang bersinggungan dengan proses produksi yang sebenarnya hal tersebut bertentangan dengan peraturan *outsourcing* dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Diluar dari kelemahan-kelemahan pelaksanaan *outsourcing* dalam UU No.13 Tahun 2003 pelaksanaan *outsourcing* sendiri tidak dapat dihindarkan oleh pengusaha, apalagi oleh pekerja/buruh. Hal ini karena dalam Pasal 64 dan Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seakan akan memberikan legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh Undang-Undang (Julianti:2015).

Penerapan sistem kerja *outsourcing* sejatinya diterapkan oleh pemerintah untuk mengurangi tingginya tingkat pengangguran, agar sesuai dengan UUD 1945 pasal 27 ayat 2 bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam implementasinya, sistem *outsourcing* memang masih bermasalah jika dilihat dari berlakunya hukum yang didasarkan pada efektivitas hukum, karena berlakunya hukum didasarkan kepada penerimaan atau pengakuan hukum terhadap siapapun yang dituju oleh hukum.

Dalam kenyataannya legislasi sistem *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat Indonesia seperti pada contoh kasus yang saya paparkan sebelumnya. Hal ini terjadi kemungkinan disebabkan karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) yang selama ini mengkhendaki adanya perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak asasi dasar mereka. Pada era reformasi awalnya diharapkan mampu membangun kondisi hukum

politik, ekonomi, sosial dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari adanya ketidakserasian dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan ataupun kebijakan, maupun hambatan finansial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja bagi pekerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan¹⁵. Sudikno Mertokusumo mengatakan bahwa masyarakat itu mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum itu untuk manusia, maka dari itu pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan malah akan timbul keresahan di dalam masyarakat itu sendiri (Mertodikusumo, 1991).

Seperti yang terdapat dalam pemberitaan kasus di atas, bila dicermati dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan sepertinya terjadi pelanggaran terhadap hak-hak asasi manusia dimana rakyat tidak mendapatkan haknya yaitu upah tidak layak dengan adanya sistem *outsourcing*. Padahal seharusnya ada keseimbangan antara hasil kerja dengan upah yang didapatkan. Di satu sisi tenaga kerja atau buruh harus tunduk dengan perusahaan penyalur, di sisi yang lain pula harus tunduk pada perusahaan tempatnya bekerja. Ini merupakan situasi yang sulit bagi pekerja/buruh, karena perusahaan hanya bertanggung jawab terhadap perusahaan penyalur bukan pada pekerja/buruhnya, sedangkan buruh bertanggung jawab terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan perusahaan penyalur mereka. Tentunya seorang pekerja/buruh haruslah menjadi tanggung jawab perusahaan dimana ia bekerja, karena mereka bekerja untuk keuntungan perusahaan tersebut. Sehingga dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian harus dibenahi agar secara substansinya dapat menyejahterakan dan memenuhi aspek kemanfaatan adari pekerja/buruh.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini membuat semakin banyak perusahaan yang tidak lagi secara langsung merekrut pekerja/buruhnya. Akan tetapi banyak dari perusahaan yang lebih memilih menggunakan jasa perusahaan penyalur tenaga kerja, sehingga membuat hak-hak dari para pekerja/buruh semakin berkurang serta tingkat kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya semakin menurun. Hal ini tentu dikarenakan status buruh kontrak dan *outsourcing* dalam sebuah perusahaan mengalami kondisi kerja yang tidak stabil dan tidak memperoleh berbagai hak dan tunjangan sebagaimana yang didapat oleh buruh tetap sehingga perusahaan lebih memilih menggunakan sistem ini yang dinilai dapat menekan biaya pengeluaran. Dengan adanya sistem *outsourcing* yang

merugikan pekerja/buruh, namun menguntungkan pihak perusahaan ini membuat semakin maraknya tenaga *outsourcing* yang dipekerjakan.

Dalam sistem *outsourcing* ini sebenarnya terdapat beberapa kerugian yang dialami oleh perusahaan maupun pekerja/buruh, dari sisi perusahaan akan mengalami kurangnya kontrol terhadap pekerja/buruh, ancaman keamanan dan kerahasiaan, layanan pelanggan miskin. Sedangkan bagi pekerja/buruh dengan adanya sistem *outsourcing* maka perlindungan maupun kesejahteraan pekerja/buruh akan semakin berkurang. Hal ini disebabkan adanya masalah-masalah yang sering dihadapi pengguna tenaga *outsourcing* yaitu sebagai berikut;

a. Beralihnya hubungan hukum dalam *outsourcing* yang merugikan pekerja, tidak hanya pada pemberian upah dan pesangon ketika pekerja di-PHK melainkan juga perlindungan hak-hak pekerja yang diantaranya keikutsertaan pekerja dan keluarganya dalam jaminan sosial, program perlindungan pensiun dan lain-lain.

b. Rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pemberi kerja dengan penerima kerja pada umumnya dibatasi masa berlakunya, maka tidak ada kepastian keberlanjutan dalam pekerjaan sehingga pekerja memiliki situasi yang tidak aman sebagai pekerja/buruh, setelah pekerjaan selesai maka status tenaga dalam perusahaan akan berakhir dalam bekerja.

Sistem *outsourcing* banyak dilakukan oleh perusahaan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerjaan/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang jauh di bawah standar yang seharusnya diberikan, sehingga sangat merugikan pekerja/buruh. Banyak kalangan buruh yang menentang dilegalkannya sistem kerja *outsourcing* ini karena dinilai sistem kerjanya hanya menguntungkan pengusaha tanpa memperdulikan nasib buruh. Sebagai tenaga kerja yang bekerja di bawah sistem *outsourcing*, terdapat kendala pekerja/buruh seperti pekerjaan sulit, enggan dan tidak boleh membentuk serikat pekerja yang berdampak pada kerugian buruh yang tidak bisa menuntut dan mempertahankan kesejahteraannya. Selain itu, pekerja/buruh tidak mempunyai hak dan ketentuan waktu kerja yang tidak jelas, sehingga munculah PHK yang sering terjadi di perusahaan secara tiba-tiba tanpa ada pemberitahuan sebelumnya.

Dari sisi Perusahaan, terdapat beberapa alasan yang mendasari suatu perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* terhadap sebagian aktivitas-aktivitasnya. Alasan-alasan tersebut antara lain; meningkatkan fokus perusahaan, memanfaatkan kemampuan kelas dunia, sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan yang lain, memungkinkan tersedianya dana kapital, memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri,

memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola (Setyabudi, 2018).

Dalam kenyataannya para pekerja/buruh memang memahami pekerjaannya sebagai suatu tuntutan untuk bisa mencukupi kebutuhan keluarganya. Namun, pekerja sangat menyayangkan adanya sistem *outsourcing* yang dinilai tidak pernah berpihak pada pekerja/buruh maupun mendukung kepada para pekerja, yang berdampak pada tidak adanya kejelasan dalam bekerja khususnya waktu untuk bekerja bagi para karyawan *outsourcing*.

Seharusnya perusahaan itu mengupayakan perlindungan keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Karena banyaknya pelanggaran terhadap aturan-aturan dalam UU No.13 Tahun 2003 maka MK dengan putusan No. 27/PUU-IX/2011 mengabulkan permohonan pengujian UU tersebut yang diajukan oleh Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik (APM2L). Dalam pertimbangannya, MK membolehkan adanya praktik *outsourcing* namun, perlindungan mengenai pekerja *outsourcing* harus lebih dijamin dengan adanya putusan MK. Perlindungan bagi pekerja *outsourcing* sangat bergantung pada penerapan ketentuan-ketentuan yang berlaku secara konsisten dan berkelanjutan serta fungsi pengawasan dari setiap pengawas ketenagakerjaan di kabupaten/kota maupun provinsi.

Adapun perlindungan yang harus didapatkan oleh pekerja/buruh dalam sistem *outsourcing* sesuai UU No. 13 Tahun 2003 demi kesejahteraan mereka adalah Perlindungan Ekonomis, yang berkaitan dengan upah disebutkan dalam Pasal 88 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003; Perlindungan Sosial, tentang jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi pada Pasal 99 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003; dan Perlindungan Teknis berupa keamanan dan keselamatan kerja, sebagaimana dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a No.13 Tahun 2003. Oleh karena itu, seharusnya pekerja *outsourcing* juga harus memiliki jaminan atas perlindungan-perlindungan di atas sebagaimana menjadi pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan Selain itu, ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar dalam sistem *outsourcing* berjalan harmonis yaitu; pemisahan yang jelas kategori core dan non core; pemilihan *outsource* yang

kompeten; penyusunan perjanjian sesuai dengan regulasi; dan *work cimate* yang kondusif (Tunggal, 2013).

Menurut pendapat Hasbuan, kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap baik material maupun non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental dari karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat. Sedangkan sejahtera itu sendiri adalah suatu keadaan terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu yang secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya (Hasbuan, 2003: 185).

Karyawan adalah sumber nilai terpenting atau aset, oleh karena itu karyawan harus dipandang sebagai manusia seutuhnya yang memiliki berbagai macam kebutuhan yang kompleks. Menurut Abraham Maslow mengenai teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan dalam lima kategori umum. Jika telah mencapai satu kategori kebutuhan, manusia biasanya akan termotivasi untuk meraih kategori berikutnya (Madura, 2001: 4).

Adapun hierarki kebutuhan pekerja/buruh yang dapat dipenuhi manajer agar dapat memotivasi pekerja/buruh dalam meningkatkan kualitas kerjanya adalah sebagai berikut;

- a. Kebutuhan Fisik, berupa makan, minum, istirahat, pakaian, uang makan atau penyerediaan tempat makan maupun istirahat dalam waktu kerja, cuti dan meninggalkan pekerjaan karena suatu keadaan yang tidak bisa dihindari menjadi sesuatu yang harus diperhatikan.
- b. Kebutuhan Akan Rasa Aman, berupa rasa aman jika sewaktu-waktu berhenti bekerja karena suatu hal yang tidak terhindarkan seperti sakit, pemutusan hubungan kerja, pensiun, atau kecelakaan yang membuat perusahaan harus mengikutsertakan pegawai dalam program-program pensiun, asuransi tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, program pemeliharaan kesehatan seperti halnya pendirian klinik, sarana untuk olahraga, dan lain sebagainya.
- c. Kebutuhan Sosial, berupa kebutuhan untuk berinteraksi dengan manusia lain yang sering tidak terpenuhi karenakesibukan kerja.
- d. Kebutuhan Pengakuan, berupa pengakuan akan status dan prestasi seseorang. Hal ini bisa berupa perusahaan menyediakan fasilitas kepada karyawannya seperti halnya fasilitas rumah. Kebutuhan Aktualisasi, berupa kebutuhan

mengembangkan diri melalui program-program pendidikan, pelatihan dan lainnya (Ni'mah, 2016)

Menurut penulis sendiri, pekerja/buruh dapat dikatakan sejahtera manakala pekerja atau buruh mendapatkan suatu imbalan atas jasa diluar dari gaji/upah atau kompensasi langsung atau dapat berupa balas jasa tidak langsung seperti halnya tunjangan, yang diberikan kepada pekerja/buruh yang pemberiannya tidak didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta eksistensinya sebagai manusia seutuhnya yang berguna dalam memenuhi kebutuhan pekerja/buruh di luar gaji/upah.

Hubungan Hukum Karyawan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan Perusahaan Pengguna *Outsourcing*

Di dalam ketenagakerjaan, hubungan hukum perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* diikat oleh perjanjian kerja sama. Pasal 1 angka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, yaitu pihak pengusaha dan pekerja/ buruh. Hubungan kerja itu sendiri timbul setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Karyawan *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* sebagai dasar hubungan ketenagakerjaan. Dan dalam perjanjian itu disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Jika dari hubungan ini timbul suatu permasalahan hukum, 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, sementara dalam hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Hal ini mendasari mengapa karyawan *outsourcing* harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja karena alasan sebagai berikut;

1. Karyawan tersebut bekerja di tempat perusahaan pemberi kerja,
2. SOP atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan dimana semua hal tercantum dalam peraturan perundang-undangan, dan Oleh karena itu jika terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, maka kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sangketa antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau user dengan karyawan atau outsource secara hukum tidak mempunyai

hubungan kerja sehingga, yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja atau user. (Sunnyoto,2013)

Kita tahu bahwa sebenarnya karyawan outsourcing itu berbeda dengan karyawan tetap, di mana karyawan tetap merupakan karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur dan pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk jangka waktu tertentu sepanjang karyawan yang bersangkutan bekerja secara penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan, karyawan outsourcing bekerja berdasarkan kontrak tersebut dan disetujui oleh pekerja maupun manajer HRD bahwa karyawan dapat ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna outsourcing dan karyawan tersebut bekerja kepada perusahaan pengguna outsourcing dalam jangka waktu yang dibatasi (Hamidah, 2018). Sistem alih daya (outsourcing) dengan karyawan tetap lainnya adalah setara, bahkan beberapa perusahaan tetap memperkerjakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun dengan status karyawan kontrak tanpa memperhitungkan pengembangan karir karyawan tersebut (Putu Ari S, 2006). Untuk dapat mencapai kinerja SDM yang lebih baik maka harus ada keseimbangan antara karyawan tetap dengan karyawan outsourcing dalam perusahaan terutama dalam hal pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pegawai yang terlihat dari aktivitas-aktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Devi, 2017).

Penutup

Outsourcing adalah kebijakan dunia bisnis yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya outsourcing atau alih daya di Indonesia membagi dua bagian pembahasan outsourcing, yaitu Pemborongan pekerjaan dan Penyediaan jasa pekerja/buruh. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam sistem outsourcing telah dimuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan kemudian ditegaskan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pekerjaannya di suatu perusahaan pekerja/buruh outsourcing tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Karena pekerja/buruh outsourcing juga memiliki hak atas perlindungan sebagaimana tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu hak atas perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Selain itu, hak-hak pekerja/buruh yang harus dipenuhi adalah hak atas uang lembur di hari besar

dan hari libur mingguan; hak bantuan hukum dalam pengakuan, perlindungan dan kepastian hukum secara adil; dan kesamaan hak berupa hak non-diskriminasi, hak mendapatkan pesangon bila ikatan kerja dianggap memenuhi persyaratan, hak mendapatkan peningkatan, pengembangan dan kemampuan kompetensi kerja yang manahak-hak tersebut adalah kebutuhan dari pekerja/buruh sebagai manusia seutuhnya. Oleh karena itu, apabila hak-hak pekerja outsourcing dapat terpenuhi dengan seimbang maka kesejahteraan para pekerja kemungkinan akan tercapai.

Referensi

Buku

- Abdussalam, H.R.2008. Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), Jakarta:Resti Agung.
- Asikin, Zainal dkk. 2002. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.Cetakan ke 4. Jakarta:Rajawali Pers.
- Budhiarta, I Nyoman Putu.2016. Hukum Outsourcing. Jawa Timur:Setara Press.
- Busroh, Abu Daud .2006. Ilmu Negara. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Indrajit, Richardus Eko. 2003.Proses Bisnis Outsourcing. Grasindo:Jakarta.
- Madura, Jeff. 2001. Pengantar Bisnis, Buku 2. (terjan Saroyini W.R. Salib.), Jakarta: Salemba Empat
- Mertokusumo, Sudikno .1991. Tentang Kemanfaatan Hukum. Yogyakarta: Liberty.
- Sunyoto, Danang .2013. Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha,Yogyakarta: Pustaka Yustisia. Tunggal, Hadi Setia . 2013,.Pokok-Pokok Outsourcing, Jakarta,: Harvarindo.

Jurnal Ilmiah

- Iman Setya Budi dan Arie S. 2018, Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Dalam Prespektif Ekonomi Syariah, Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah, Vol. IV, No.I, hlm 105.

Indonesian State Law Review, Vol. 2 No. 1, Oktober 2019

- Istiqamah Ni'mah.2016. Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT. Spirit Krida Indonesia. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol 4, No.2, hal. 304
- Laurensius Arliman, 2017, Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, *Jurnal Selat*, Vol. 5. No.1. hlm. 83. Open Access at: <http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat>
- Lis Julianti, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia, *Jurnal Advokasi*, Vol.5 No. 1.Maret 2015.
- Maulana Saputra Sauala,2015. Outsourcing Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Vol.11 No.2.
- Ni Luh Putu Ari S, Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Alih Multika Cabang Denpasar Tahun No.2. *Daya (Outsourcing) di PT Arina 2006*, *Jurnal Widyanata*, Vol.15.
- Ni Made Bella Sintya Devi,Bustanul Arifin Noer, dan Yani Rahmawati2017, Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dengan outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional, *Jurnal Sains dan Seni ITS*, Vol. 6, No. 2 ISSN: 2337-3520, hlm 277.
- Safira W. dan Hamidah N.U., 2018, Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dengan Karyawan Tetap, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 60 No. 3. Access on: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Usak, 2018, Outsourcing Dalam Perspektif Pancasila, *Jurnal UNIERA* Volume 7, Nomor 2; ISSN 2086-0404. Web site Helinda Ultri Lubis, "Gelar Aksi saat MayDay Buruh Minta Outsourcing Dihapuskan", diakses pada Hari Jumat, 8 November 2019 jam 21.55 WIB, <https://m.detik.com/news/berita/d-3486632/gelar-aksi-saat-mayday-buruh-minta-outsourcing-dihapuskan>