

Implementasi Outsourcing

Oleh Hutri Yustie Annisa

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan *outsourcing*, agar praktek yang terjadi tidak hanya menguntungkan *outsourcing company* dan perusahaan, serta merugikan buruh. Pertama, sebelum menggunakan/memakai jasa penyedia tenaga kerja (*outsourcing company*) harus dilihat *track record*-nya, apakah hak-hak normatif buruh benar-benar diperhatikan (dalam banyak kasus, gaji yang diberikan kepada buruh dipotong lagi oleh *outsourcing company*, padahal *outsourcing company* telah mendapatkan komisi jasa dari perusahaan pengguna), atau tidak melanggar hak-hak azasi buruh. Kedua, bagi perusahaan pengguna, pendekatan yang dilakukan sebaiknya pendekatan kemanusiaan, bukan pendekatan undang-undang. Perusahaan harus menunjukkan kepedulian kepada buruh *outsourcing* mereka dengan pelaksanaan program kesejahteraan dan kesehatan sehingga menciptakan perasaan aman dan ketenangan bagi karyawan di sebuah perusahaan.

Ingat! Walaupun bukan karyawan tetap, tapi kehadiran mereka sangat penting, misalnya jika supir, *security* atau *frontliner* yang bertugas tidak baik, tentu perusahaan akan rugi. Selanjutnya, jadikan Serikat Buruh sebagai mitra, bukan lawan yang harus dicurigai dan diawasi. Dengan kemitraan tersebut persoalan-persoalan yang ada disekitar buruh, maka segala persoalan bisa didiskusikan dengan kepala dingin dan hati yang tenang¹⁾. Outsourcing tidak hanya menimbulkan masalah, tp jika dikaji lebih dalam sistem ini juga menghasilkan beberapa keuntungan.

1. Pendahuluan

Dewasa ini iklim persaingan usaha yang makin ketat, mengharuskan perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*production cost*).²⁾ Efisiensi biaya dalam berbagai komponen pengeluaran keuangan perusahaan merupakan salah satu cara untuk dapat memenangkan persaingan.

¹⁾ <http://shelmi.wordpress.com/2008/03/31/praktek-outsourcing-di-indonesia>, Syafrizal Helmi, Praktek Outsourcing di Indonesia, March, 31, 2008

²⁾ <http://reinerain.blogspot.com/2010/06/permasalahan-outsourcing-di-indonesia.html>, Permasalahan Outsourcing di Indonesia, Minggu, 6 Juni 2010

Kecenderungan yang terjadi adalah bahwa pengeluaran untuk pembiayaan SDM perusahaan memakan porsi yang cukup besar dalam anggaran keuangan perusahaan. Solusi yang ditawarkan salah satunya dengan menggunakan *outsourcing* dan implementasi *outsourcing* diterapkan mulai dari hal-hal yang sederhana seperti pengelola *cleaning service* sampai pada level yang rumit yaitu pengelolaan perusahaan.³⁾

Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* bagi perusahaan *outsourcing*, memikirkan mengenai pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal *intern* perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.⁴⁾

Problematisasi mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi, tidak terkecuali di Indonesia. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi

kebutuhan serta tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha. Banyak perusahaan melakukan *outsourcing* bukan atas dasar kebutuhan dan sesuai dengan aturan hukum yang ada, melainkan hanya karena tidak mau repot dengan urusan-urusan ketenagakerjaan. Perusahaan melakukan *outsourcing* karena tidak mau direpotkan apabila nanti terjadi PHK, dan yang utama adalah agar tidak perlu memberi pesangon kepada karyawan yang di PHK. Penghindaran kewajiban oleh perusahaan dalam pembayaran upah yang layak dan memenuhi kesejahteraan karyawannya dapat dikatakan juga sebagai salah satu bentuk pelanggaran etika.

Praktek *outsourcing* bukanlah suatu hal yang salah, selama perusahaan tidak menyimpang dalam arti yang sebenarnya, bahwa yang di *outsourcing* adalah pekerjaan, bukan orang. Salah satu cara mencegah penyimpangan tersebut adalah dengan mengeluarkan kebijakan dalam rangka mengatur jenis-jenis pekerjaan yang boleh menggunakan tenaga *outsourcing*. *Outsourcing* untuk meraih keunggulan kompetitif dapat dilihat pada industri-industri mobil besar di dunia, seperti Nisan, Toyota dan Honda. Pada awalnya dalam proses produksi mobil, *core bussines* perusahaan otomotif tersebut terdiri dari pembuatan desain, pembuatan suku cadang dan perakitan.

³⁾ <http://blogstudent.mb.ipb.ac.id/2010/07/12/paper-outsourcing>, Outsourcing

⁴⁾ <http://panmohamadfaix.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>, Outsourcing (alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan, Pan Mohamad Faiz, May, 19, 2007

Namun, seiring dengan waktu pada akhirnya yang menjadi *core bussines* hanyalah pembuatan desain mobil sementara pembuatan suku cadang dan perakitan diserahkan pada perusahaan lain yang lebih kompeten dengan sistem *outsourcing*, sehingga perusahaan mobil tersebut bisa meraih keuntungan kompetitif.⁵⁾

Diakui, sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *outsourcing* pekerja menjadi menjamur. Hal ini disebabkan pengusaha dalam rangka efisiensi merasa aman jika pekerja/buruh yang di*outsourc*e adalah pekerja/buruh yang berasal dari perusahaan jasa pekerja. Disisi lain, ternyata *outsourcing* mengundang permasalahan baru yakni *legal issue* dimana status karyawan menjadi kurang jelas, apakah pekerja/buruh tersebut adalah merupakan karyawan dari perusahaan tempat bekerja atau merupakan karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Dan menimbulkan keraguan bagi pekerja/buruh mengenai kemana ia harus mengajukan keberatan atas tindakan yang dilakukan oleh *employer*/pemberi kerja.

Dari beberapa pandangan tersebut diatas dan mengingat menjamurnya persoalan *outsourcing* di dunia bisnis Negara kita, maka kami mencoba mengupas segala persoalan terkait praktek *outsourcing* dalam dunia usaha, melalui sebuah tulisan yang berjudul "Implementasi Outsourcing".

II. Pengertian dan Penerapan Outsourcing

Maurice Greaver dalam tulisannya menyebutkan bahwa *outsourcing* (alih daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama.

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam Bahasa Indonesia disebut alih daya, adalah pendelegasian operasi dan *management* harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*)⁶⁾. Pendapat serupa juga disampaikan Muzni Tambusai, yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.⁷⁾

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, *outsourcing* diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan *outsourcing* ini dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.

⁵⁾ Permasalahan Outsourcing di Indonesia, <http://reinerain.blogspot.blogspot.com/2010/06/permasalahan-outsourcing-di-indonesia.html>

⁶⁾ Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Elex Media Comptindo, Jakarta, hal 2

⁷⁾ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak megaburkan hubungan industrial*, <http://nakertrans.go.id/arsip-berita/naker/outsourcing.php>. 29 Mei 2005

Ketentuan perundang-undangan tersebut menegaskan bahwa pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Disamping itu ketentuan lain tentang outsourcing diatur juga dalam:

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya outsourcing di Indonesia, membagi outsourcing menjadi 2 (dua) bagian, yaitu : pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenali pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong kearah *sub contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.⁸⁾

Pengaturan outsourcing dalam UU no.13 tahun 2003.

Dalam UU No.13/2003, yang menyangkut outsourcing (Alih Daya) adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya 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".⁹⁾

Pengaturan outsourcing dalam UU no.13 tahun 2003.

Dalam UU No.13/2003, yang menyangkut outsourcing (Alih Daya) adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

- penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);

⁸⁾ Permasalahan Outsourcing di Indonesia, <http://reinerain.blogspot.blogspot.com/2010/06/permasalahan-outsourcing-di-indonesia.html>

⁹⁾ Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat - syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat 2)
- perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3); perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
- perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5);
- hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)
- hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);

- bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenal pekerjaan yang diserahkan pada 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).¹⁰⁾

Pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

- 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 kedua belah pihak;

¹⁰⁾ <http://panmohamadfaix.com/2007/05/19/outourcing-dan-tenaga-kerja.html> , Outsourcing (alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan, Pan Mohamad Faid, May, 19, 2007

- 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.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. 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.¹¹⁾

Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa syarat, antara lain adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha penyedia jasa tenaga kerja, perjanjian kerja yang berlaku antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Perlindungan upah, kesejahteraan dan syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹²⁾

Salah satu tujuan penting *outsourcing* adalah dengan meningkatkan efisiensi perusahaan dengan menekan biaya operasi. Oleh karena itu banyak wujud *outsourcing* yang berupa mengganti pekerjaan karyawan tetap dan penuh waktu dengan karyawan tidak tetap dan paruh waktu, karyawan kontrak atau bentuk lain dimana karyawan tidak atau lebih sedikit menerima keuntungan. *Outsourcing* merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain di luar perusahaan induk.

Perusahaan di luar perusahaan induk bisa berupa *vendor*, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non-core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*.¹³⁾

Untuk mencegah adanya salah penafsiran mengenai kriteria *core business* itu sendiri, ada baiknya bahwa setiap perusahaan seharusnya terlebih dahulu telah mengklarifikasikan apa yang

¹¹⁾ Pasal 66 UUK No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹²⁾ Ibid

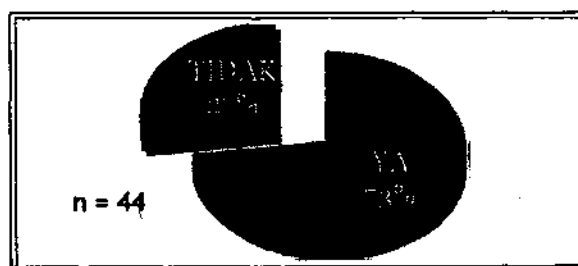
¹³⁾ Seputar Tentang Tenaga Outsourcing, <http://malangnet.wordpress.com>

menjadi pekerjaan utama dan pekerjaan penjang kedalam suatu dokumen tertulis dan melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat. Hal ini juga sudah dinyatakan secara implisit dalam kepmen 220/2004, terkait dengan melakukan perencanaan untuk melakukan *outsourcing* terhadap tenaga kerjanya. Pembuatan dokumen tertulis penting bagi penerapan *outsourcing* di perusahaan, karena alasan-alasan sebagai berikut:

1. Sebagai bentuk kepatutan 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 peraturan tentang *outsourcing* di Perusahaan.¹⁴⁾

Seorang peneliti melakukan survey pada 44 perusahaan di Indonesia dengan menggunakan kuesioner dengan metode *convinience sampling*, dan berdasarkan hasil survey tersebut diketahui bahwa 73 % perusahaan menggunakan tenaga *outsourc* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27 % tidak menggunakan tenaga *outsourc*. (Gambar 1)

Gambar 1
Perusahaan Yang Menggunakan Tenaga
Outsourcing



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen,
Agustus 2008

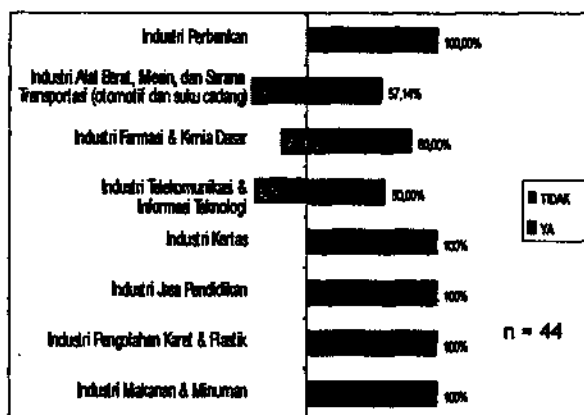
Dari 73 %, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga *outsourc* merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet dan plastik, serta industri makanan dan minuman.

¹⁴⁾ Gofar Tobing, outsourcing di Indonesia, <http://gofartobing.wordpress.com/2010/02/01>

Sedangkan industri alat berat, mesin dan sarana transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga *outsorce* sebanyak 57,14 %. Untuk industri farmasi dan kimia (80%) dan industri lainnya sebanyak 50 % terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, EPC (*engineering procurement, contruction*), pengolahan kayu, kesehatan, percetakan & penerbitan dan elektronik.(Gambar 2)

Gambar 2

Perusahaan Yang Menggunakan *Outsource* Berdasarkan Jenis Industri



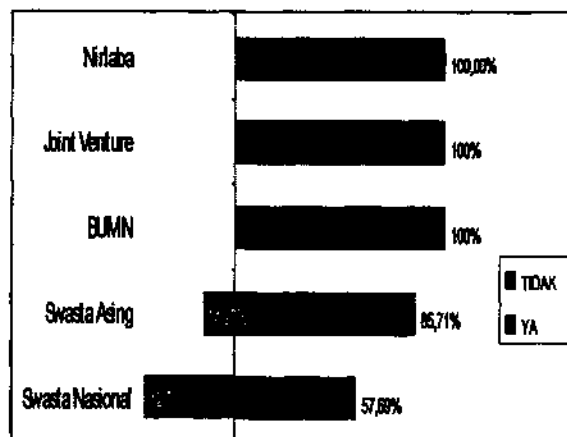
Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Jika dilihat dari status kepemilikan, diketahui bahwa BUMN, *Joint Venture* dan Nirlaba menggunakan 100 % tenaga *outsorce* dalam kegiatan operasionalnya.

Sedangkan swasta nasional menggunakan tenaga *outsorce* sebanyak 57,69% dan swasta asing menggunakan sebanyak 5,71 %.(Gambar 3).¹⁵⁾

Gambar (3)

Perusahaan Yang Menggunakan *Outsource* Berdasarkan Status Kepemilikan



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

III. Langkah-Langkah Dalam Penerapan Outsourcing

Ketentuan Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UUK menjadi legitimasi tersendiri bagi keberadaan *outsourcing* di Indonesia. Artinya secara *legal formal*, sistem kerja *outsourcing* memiliki dasar hukum yang kuat untuk diterapkan. Keadaan demikian membuat pengusaha menerapkan sistem ini.¹⁶⁾

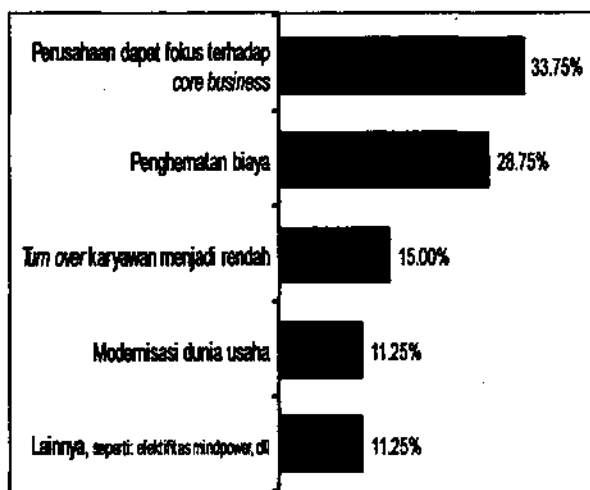
¹⁵⁾ Outsourcing, 2008, Divisi Riset PPM Manajemen, 28 Agustus 2008

¹⁶⁾ Hadang Outsourcing dengan Framework Agreement, www.hukumonline.com

Penggunaan *outsourcing* seringkali digunakan sebagai strategi kompetisi perusahaan untuk fokus pada *core business*-nya. Namun, pada prakteknya *outsourcing* didorong oleh keinginan perusahaan untuk menekan *cost* hingga serendah-rendahnya dan mendapatkan keuntungan berlipat ganda walaupun seringkali melanggar etika bisnis.

Dari perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourc* diketahui 5 alasan menggunakan *outsourcing*, yaitu agar perusahaan dapat fokus terhadap *core business*, untuk menghemat biaya operasional, *turn over* karyawan menjadi rendah, modernisasi dunia usaha dan lainnya. (Gambar 4).

Gambar (4)
Alasan Menggunakan Outsourcing



Adapun yang menjadi alasan lainnya adalah :

- Efektifitas *manpower*
- Tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama.
- Memberdayakan anak perusahaan.
- Dealing with *unpredicted business condition*.¹⁷⁾

Outsourcing, tidak terlepas dari perusahaan penyedia (*provider*) jasa tenaga *outsourc*. Perusahaan harus memilih *provider* yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dimana perusahaan *outsourcing* tersebut harus teruji kualitas yang dijanjikan, serta adanya kesepakatan untuk membuat hubungan jangka panjang.¹⁸⁾

Jenis pekerjaan yang dapat menggunakan *outsourcing* adalah pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan tanggungjawab inti dari perusahaan. Adapun komposisi jenis pekerjaan yang paling banyak menggunakan tenaga *outsourc* adalah *cleaning service*, *security*, *driver*, *sekretaris*, *customer service*, dan SPG. (Gambar 5). Untuk jenis pekerjaan lainnya yang terdiri dari:

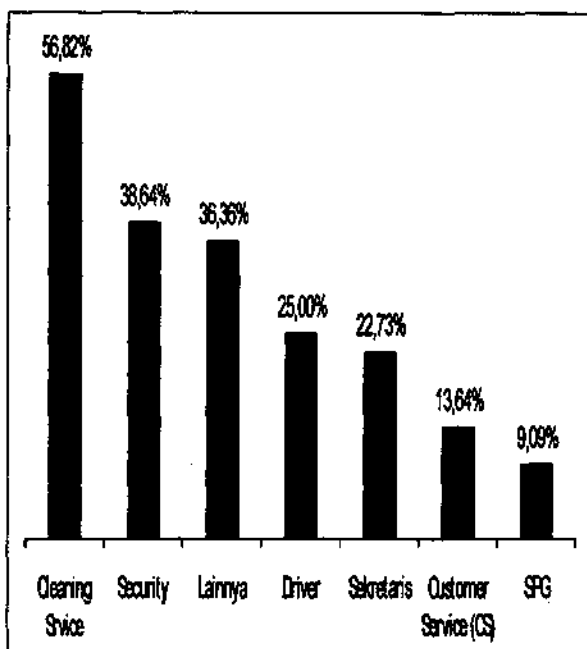
¹⁷⁾ Outsourcing, 2008, Divisi Riset PPM Manajemen, 28 Agustus 2008

¹⁸⁾ Kesulitan *Outsourcing* di Indonesia, <http://rahard.wordpress.com>

- Bagian pengepakan barang (*packing*).
- *Helper* baik untuk *maintenance* maupun *mechanic*.
- *Facilitator training*.
- Resepsionis/operator telepon.
- *Data entry*.
- *Call center*.

Gambar 5

Jenis Pekerjaan Yang Menggunakan Tenaga Outsource



IV. Hubungan Hukum antara Karyawan Outsourcing dengan Perusahaan Pengguna Outsourcing

Hubungan hukum Perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* dilkat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal

penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada 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 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 secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Hal yang mendasari mengapa karyawan *outsourcing* harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah :

1. Karyawan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja;
2. *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja;

3. Bukti tunduknya karyawan adalah pada *Memorandum of Understanding* (MoU) antara perusahaan outsource dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan *outsource*.¹⁹⁾

Perjanjian kerja antara karyawan outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa pekerjaburuh biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerja sama antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Hal ini dimaksud apabila perusahaan pemberi kerja hendak mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontak kerja antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam outsourcing adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja ini dipandang sangat fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa outsourcing, arena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan mengenai PKWT diatur dalam Pasal 57, 58, 59 jo Kepmen 100/2004. Dalam Pasal 59 UUK, PKWT hanya dapat dibuat untuk:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama atau paling lama tiga tahun (2 tahun diawal dan 1 tahun perpanjangan);
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penjajakan.²⁰⁾

Perpanjangan kontrak PKWT dapat dilakukan dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja berakhir. Dalam hal KWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT setelah melebihi masa tenggang aktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

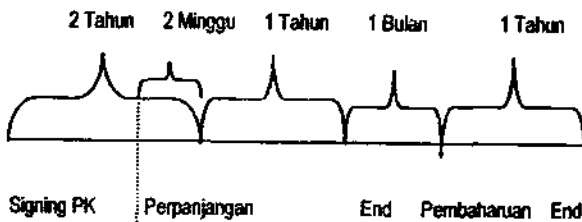
Terhadap PKWT atas pekerjaan musiman, berarti pekerjaannya tergantung pada musim dan cuaca dan hanya untuk satu jenis pekerjaan saja.

¹⁹⁾ <http://panmohamadfaiz.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja>

²⁰⁾ Gofar Tobing, Outsourcing di Indonesia, <http://gofartobing.wordpress.com/2010/02/01/outsourcing-alih-daya-dan-pengelolaan-tenaga-kerja-pada-perusahaan>

Terhadap pekerjaan ini tidak dapat dilakukan pembaharuan PKWT (Pasal 7 Kepmen 100/2004).

Skema PKWT



Pemberitahuan Perpanjangan

Karyawan Outsourcing walaupun secara organisasi berada dibawah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, namun pada saat rekrutmen, karyawan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak pemberi kerja. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan karyawannya.²¹⁾

Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan karyawan *outsourc* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk

menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).²²⁾

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan *outsourcing*. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan *outsourcing* karena tidak adanya hubungan kerja.

²¹⁾ Gofar Tobing, Outsourcing di Indonesia, <http://gofartobing.wordpress.com/2010/02/01/outsourcing-alih-daya-dan-pengelolaan-tenaga-kerja-pada-perusahaan>

²²⁾ <http://panmohamadfaix.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>, Outsourcing (alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan, Pan Mohamad Faiz, May, 19, 2007

Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya karyawan *outsourcing* menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.²³⁾

Karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Misalkan masalah benefit, tentunya ada perbedaan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada karyawan *outsourcing* oleh perusahaan *outsourcing*.

V. Masalah dalam outsourcing

Timbulnya kecenderungan perusahaan untuk melakukan outsourcing, sesuai hasil studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survey yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari karyawan *outsourcing* yang menuntut dijadikan karyawan tetap pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara karyawan dengan perusahaan pengguna *outsourcing*.²⁴⁾ perusahaan bahwa potensi keuntungan atau alasan perusahaan, melakukan outsourcing antara lain adalah untuk:

1. Meningkatkan fokus perusahaan
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia
3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*
4. Membagi resiko
5. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan lain
6. Memungkinkan tersediannya dana kapital
7. Menciptakan dana segar
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi
9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.²⁵⁾

²³⁾ <http://panmohamadfaix.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>, Outsourcing (alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan, Pan Mohamad Faiz, May, 19, 2007

²⁴⁾ Ibid

Selain alasan tersebut diatas, penggunaan sistem *Outsourcing* menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya bagi tenaga kerja. Berikut beberapa penjabaran pro dan kontra terhadap penggunaan *outsourcing*:

Pro – Kontra Penggunaan Outsourcing

PRO OUTSOURCING	KONTRA OUTSOURCING
- <i>Business owner</i> bisa fokus pada <i>core business</i>. - <i>Cost reduction</i>. - Biaya investasi berubah menjadi biaya belanja. - Tidak lagi dipusingkan dengan oleh <i>turn over</i> tenaga kerja. - Bagian dari modernisasi dunia usaha ²⁵⁾	- Ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja. ²⁶⁾ - Perbedaan perlakuan <i>Compensation and Benefit</i> antara karyawan internal dengan karyawan <i>outsourc</i>. - <i>Career Path</i> di <i>outsourcing</i> seringkali kurang terencana dan terarah. - Perusahaan pengguna jasa sangat mungkin memutuskan hubungan kerjasama dengan <i>outsourcing</i> provider dan mengakibatkan ketidakjelasan status kerja buruh. ²⁸⁾ - Eksploitasi manusia ²⁹⁾

Garis besar tujuan perusahaan melakukan *outsourcing* adalah agar perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkometensi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional.

Tujuan ini ada baiknya, namun pada pelaksanaannya, pengalihan ini menimbulkan beberapa masalah terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Kemungkinan masalah yang dapat terjadi dalam Kegiatan *Outsourcing*, diantaranya:

1. Definisi pekerjaan dan tanggung jawab yang kurang jelas dan rinci dalam perjanjian yang dapat mengakibatkan perbedaan persepsi di lapangan. Misalnya mengenai hal yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja. Harus dengan jelas dicantumkan apa atau kondisi apa yang mengakibatkan karyawan *outsourcing* dapat dikembalikan kepada perusahaan *outsourcing*. Misalnya seorang sales diangkat dalam kontrak 3 bulan dengan target tertentu yang kalau tidak tercapai dapat menjadi sebab berakhirnya hubungan kerja;

2. Pemahaman mengenai "*Full outsourcing*", dimana semua tanggung jawab dan wewenang dilakukan oleh vendor dengan hasil kerja yang disepakati bersama, atau "*Labor Supply*" dimana vendor hanya menyediakan tenaga kerjanya dan

²⁵⁾ Sinurat, Sahat, Kontrak Kerja*(Tidak Sama Dengan) Outsourcing**, Informasi Hukum, Vol. 6 Tahun X, 2008, Biro Hukum, Kemnakertrans

²⁶⁾ Pekerjaan Waktu Tertentu dan "Outsourcing, www.sinarharapan.co.id

²⁷⁾ www.hukumonline.com

²⁸⁾ Sumber: "Outsourcing, Pro dan Kontra" <http://recruitmentindonesia.wordpress.com>

²⁹⁾ Sumber : Pekerjaan Waktu Tertentu dan "Outsourcing, www.sinarharapan.co.id

semua tanggung jawab dan wewenang pekerjaan dilakukan oleh user.

3. **Penggelapan uang.** Jika ini terjadi maka masalah pidana melekat pada diri pelaku, ia yang bertanggung jawab untuk mengembalikan uang tersebut atau dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Jika perusahaan terbukti terlibat baru dapat dimintakan tanggung jawabnya. Yang harus dilakukan vendor adalah mengurus masalah ini secara tuntas, baik penyelesaian secara internal maupun penyelesaian secara hukum.
4. **Menggunakan nama/logo perusahaan user untuk kepentingan pribadi.** Biasanya dilakukan dengan membuat surat keterangan sendiri dengan kop surat perusahaan untuk kepentingan karyawan pribadi.
5. **Kehadiran / disiplin kerja.** Biasanya hal ini dapat dilatasi dengan kontrol yang ketat dari vendor dengan menyediakan mesin absensi. Cantumkan juga misalnya dalam perjanjian jika tidak masuk dalam hitungan hari tertentu, maka dapat dikenakan sanksi bahkan bisa dianggap mengundurkan diri
6. **Diberikan kewenangan oleh User diluar kewenangannya.** Dilapangan bisa saja terjadi atasan langsung dari pihak user memberikan kewenangan yang melebihi apa yang dicantumkan

dalam kontrak. Jika terjadi suatu kesalahan atau kerugian, maka lihat kembali kontrak kerja apakah ini diatur. Jika tidak maka kesalahan tidak bisa sepenuhnya dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan.

7. **Sharing Password.** Kesalahan prosedur yang termasuk kedalam kategori pelanggaran berat ini dapat saja terjadi, seorang atasan yang memberikan passwordnya kepada karyawan *outsourcing* atau sebaliknya karyawan *outsourcing* yang mencuri password atasannya dapat dikeluarkan dan dikenakan pidana jika berakibat adanya kerugian
8. **Pelaksanaan jam lembur dan perhitungannya.** Ada perusahaan yang menentukan jumlah rupiah tertentu untuk mengganti jam lembur, misalnya setiap jam dibayar Rp 10.000,- Ini bertentangan dengan UU, sebaiknya lembur dibayarkan sesuai dengan perhitungan yang telah ditetapkan pemerintah. atau jangan disebut lembur tapi tunjangan jika bekerja di atas jam 5-7 maka akan diberikan, misalnya Rp 20.000,-
9. **Ada juga user yang memberlakukan jam kerja yang sangat panjang melebihi aturan jam lembur yang telah ditetapkan, jika ini terjadi maka dianggap pelanggaran.³⁰⁾**

³⁰⁾ Ifida Yasar, SH, M.Si, Masalah-Masalah Dalam Pelaksanaan Outsourcing, <http://indo.sdm.com/masalah-masalah-dalam-pelaksanaan-outsourcing>

Selain masalah yang kerap terjadi dalam penerapan sistem *outsourcing*, sistem *outsourcing* juga dapat berhasil. Tentunya dengan indikator-indikator penunjang keberhasilan suatu pelaksanaan *outsourcing*. Indikator keberhasilan terbesar dalam penerapan *outsourcing* diantaranya:

- pihak yang terlibat harus bertanggungjawab, mendukung, dan berkomitmen untuk melaksanakan *outsourcing*.
- detail aturan main *outsourcing* didefinisikan dalam kontrak kerja
- kejelasan ruang lingkup proses *outsourcing* yang ingin dilakukan
- *Update* perjanjian antar pengguna dan penyedia tenaga *outsourcing*
- ada atau tidaknya prosedur formal dalam tender calon perusahaan *outsourcing*
- jangka waktu penyelenggaraan *outsourcing*³¹⁾

Inti dari faktor-faktor tersebut diatas adalah harus adanya kerjasama dan komitmen yang jelas antara kedua belah pihak agar *outsourcing* dapat berjalan sebagaimana harapan yang keseluruhan perjanjian kerjasama tersebut dinyatakan secara jelas dan terperinci di dalam kontrak *outsourcing*.

VI. Kesimpulan

Outsourcing (Alih daya) sebagai suatu penyediaan tenaga kerja oleh pihak lain dilakukan dengan terlebih dahulu memisahkan antara pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) dalam suatu dokumen tertulis yang disusun oleh manajemen perusahaan. Dalam melakukan *outsourcing* perusahaan pengguna jasa *outsourcing* bekerjasama dengan perusahaan *outsourcing*, dimana hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang memuat antara lain tentang jangka waktu perjanjian serta bidang-bidang apa saja yang merupakan bentuk kerjasama *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* untuk ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing*.

VII. Karyawan *outsourcing* selama ditempatkan di perusahaan pengguna jasa *outsourcing* wajib mentaati ketentuan kerja yang berlaku pada perusahaan *outsourcing*, dimana hal itu harus dicantumkan dalam perjanjian kerjasama.

³¹⁾ Outsourcing, 2008, Divisi Riset PPM Manajemen, 28 Agustus 2008

Sedangkan yang menyebabkan *outsourcing* menjadi tidak efektif adalah karena kurangnya *knowledge, skill* dan *attitude* (K.S.A) dari tenaga *outsourcer*.

Mekanisme Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan secara internal antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dimana perusahaan *outsourcing* seharusnya mengadakan pertemuan berkala dengan karyawannya untuk membahas masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi dalam pelaksanaan *outsourcing*.

Dewasa ini *outsourcing* sudah menjadi trend dan kebutuhan dalam dunia usaha, namun pengaturannya masih belum memadai. Sedapat mungkin segala kekurangan pengaturan *outsourcing* dapat termuat dalam revisi UU Ketenagakerjaan yang sedang dipersiapkan dan peraturan pelaksanaannya, sehingga dapat mengakomodir kepentingan pengusaha dan melindungi kepentingan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Syafrizal Helmi, Praktek Outsourcig di Indonesia, 31 Maret 2008, <http://shelmi.wordpress.com/2008/03/31/praktek-outsourcing-di-indonesia>
2. Permasalahan Outsourcing di Indonesia, Minggu, 6 Juni 2010, <http://reinerain.blogspot.com/2010/06/permasalahan-outsourcing-di-indonesia.html>
3. Outsourcing, <http://blogstudent.mb.ipb.ac.id/2010/07/12/paper-outsourcing>
4. Pan Mohamad Faid, Outsourcing (alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan, 19 May 2007 <http://panmohamadfaix.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>
5. Suwondo, Chandra, Outsourcing: Implementasi di Indonesia, Elex Media Comptindo, Jakarta
6. Muzni Tambusai, Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak megaburkan hubungan industrial, <http://nakertrans.go.id/arsip-berita/naker/outsourcing.php>, 29, Mei 2005
7. Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
8. Pasal 66 UUK No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
9. Seputar Tentang Tenaga Outsourcing, <http://malangnet.wordpress.com>
10. Gofar Tobing, outsourcing di Indonesia, <http://gofartobing.wordpress.com/2010/02/01>
11. Divisi Riset PPM Manajemen, Outsourcing, 28 Agustus 2008
12. Hadang Outsourcing dengan Framework Agreement, www.hukumonline.com
13. Kesulitan Outsourcing di Indonesia, <http://rahard.wordpress.com>
14. Sinurat, Sahat, Kontrak Kerja*(Tidak Sama Dengan) Outsourcing**, Informasi Hukum, Vol. 6 Tahun X, 2008, Biro Hukum, Kemnakertrans
15. Pekerjaan Waktu Tertentu dan "Outsourcing, www.sinarharapan.co.id
16. "Outsourcing, Pro dan Kontra" <http://recruitmentindonesia.wordpress.com>
17. Pekerjaan Waktu Tertentu dan "Outsourcing, www.sinarharapan.co.id
18. Ifida Yasar, SH, M.Si, Masalah-Masalah Dalam Pelaksanaan Outsourcing, <http://indo.sdm.com>