

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketramigrasian

Umar Kasim

Strategi OUTSOURCING*

***Permasalahan, Ketentuan Hukum dan Solusinya**

Bambang Adi IB, SH

Optimalisasi Peran Balai Latihan Kerja

Alita D'Ramos, SH

Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Hutri Yustie Annisa, SH

Implementasi Outsourcing

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2011**

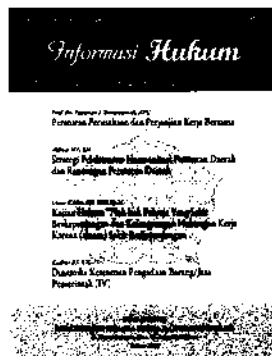
Tim Redaksi :

Penanggungjawab
Sunarno, SH, MH

Penyunting/Editor
Sahat Sinurat, SH, M.Hum
Paksi Seto, SH, M.Hum
Edward Feco P, SH

Sekretariat
Kadino BS
Yati Novianti, B.Sc
Dadang Mulyana

Alamat Sekretariat
Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51
Telepon : 5252676 Fax : 5274929
Jakarta Selatan (12950)



Redaksi mengundang para penulis yang kreatif untuk menyumbangkan pikirannya pada info Hukum. Redaksi berhak menambahkan/mengurangi/memperbaiki tulisan/artikel/karya sepanjang tidak mengubah materinya. Tulisan/artikel/karya yang dimuat akan diberi imbalan.

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Umar Kasim

Strategi OUTSOURCING*

***Permasalahan, Ketentuan Hukum dan Solusinya**

Bambang Adi IB, SH

Optimalisasi Peran Balai Latihan Kerja

Alita D'Ramos, SH

Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Hutri Yustie Annisa, SH

Implementasi Outsourcing

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2011**

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume XIII Nomor 1, Maret Tahun 2011 ini mengetengahkan sejumlah tulisan menarik, antara lain aspek topik mengenai: *Strategi Outsourcing* yang mengupas permasalahan outsourcing, ketentuan umum yang mengatur outsourcing dan sopusnya apabila timbul permasalahan *outsourcing*. *Optimalisasi Peran Balai Latihan Kerja* yang mengupayakan kerjasama dalam pengembangan pendidikan, komitmen dalam pembangunan pendidikan, partisipasi masyarakat melalui consensus, peningkatan Sumber Daya Manusia, pemberian bantuan pemerintah pusat untuk daerah miskin dan terakhir monitoring serta evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan peran Balai Latihan Kerja. *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial* yang mengupas Pertimbangan Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial lewat Putusan Nomor 194/PHL.G/2007/PN.JKT.PST dan Pertimbangan Hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 189 K/Pdt.Sus/2008. Serta tulisan terakhir mengenai *Implementasi Outsourcing* yang mengupas kondisi *outsourcing* di dunia usaha sekarang ini dan keuntungan dari penggunaan *outsourcing*.

Kami berharap Informasi Hukum yang disajikan dapat menambah khasanah dan cara berfikir para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan. Tim Redaksi menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala lapisan pihak.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

Strategi **OUTSOURCING** *

***Permasalahan, Ketentuan Hukum dan Solusinya**

Oleh : Umar Kasim ¹

"outsourcing agreement, an agreement between a business and a service provider promises to provide necessary service, esp. data processing and information management, using its own staff and equipment, and usu, at its own facilities"

Bagian Pertama Memahami *Outsourcing* dan Permasalahannya

PENDAHULUAN

Penggunaan tenaga kerja "*outsourcing*" (*quot & quot*) saat ini sudah semakin populer. Sudah merupakan kelaziman, bahwa untuk pekerjaan-pekerjaan suatu perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) yang memproduksi suatu *product* tertentu, pada umumnya dialihkan kepada perusahaan *outsourcing* yang tentu profesional di bidangnya.

Bila diamati, hampir semua perusahaan saat ini mengutamakan untuk fokus pada *product* intinya sesuai dengan bidang (*main business*)-nya. Sama seperti halnya dengan perusahaan-perusahaan *outsourcer* juga fokus kepada profesionalisme pekerjaan (*core business*)-nya.

Kalau perusahaan *outsourcing* di bidang jasa keamanan, maka berarti dapat dipastikan profesional dan mempunyai (sekelompok) tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidang keamanan. Demikian juga kalau suatu perusahaan *outsourcing* bergerak di bidang jasa transportasi, maka sumber daya (:tenaga kerja) yang dimiliki tentunya tenaga kerja yang kompeten sesuai profesi tersebut. Oleh karena itu, kebutuhan akan perusahaan-perusahaan (*outsourcing*) yang profesional di bidangnya, sudah merupakan ketergantungan dan sudah tidak bisa dipungkiri lagi keberadaannya. Hampir semua sektor, *formal* maupun *informal*, swasta maupun pemerintahan, pusat maupun daerah, sudah sangat tergantung dengan perusahaan-perusahaan *outsourcing*, baik secara *temporer* (sporadik) maupun secara *continue* (terus-terusan).

¹ Disampaikan pada Lokakarya *Strategi Outsourcing* untuk para Kepala Unit Kerja (Cabang) BCA, diselenggarakan oleh IR & HR Consulting OPZ & Rekan bekerjasama dengan Bank BCA (Pusat), di BCA Building Jakarta 11 Maret 2011 (Jepang).

Bahkan penggunaan tenaga *outsourcing*, di lembaga pemerintah maupun swasta, sudah berlangsung sejak lama –sebelum adanya pengaturan “*outsourcing*” dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan²-. Pada cakupan dan tingkatan yang kecilpun sudah banyak dan bisa disaksikan penggunaan *outsourcing*, seperti pada tataran rumah tangga/keluarga.

Dengan demikian eksistensi bisnis *outsourcing* tidak dapat lagi dipungkiri dan *dinafikan* adanya. Bisnis *outsourcing* merupakan salah satu usaha yang sedang *trendy* masa kini di Indonesia. Walaupun demikian usaha bisnis *outsourcing* ini masih banyak menimbulkan permasalahan dan keresahan di masyarakat, khususnya masyarakat pekerja/buruh.

Karena konon, penerapan sistem *outsourcing* lebih banyak menyimpang dari ketentuan peraturan-perundang-undangan, dalam hal ini UU Ketenagakerjaan.

Sistem *outsourcing* ini, sebenarnya tidak persis sama seperti pengertian dan makna *outsourcing* yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Bahkan sebenarnya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tidak mengatur *outsourcing* dalam pengertian aslinya. Kesalahan pengertian dan praktek dan penyimpangan peraturan perundang-undangan dalam penerapan *outsourcing*

ini mungkin yang menjadi penyebab terjadinya permasalahan dan keresahan di masyarakat. Apa yang menyebabkan dan mengapa masyarakat pekerja - khususnya buruh- resah. Inilah yang akan diuraikan dalam tulisan ini.

Tulisan ini tidak langsung bisa dimuat dalam satu *episode* karena panjangnya uraian dan tajamnya analisa bahasan, maka tulisan ini akan dibagi menjadi 2 bagian, walau tetap merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Selamat membaca.

PENGERTIAN

Istilah *outsourcing* sangat populer di kalangan pekerja/buruh (atau sehari-hari disebut “karyawan”), bahkan dapat dikatakan tidak ada karyawan yang tidak pernah mendengar atau tak mengenal istilah “*outsourcing*”. *Saking* polulernya, banyak karyawan yang walau tidak tau arti dan makna *outsourcing* yang sebenarnya, tetapi terlanjur -latah- menyebut *outsourcing* kepada setiap karyawan PKWT (maksudnya dengan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu).

Dalam beberapa literatur, istilah (*outsourcing*) ini memang tidak dijelaskan arti dan maknanya dalam konteks dan pengertian seperti yang dimaksud UU Ketenagakerjaan³.

Hanya ada beberapa buku yang menyebut *outsourcing* dengan istilah *alih daya* atau *alih daya tenaga kerja*⁴, walaupun secara *letterlijk* (harafiah) istilah tersebut juga

² UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau sering disebut dengan UU Ketenagakerjaan.

³ UU Ketenagakerjaan, adalah istilah yang populer untuk menyebut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan pelaksanaannya.

⁴ Oktav P.Zamani, *Sukses Karyawan Kontrak*, PPM Manajemen, Jakarta, 2008, hal. 1.

tidak resmi dan tidak ditemukan dalam Kamus Bahasa Indonesia, baik yang umum maupun kontemporer, atau dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

Namun demikian, istilah *outsourcing* atau *alih daya tenaga kerja* ini dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang *Usaha Mikro Kecil dan Menengah* dengan sebutan "penyumberluaran" (*outsourcing*)⁵ yang merupakan salah satu bentuk *perjanjian kemitraan* dalam *partnership* (pola kemitraan).

Ada beberapa buku yang menguraikan pengertian *outsourcing* dalam yang arti lebih luas dan bersifat umum. Ada juga beberapa literatur menyebut *outsourcing* sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu (rangkalan) proses bisnis kepada pihak lain (perusahaan penyedia jasa / *outsourcer*)⁶. Ada lagi pendapat lain, *outsourcing*, adalah upaya untuk mengalihkan tanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang memang ahli di bidangnya, kepada pihak ketiga⁷.

Dalam bukunya "Konflik Kepentingan", Dr. Muchtar Pakpahan, S.H., M.A.⁸, menguraikan beberapa pendapat mengenai pengertian *outsourcing* dalam arti yang sebenarnya.

Menurut Dr. Muchtar Pakpahan sendiri, bahwa pengertian *outsourcing* yang sebenarnya sesuai dengan undang-undang, adalah pengalihan pekerjaan dimana pekerja yang melakukan pengalihan pekerjaan itu seharusnya menjadi pekerja permanen dari perusahaan yang menjadi penyedia pekerja/pekerjaan (*outsourcer*) tersebut.

Selanjutnya disebutkan pendapat Komang Priambada (dalam buku tersebut), bahwa *outsourcing* memiliki pengertian sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing*, baik pribadi, perusahaan divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan⁹.

Selain itu, definisi *outsourcing* (sebagai suatu perjanjian) dalam makna hukum (*business law*) terdapat dalam Blak's Law Dictionary¹⁰ : "*outsourcing agreement*,

⁵ Pasal 11 UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

⁶ Ir. Chandra Suwondo, MM., Pd.D, *OUTSOURCING, Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta 2003, hal.3 (sebagaimana dikutip oleh Sahat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, DSS Publishing – Jakarta, 2006, hal. 2).

⁷ Oktav P.Zamani, *Sukses Karyawan Kontrak*, PPM Manajemen, Jakarta, 2008, hal. 4.

⁸ DR. Muchtar Pakpahan, S.H., M.A, dan Ruth Damaihati Pakpahan, S.Sos, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003*, Penerbit Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010, hal. 108.

⁹ Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing versus Serikat Pekerja : An Introduction to Outsourcing*, (Jakarta : Alihdaya Publishing, 2008) hal. 12.

¹⁰ Bryan A. Garner, *Black Law Dictionary*, Eight Edition, west publishing, USA 2004, page 1136.

an agreement between a business and a service provider promises to provide necessary service, esp. data processing and information management, using its own staff and equipment, and usu, at its own facilities".

Dalam terjemahan bebasnya : *perjanjian outsourcing*, adalah perjanjian (untuk melakukan pekerjaan) antara suatu entitas bisnis dengan perusahaan penyedia layanan (*provider*) yang berjanji untuk menyediakan layanan/jasa (sesuai) kebutuhan, seperti *Proses Pengolahan Data dan Manajemen Informasi*, dengan menggunakan sumberdaya dan peralatan serta fasilitas sendiri.

Dalam kaitannya dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan, bahwa istilah *outsourcing* ini mempunyai unsur-unsur (karakteristik) dan makna yang hampir sama atau mirip dengan lembaga "penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan (yakni *perusahaan pemberi pekerjaan* atau *perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh*) kepada perusahaan lainnya" (yaitu *perusahaan penerima pemborongan* atau *perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh*) yang dilakukan melalui perjanjian *perjanjian pemborongan pekerjaan* atau *perjanjian*

penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana tersebut dalam UU Ketenagakerjaan¹¹.

Persamaan karakteristik tersebut, misalnya adalah sama-sama merupakan perjanjian penyerahan, pendelegasian atau pengalihan suatu pekerjaan/kegiatan operasional suatu perusahaan kepada perusahaan lain yang profesional di bidangnya. Namun perbedaannya yang sangat prinsip (sesuai dengan keadaan dan kondisi Indonesia), yakni pada *penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lain* tidak seluruhnya dapat diserahkan dan bahkan tidak boleh *main business* yang diserahkan. Hal ini akan diuraikan rinci pada bagian-bagian berikutnya.

Atas dasar persamaan karakteristik tersebut itulah, maka oleh masyarakat awam, *outsourcing* ini lebih populer untuk menyebut lembaga "penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lain".

Oleh karena itu dalam tulisan ini, akan sering menggunakan istilah "*outsourcing*" (tanda kutip) untuk menyebut lembaga "penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan agak lebih simple disebut lembaga "Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan" untuk menggantikan istilah penyeberluasan, alih daya tenaga kerja.

¹¹ Pasal 64 jo Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (2) huruf d UU No.13/2003.

kepada perusahaan lainnya" atau yang Perbedaan *Outsourcing* dan Lembaga Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan

Sebagaimana disebutkan bahwa antara *outsourcing* dengan lembaga "Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan" terdapat beberapa unsur dan karakteristik yang sama. Namun ada perbedaan yang sangat prinsip dari keduanya sebagaimana tersebut di atas. Pada *outsourcing* tidak ada pembatasan pekerjaan / kegiatan atau bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Semua pekerjaan atau kegiatan apa saja, jasa apapun, bagian-bagian atau sub bagian pekerjaan/kegiatan mana saja, baik seluruhnya atau sebagian, baik inti (*core business*) maupun kegiatan penunjang (*supporting unit*), baik terpisah maupun menyatu, semua (proses produksi) dapat dialihkan secara bebas kepada perusahaan lain yang profesional sesuai dengan *main business*-nya, baik pengusaha jasa tenaga kerja maupun pemborongan bagian proses produksi.

Pada lembaga "*penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya*" yang diatur UU Ketenagakerjaan, memberikan batasan yang *strict* hanya pada

penyerahan bagian-bagian atau salah satu bagian dari rangkaian proses produksi yang bersifat penunjang (*non-core business*). Sedangkan pekerjaan inti (*core business*-nya) harus tetap dikelola oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dengan demikian, pada lembaga *outsourcing*, suatu perusahaan dapat mengalihkan semua kegiatan dalam proses produksi (baik seluruhnya maupun secara *partial*) kepada beberapa perusahaan lainnya tanpa batasan dan aturan *core* atau *non-core*, sehingga perusahaan pemberi pekerjaan hanya melaksanakan dan mengelola proses manajemen/administrasi saja. Sedangkan pada lembaga "Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan" hanya boleh menyerahkan pekerjaan / kegiatan penunjang (*supporting unit*) dan tetap mengelola (fokus memproduksi) bisnis intinya.

Persoalan dalam lembaga *penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan*, adalah kegiatan mana yang *core-business* dan mana yang *supporting*, sangat ditentukan oleh alur proses produksi yang ditentukan dan dilaporkan kepada instansi Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota setempat. Oleh karena itu, dalam proses "perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan" (*outsourcing*), selain harus memenuhi syarat-syarat hanya bagian / sebagian

kegiatan *non-core*, terdapat ketentuan lain yang juga harus dipenuhi, yakni "perusahaan yang menyerahkan pekerjaan" harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan (*alur proses produksi*) yang menggambarkan dan menentukan, mana yang merupakan kegiatan pokok (*main business*) dan mana yang kegiatan penunjang (*non core*). Kemudian alur kegiatan tersebut itulah yang dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat¹².

Dengan demikian, persyaratan yang utama pada UU Ketenagakerjaan adalah bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lainnya haruslah pekerjaan / kegiatan yang bersifat penunjang (*supporting*) dari suatu "perusahaan yang menyerahkan pekerjaan" kepada perusahaan yang menerima pekerjaan.

Kedudukan Hukum "Outsourcing" Dalam KUH Perdata (Hukum Perdata)

Berkembangnya bisnis pengelolaan SDM melalui *outsourcing* di berbagai belahan dunia (yang melibatkan para pelaku *global outsourcing*) disebabkan keengganan suatu perusahaan (perusahaan yang menyerahkan pekerjaan) untuk mengurus *management* SDM (sumber daya manusia) yang terlalu besar, sehingga menjadi *trend* untuk memborongkan atau mengalihkan suatu

pekerjaan / kegiatan kepada perusahaan lain (profesional). Disamping itu, dalam perkembangan selanjutnya ada juga suatu perusahaan membentuk perusahaan-perusahaan tersendiri melalui pemisahan, baik *spin off* atau *split off* yang merupakan *subsidiary* dari perusahaan yang bersangkutan untuk menjadi *entlty* yang terpisah sebagai *outsourcer*.

Selain itu, tidak menutup kemungkinan pembentukan *outsourcer* dilakukan melalui *take over* (akuisisi) dari *outsourcer* yang sudah memenuhi *legal formal* dan telah operasional.

Bisnis *outsourcing* ini, kalau hanya berdasarkan pada ketentuan KUH Perdata yang menyandarkan sisi hukum bisnis, maka cenderung (berpotensi) mengarah pada *exploitation de long parlong* (eksploitasi manusia oleh sesama manusia). Oleh karena alasan itu, untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di Indonesia, lahirilah ketentuan mengenai "penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya" dimuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sehari-hari dikenal sebagai "outsourcing".

Dengan adanya pengaturan mengenai "penyerahan sebagian pelaksanaan

¹² Pasal 6 ayat (3) Kep-220/Men/X/2004

pekerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka dapat dikatakan, bahwa dalam peraturan perundang-undangan Indonesia saat ini terdapat 3 (tiga) macam klasifikasi jenis *perjanjian pemborongan pekerjaan*, yakni:

1. *Perjanjian pemborongan pekerjaan* untuk melaksanakan suatu proyek/kegiatan secara umum dan sporadik sebagaimana diatur dalam Bab Ketujuh. A Buku III KUH Perdata (Pasal 1601 huruf b dan Pasal 1604 sampai dengan 1616). Termasuk pemborongan pekerjaan dimaksud yang khusus untuk melakukan / melaksanakan kegiatan pemerintah dan pemerintah daerah, BUMN serta swasta nasional atau untuk pemborongan pekerjaan umum, sebagaimana diatur dalam AV 1941¹³ yang saat ini menjadi bagian yang diatur dengan Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah.
2. *Perjanjian pemborongan pekerjaan* yang merupakan bagian dari suatu rangkaian proses produksi (Pasal 65 UU No.13/2003)
3. Penyediaan jasa pekerja/buruh atau *alih daya tenaga kerja* dalam arti yang lebih khusus (Pasal 66 UU No.13/2003).

Ketiga bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut merupakan salah satu *susb sistem* dan bagian (item) dari *perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan* sebagaimana dimaksud dalam Bab Ketujuh A KUH Perdata.

Jenis *perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan* (*overeenkomsten aan het werk te doen*) yang dikenal dalam peraturan perundang-undangan, yaitu:

1. Perjanjian kerja (*arbeids overeenkomst, employment agreement*) yang diatur dalam Pasal 52 UU No.13/2003 yang dulu diatur dalam Pasal 1601 a KUH Perdata.
2. Perjanjian pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk overeenkomst*) diatur dalam Pasal 1604 s/d Pasal 1616 jo Pasal 1601 a KUH Perdata.
3. Perjanjian melakukan jasa-jasa (*overeenkomst tot het verrichten van enkelediensten*).
4. Perjanjian kemitraan (*partnership overeenkomst*) Pasal 1338 BW.
5. Perjanjian korporasi (*corporate overeenkomst*) Pasal 16 s/d 36 KUH dan UU mengenal korporasi.
6. Perjanjian pelayanan publik (*publiekrechtelijk verhouding*¹⁴) UU No.8 Tahun 1974 jo UU No.43 Tahun 1999 dan beberapa Undang-Undang yang khusus mengatur mengenai pejabat negara (UU MA, UU MK, UU KY).

¹³ AV 1941, *Algemene Voorwaarden voor de uitvoering bij aanneming van openbare werken in Indonesia*

¹⁴ Istilah ini disinggung dalam Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (*Introduction to Indonesian Administrative Law*), Prof.Dr.Philipus M.Hadjon, S.H.,dkk., Gadjah Mada University Press, Yogyakarta Maret, 2008.

Perbedaan antara *perjanjian kerja* dengan *perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan lainnya*, adalah ¹⁵

- bahwa pada *perjanjian kerja* (nomor 1) terdapat unsur *subordinasi* (antara *atasan* dengan *bawahan*) dengan tanggung-jawab tidak langsung atas suatu pekerjaan dari atasan (tanggung jawabnya : *vicarious liability*),

sedangkan pada *perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan lainnya* (nomor 2 sampai dengan nomor 6), ada koordinasi (kesetaraan posisi sebagai mitra, *partner*) dengan tanggung-jawab langsung (*strict liability*).

Dalam perkembangan berikutnya, ada bentuk-bentuk *outsourcing* lainnya, seperti *home sourcing* dan *off shouring*¹⁶.

- *Homesourcing*, adalah pengalihan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor untuk (dibawa) dikerjakan di rumah.
- *Off shouring*, adalah memindahkan (relokasi) pabrik ke daerah yang berkelimpahan faktor-faktor produksinya.

Selain itu, dalam beberapa literatur, disebutkan bentuk atau model penerapan *outsourcing* dalam konteks ketenagakerjaan, ada yang memborong

suatu pekerjaan secara keseluruhan dengan seluruh sumberdaya, peralatan dan sekaligus SDM-nya (*full outsource*). Ada yang terbatas hanya pada penyediaan (jasa) tenaga kerjanya saja (*payling agent*)¹⁷.

- *Full Outsource*, adalah pemborongan pekerjaan secara penuh (mirip pemborongan pekerjaan murni atau *outsourcing* dalam rangkaian proses produksi). Pada *full outsource* ini, semua karyawan (SDM), peralatan, tempat kerja dan pengawasannya menjadi tanggung-jawab perusahaan alih daya tenaga kerja (*outsourcing*).
- *Paying Agent*, adalah bentuk pemborongan pekerjaan yang hanya menyediakan (jasa) tenaga kerjanya saja. Dalam hal ini, tenaga kerja diserahkan kepada *pengguna jasa* walau hubungan kerjanya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Jadi yang terakhir ini lebih mirip dengan *Labour Supplier*, tetapi bukan *labour supplier* seperti *lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja* (LPPTK).

Bentuk *full outsource* atau *Paying Agent* tersebut sebenarnya sudah ditegaskan juga prinsip-prinsip perbedaannya (termasuk tanggung-jawabnya) dalam KUH Perdata.

¹⁵ Djumaldi, S.H., Hukum Bangunan (Dasar-Dasar Hukum Dalam Proyek Dan Sumber Daya Manusia), Penerbit Reneka Cipta, Jakarta, 1996. hal.5.

¹⁶ OPZ, hal.5

¹⁷ Ifida Yasar, Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing, PPM Manajemen, 2009, hal. 15.

Dalam Pasal 1604 BW *Burgerlijk Wetboek*, BW diatur, dalam hal pemborongan pekerjaan, dapat ditetapkan dalam persetujuan (:dapat diperjanjikan), bahwa si pemborong (:perusahaan penerima pekerjaan) hanya akan melakukan pekerjaan saja, yakni hanya menyediakan tenaga kerjanya, *paying agent*; atau ia (si pemborong) juga akan memberikan bahannya (*raw material*-nya) yang identik dengan *full outsource* ¹⁸.

Artinya, dalam KUH Pedata (*Burgerlijk Wetboek*) juga dibedakan 2 jenis pemborongan pekerjaan, yakni:

- 1) pemborongan pekerjaan yang hanya menyediakan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya saja, tidak menyediakan *raw material*nya; dan
- 2) pemborongan pekerjaan yang disamping menyediakan tenaga kerja serta melakukan pekerjaannya, juga menyediakan *raw material*nya;

Dalam kaitan itu, dalam halnya si pemborong diwajibkan memberikan bahannya dan (juga) pekerjaanya, (bila terjadi resiko) dengan cara bagaimanapun (pekerjaan) musnah sebelum pekerjaan itu diserahkan (sebelum *levering*), maka segala kerugian adalah merupakan tanggung-jawab si pemborong (*strict liability*), kecuali

apabila pihak yang memborongkan (pemberi pekerjaan) telah lalai untuk menerima pekerjaan dimaksud (walau masih dalam wilayah / kewenangannya si pemborong) ¹⁹.

Sebaliknya, jika si pemborong diwajibkan (diperjanjikan hanya) melakukan pekerjaannya saja dan -jika ternyata-pekerjaan musnah, maka ia (si pemborong) hanya bertanggung-jawab untuk kesalahannya saja (secara partial dan tidak secara keseluruhan)²⁰.

Dengan demikian, sama halnya dengan *penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lain (outsourcing* tenaga kerja) dibedakan antara *perjanjian pemborongan pekerjaan* dan *perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh* berdasarkan syarat dan kondisi pekerjaannya yang berakibat pada konsekwensi atau tanggung jawabnya.

- Billamana *raw material* dan tenaga kerjanya semua (disediakan) dari *perusahaan penerima pekerjaan* dari suatu rangkaian proses produksi dari *perusahaan pemberi pekerjaan* maka dikategorikan sebagai *pemborongan pekerjaan* (semacam *full outsource*).

¹⁸ Pasal 1604 BW

¹⁹ Pasal 1605 BW

²⁰ Pasal 1606 BW

- Namun bila *perusahaan penerima pekerjaan* hanya menyediakan tenaga kerjanya saja dan *raw materialnya* semua disediakan dari perusahaan pemberi pekerjaan (atau istilah undang-undang : perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh), maka diklasifikasikan sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (semacam *paying agent*).

Selain itu, dalam hal pekerjaan / kegiatan yang diborongkan kepada perusahaan penerima pemborongan adalah pekerjaan dari *perusahaan pemberi pekerjaan* yang bukan dalam rangkaian proses produksi barang dan/atau jasa, dan hanya bersifat temporer (sporadik), seperti : pekerjaan struktur, infra struktur, sarana / prasarana, ini tidak termasuk kategori *outsourcing*, tetapi murni pemborongan pekerjaan. Oleh karena itu pekerjaan semacam ini *pure* dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan, baik yang *berbadan hukum* atau *bukan badan hukum*, termasuk kepada *usaha mikro* dan *usaha kecil* (*natural entity, natuurlijk persoon*) sesuai dengan profesionalismenya masing-masing. Hal ini juga murni tunduk pada ketentuan *hukum perdata* belaka (sebagaimana telah diuraikan dalam Pasal 1604 sampai 1616 KUH Perdata).

Dari ketentuan tersebut di atas, dalam perkembangannya saat ini, ada yang mengklasifikasikan semua pengalihan pekerjaan kepada pihak lain adalah *outsourcing*. Hanya saja dibedakan dan dibagi dalam dua jenis, yakni "*outsourcing pekerjaan*" dan "*outsourcing manusia*"²¹. *Outsourcing pekerjaan* dimaksudkan adalah *pemborongan pekerjaan* sebagaimana diatur dalam KUH Perdata. Sedangkan *outsourcing manusia*, yang dimaksud adalah *outsourcing* sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya. Samakah *Outsourcing* dengan PKWT?

Pemborongan pekerjaan dalam arti luas, termasuk *outsourcing* atau *alih daya tenaga kerja* dan *penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan*, pada awalnya tidak pernah dipermasalahkan (setidaknya, sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada tanggal 25 Maret 2003).

Permasalahan pemborongan pekerjaan, khususnya *penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan* atau *outsourcing pekerja/buruh* justru timbul setelah terbitnya UU Ketenagakerjaan (yang diatur dalam Pasal 64 s/d 66 UU No. 13 Tahun 2003), karena dianggap melegalkan keberadaan lembaga *outsourcing*.

²¹ DR. Muchtar Pakpahan, S.H., M.A, dan Ruth Damaihati Pakpahan, S.Sos, Konflik Kepentingan *Outsourcing* dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003, Penerbit Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010, hal. 109

Ketentuan *pemborongan pekerjaan* dalam BW (KUH Perdata) semula memang hanya dipandang dan ditempatkan *pure* sebagai hubungan keperdataan (bisnis) belaka, sehingga berjalan sebagaimana layaknya seperti perjanjian bisnis (perdata) lainnya.

Yang menjadi persoalan, adalah timbulnya persepsi dan *image* di benak masyarakat, bahwa *outsourcing* adalah *perjanjian kerja waktu tertentu* (PKWT) atau PKWT pasti karena *outsourcing*. Ini merupakan permasalahan tersendiri karena adanya pemahaman keliru – khususnya- pada masyarakat pekerja (awam) yang menyamakan *outsourcing* dengan PKWT. Dengan kata lain, orang sudah terpola dengan ilmu *kelirumologi* yang menerjemahkan dan memaknai, bahwa *outsourcing* adalah orang (tenaga kerja, pekerja/buruh) yang dipekerjakan sebagai “pekerja kontrak” (istilah sehari-hari dari PKWT). Padahal, sesungguhnya kedua jenis perjanjian tersebut *sejati*-nya sangat berbeda. Artinya, *outsourcing* bukan PKWT, dan sebaliknya PKWT tidak sama dengan *outsourcing*.

Oleh karena, pandangan yang salah tersebut menjadi *image* yang salah juga dalam benak pekerja/buruh (tenaga kerja), khususnya yang tidak senang dengan hubungan kerja melalui PKWT mengakibatkan mereka *alergi* dengan sistem *outsourcing*. Walaupun keduanya ada beberapa prinsip persamaan sebagai suatu perjanjian, namun substansinya sangat berbeda²².

Kesalah-fahaman tersebut berawal terjadi dalam praktek, yakni adanya praktek *penyerahan pelaksanaan pekerjaan* yang memang dilaksanakan berdasarkan *tender* (berjangka) untuk suatu tempo yang ditentukan sehingga menjadi *dalih* untuk melakukan *hubungan kerja* melalui *temporary contract* : PKWT. Padahal hakekatnya, kalau *perusahaan penerima pekerjaan* merupakan perusahaan yang profesional (fokus pada *bisnis inti*), tentunya tidak demikian maksud undang-undang mengaturnya. Terlebih jika perusahaan *outsourcer* adalah perusahaan yang – memang- konsisten di bidangnya dengan produk dan *main business* yang lebih *focus* kepada satu *core business* yang didukung tenaga kerja terampil, profesional dan mempunyai kompetensi kerja yang bermutu. Seharusnya semua hubungan kerja pada *outsourcing* melalui “karyawan” tetap (*permenent contract*). Dengan demikian meng-*hire* karyawan tidak harus dengan *hubungan kerja* PKWT, tetapi justru perlu dipertahankan tenaga kerjanya secara permanen untuk mendukung produktivitas dan profesionalisme perusahaan yang konsisten dan berkesinambungan (*sustainable*).

Sekedar contoh atau gambaran perbedaan *outsourcing* dan PKWT dari sisi –para- pihaknya, bahwa : pihak-pihak (*the parties*) pada *outsourcing* adalah *entity* dengan *entity* lainnya (*corporate to corporate entity*).

²² *Outsourcing* dan PKWT sama-sama merupakan *perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan*.

Sedangkan pihak-pihak pada PKWT adalah perseorangan (*personal entity*, *natuurlijkepersoon*) dengan *corporate entity* atau *legal entity*.

Selain itu, tanggung-jawabnya berbeda, pada *outsourcing agreement* karena huungannya kemitraan atau kesetaraan (*partnership*), maka tanggung-jawabnya langsung (*strictliability*), sedangkan pada PKWT, karena huungannya adalah hubungan kerja yang "atas-bawah" (*employment relation*, *diensverhoudings*), maka tanggung-jawabnya adalah tanggung-jawab tidak langsung (*vicarious liability*).

Dengan demikian, walaupun -konsepsinya- sama-sama perjanjian melakukan pekerjaan, tapi secara substansial keduanya (*outsourcing* dan PKWT) tidak sama, dan konteksnya sangat berbeda. Artinya *outsourcing* dan PKWT adalah dua hal yang berbeda. Dengan perkataan lain, *outsourcing* tidak sama dengan PKWT (*temporary contract*)

Permasalahan *Outsourcing*

Ada dua permasalahan utama pada *outsourcing*, yakni masalah hubungan kerja "karyawan" *outsourcer* dan masalah penentuan *core* dan *non-core business* yang sangat *debatable* yang bisa menyebabkan peralihan tanggung-jawab perusahaan *outsourcer* kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Seperti telah dikemukakan, bahwa prinsip bisnis *outsourcing*, adalah hubungan hukum kemitraan (*partnership*, *relationship*) antara perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (perusahaan pemberi pekerjaan) dengan perusahaan yang penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcer*). Jadi bukan masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcer* yang mempekerjakannya.

Namun karena adanya anggapan yang salah, bahwa *outsourcing* sama dengan PKWT dan PKWT adalah *outsourcing* dan terpola pada setiap karyawan perusahaan *outsourcing*, maka hubungan kerjanya pasti PKWT. Oleh karena itu ketentuan mengenai *outsourcing* ini sering disebut sebagai *modern slavery*. Inilah yang menjadi permasalahan utama eksistensi *outsourcing* di Indonesia, yang secara *cultural* dan *naturenya* berbeda dengan kapitalis dan *leberalisme*. Walaupun hakekat dari pengaturannya adalah perlindungan tenaga kerja dan persamaan hak-hak pekerja antara organik dengan non-organik, tetapi praktek *outsourcing* lebih banyak dilakukan penyimpangan melalui PKWT dan -lebih memperhatikan lagi- hanya formalitas sebagai wadah atau lembaga yang mempekerjakan pekerja melalui hubungan kerja yang bersifat temporer tanpa upaya menjadikan perusahaan *outsourcing* sebagai perusahaan yang profesional pada *main-businessnya*.

Dengan hubungan kerja yang bersifat temporer (PKWT) tersebut, ancaman PHK bisa terjadi setiap akhir "kontrak". Walaupun masih mendapat pekerjaan yang sama pada periode berikutnya, akan tetapi bila tenaga kerjanya (dianggap) tidak *kualified*, maka dapat di-PHK (dalam arti, tidak dilanjutkan "kontrak"-nya) tanpa "pesangon". Padahal hakekatnya tidak demikian maksud undang-undang. Jika disimak dan dicermati, ketentuan mengenai *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan, intinya lebih pada perlindungan bagi pekerja/buruh yang bekerja sebagai *pekerja non-organik* (di perusahaan *outsourcing*), khususnya perlindungan dari adanya *gap* yang relatif jauh dengan *pekerja organik* (di perusahaan yang menyerahkan pekerjaan).

Banyak pekerja/buruh yang telah bertahun-tahun melakukan pekerjaan di suatu perusahaan, akan tetapi tidak jelas dengan siapa hubungan hukumnya, tidak jelas hubungan kerjanya, siapa yang memberi perintah (*vicarious liability*) dan siapa yang diperintah, berakibat tidak jelas juga bagaimana pertanggungjawabannya.

Seringnya berganti-ganti "nama" (*bendera*) perusahaan "*outsourcer*", dan pekerja dipekerjakan dengan objek dan lokasi kerja yang tetap sama serta jenis pekerjaannya, dilakukan secara rutin dan bergulir yang itu-itu saja dari waktu ke waktu.

Kesalahan pada umumnya terjadi ketika awal dibuatnya *perjanjian kerja* (maksudnya saat dilakukannya hubungan kerja). Jika hubungan antara perusahaan "*outsourcing*" dengan pekerjanya senantiasa harmonis dan berjalan mulus, tentu *fine* dan tidak akan menjadi persolan. Namun permasalahan timbul ketika terjadi *dispute* dan hubungan kerja menjadi *disharmoni*, maka mulailah muncul persoalan hukum yang kusut dan rumit serta berbelit susah untuk mengurai *benang kusutnya* karena ketidakjelasan hubungan hukum dan tanggung-jawabnya.

Dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui lembaga *outsourcing*, bukan berarti akan meniadakan kemungkinan terjadinya permasalahan. Terlebih jika manajemen perusahaan tidak dikelola secara profesional dan tidak mengantisipasi kemungkinan timbulnya permasalahan yang mungkin akan terjadi. Justru kesalahan penerapan ketentuan *outsourcing* sangat berpotensi menimbulkan permasalahan dan persoalan baru di kemudian hari.

Selain itu, mengatasi rumit dan kusutnya permasalahan *outsourcing*, tentu tidak dapat diselesaikan tanpa niat baik dari semua pihak yang berkepentingan (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah).

Untuk *menyelesaikan masalah tanpa masalah*, selain dibutuhkan biaya, tenaga dan pikiran serta keterlibatan semua *stakeholder* sebagai komponen utama untuk duduk bersama, juga perlu ada niat baik untuk mencapai sasaran atau tujuan bersama (*everyone to be happy*).

Outsourcing memang merupakan suatu lembaga strategis bagi manajemen perusahaan pemberi pekerjaan menatap ke depan untuk jangka waktu panjang. Apabila manajemen berharap –hanya sekadar– untuk mendapatkan keuntungan dalam jangka waktu yang singkat dan mengutamakan *profit oriented* yang sebesar-besarnya, maka seringkali perusahaan akan mengalami kekecewaan.

Beberapa hal yang sering memicu timbulnya perselisihan dalam hubungan hukum penyerahan pelaksanaan pekerjaan melalui lembaga “*outsourcing*”, (antara lain) adalah²³ adanya perbedaan kepentingan diantara para pihak, seperti misalnya:

- *pihak pengusaha* (perusahaan pemberi pekerjaan), mengharapkan agar pekerja melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar dapat menghasilkan produksi yang maksimal.
-

- Demikian juga, *pemberi pekerjaan* mengharapkan kualitas barang yang tinggi dengan harga / biaya yang serendah-rendahnya;

- Sebaliknya *pihak penerima pekerjaan* (perusahaan *outsourcer*) mengharapkan kualitas yang terendah dengan harga yang tinggi;

- Dan, pihak pekerja/buruh sering mengharapkan bekerja santai, akan tetapi berharap dapat menghasilkan upah yang tinggi;

Dengan adanya perbedaan-perbedaan kepentingan tersebut, maka resiko yang mungkin timbul dari (bisnis) *outsourcing*, antara lain adalah: ²⁴

- Produktivitas justru menurun jika perusahaan *outsourcing* (pihak penerima pekerjaan) yang dipilih tidak kompeten;
- *Wrong man on the wrong place* jika proses seleksi, *training* dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh perusahaan *outsourcing*.
- Berpotensi terkena kewajiban ketenagakerjaan jika perjanjian bisnisnya : PKS (perjanjian kerja sama) dengan perusahaan *outsourcing* tidak diatur dengan tegas dan jelas di awal kerjasama;

²³ Sahat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hal. 95

²⁴ Majalah People&Business, Edisi 08 – Februari 2007, hal. 14.

- Regulasi khusus peraturan perundang-undangan mengenai outsourcing yang belum kondusif akan membuat penentuan *core* dan *non core* juga belum jelas menjadi silang pendapat yang tak berujung pangkal.
- Pemilihan perusahaan jasa *outsourcing* yang salah bisa berakibat beralihnya status hubungan kerja dari perusahaan pemberi jasa pekerja (:perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) ke perusahaan penerima jasa pekerja (: perusahaan pemberi pekerjaan).

Selain itu, faktor-faktor lainnya yang menjadi permasalahan dari bisnis outsourcing ini, adalah kondisi ekonomi politik yang tidak stabil, misal adanya kenaikan harga BBM seiring kenaikan harga minyak dunia, atau adanya kebijakan baru yang muncul setelah terjadinya hubungan hukum antara para pihak. Oleh karenanya klausul-klausul dalam perjanjian (PKS) seyogyanya diantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi yang dapat merugikan para pihak atau salah satu pihak, termasuk kemungkinan lahirnya kebijakan baru atau perubahan harga BBM.

Permasalahan lain yang tidak dapat dipungkiri pada *outsourcing*, bahwa dalam pelaksanaan perjanjian *outsourcing*, terkadang sulit membedakan dan memisahkan para pekerja/buruh yang terlibat dalam suatu aktivitas atau proses produksi di suatu perusahaan (khususnya di perusahaan yang menyerahkan pekerjaan). Terlebih jika para pekerja/buruh berada dalam suatu tempat dan lokasi kerja yang sama dan melakukan pekerjaan / kegiatan sejenis untuk suatu perusahaan yang sama, sementara *business entity*-nya berbeda.

Bahasa yang sering dipergunakan untuk membedakan adalah "*staf organik*" untuk pekerja yang hubungan kerjanya langsung dengan perusahaan yang menyerahkan pekerjaan dan "*staf non organik*" untuk pekerja yang hubungan kerjanya pada perusahaan yang menerima pekerjaan. Ada juga yang menggunakan istilah "orang dalam" dan "orang luar". Inilah yang dikhawatirkan oleh pembentuk undang-undang sehingga dibuat ketentuan yang mengatur mengenai *outsourcing*, agar dalam melakukan suatu proses produksi, tidak ada diskriminasi tidak ada perbedaan perlakuan perbedaannya hak-hak pekerja/buruh (*organik* dan *non-organik*), termasuk perbedaan perlakuan dalam pembayaran upah untuk pekerjaan yang sama nilainya²⁵.

²⁵ Undang-undang No. 21 Tahun 1999 tentang pengesahan *ILO Convention No.111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi No.111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan). Lihat juga Pasal 66 ayat (2) huruf c serta Pasal 4 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja Buruh.

Demikian juga dalam undang-undang, dibuat syarat-syarat dan ketentuan membuat perusahaan *outsourcing* dan syarat-syarat *penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain* serta konsekwensi beralihnya hubungan kerja bilamanada syarat-syarat yang tidak diindahkan (dikesampingkan).

Bagaimana ketentuan *outsourcing* dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia dan strategi apa yang dapat dilakukan untuk menyikapi peraturan perundang-undangan mengenai *outsourcing* sehingga tidak berakibat fatal dan justru menghambat proses produksi ?. Permasalahan-permasalahan tersebut diuraikan di Bagian Kedua dari tulisan ini pada edisi (terbitan) selanjutnya. Semoga bermanfaat.

Jakarta, 23 Februari 2011

Optimalisasi Peran Balai Latihan Kerja

Oleh: Bambang Adi IB, SH

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam melatih calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sangat penting, selain memberikan pelatihan untuk tenaga kerja disektor formal, BLK juga diharapkan dapat memberikan pelatihan untuk calon TKI disektor informal yang akan bekerja di luar negeri.

Hal ini menjadi tantangan bagi BLK untuk ikut andil dalam menyiapkan tenaga-tenaga terampil yang akan bekerja diluar negeri. BLK akan berfungsi sebagai wadah penghasil tenaga kerja yang handal dalam memasuki pasar kerja. Globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri. Secara tidak langsung hal ini akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja, baik dari sisi jenis maupun kalsifikasinya. Dari tahun ke tahun persaingan tenaga kerja yang terampil dibidangnya cenderung mengalami peningkatan, baik dipasar tingkat nasional, regional maupun internasional.

Oleh karena peran BLK sangat sentral maka dalam ikut serta meningkat ketrampilan bagi tenaga kerja, maka perencanaan program pemanfaatan BLK menjadi penting. Hal ini agar keberadaan BLK menjadi tidak mubazir. Penyempurnaan program pelatihan peningkatan kompetensi kerja dan fasilitas lainnya. Selain itu perlu juga menyempurnakan paradigma pusat-pusat pelatihan tenaga kerja, lembaga pelatihan, maupun peran BLK itu sendiri baik yang ditangani oleh pemerintah pusat maupu pemerintah daerah.

Salah satu faktor penting berjalannya fungsi BLK dalam melayani masyarakat dalam upaya meningkatkan pelatihan dan ketrampilan adalah peran instruktur.

Keberadaan instruktur ini menjadi sangat penting, sebagai ujung tombak gara BLK menjalankan fungsi dan tugasnya. Harus kita akui semenjak era otonomi bergulir beberapa tahun lampau, banyak fungsi BLK di daerah menjadi terhambat. Salah satunya ketiadaan instruktur yang disebabkan mutasi ke unit kerja lain yang tidak ada kaitannya dengan kompetensi yang bersangkutan. Ini salah satu permasalahan yang serius, untuk segera dicarikan jalan keluarnya. Bahkan Menakertrans sendiri menyampaikan bahwa krisis instruktur yang ada di BLK sudah pada tahap yang memprihatinkan. Artinya BLK bisa tidak berfungsi atau tutup gara-gara tidak ada instruktur.

Dalam rangka pembenahan BLK ini, pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan melaksanakan program kerja dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja dan peran ini membutuhkan dukungan pemerintah daerah pihak-pihak terkait.

Walaupun peran BLK belum optimal dalam mencetak calon tenaga kerja yang terampil sebagaimana diharapkan, namun tetap harus kita

dorong agar kedepan BLK dapat menjadi lokomotif dalam menjadi tempat pelatihan kerja formal maupun informal. Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Kalau menyimak pengertian pelatihan kerja sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentunya peran BLK tidak hanya melatih orang menjadi memiliki keterampilan kerja saja, tetapi harus bisa meningkatkan etos kerja dan disiplin bagi peserta yang ikut program pelatihan di BLK.

SARANA PENGEMBANGAN SDM

Sebagai sarana tempat pelatihan kerja, BLK juga dapat dikatakan sebagai lembaga pendidikan bagi pengembangan sumber daya manusia yang menghasilkan tenaga kerja terampil yang siap memasuki dunia kerja maupun meningkatkan ketrampilan bagi para pekerja agar lebih berkompetensi.

Inti permasalahan dalam pengembangan sumber daya manusia berada pada peningkatan kualitas tenaga kerja yang mampu menjadi pelaku-pelaku dalam berbagai bidang kehidupan.

Tenaga kerja itu sendiri pada dasarnya ialah sumber daya manusia yang berdimensi banyak, baik manusia dipandang secara fisik, intelektual, maupun moral. Karena ragamnya dimensi sumber daya manusia, maka pengembangan sumber daya manusia bisa cukup dibakukan oleh salah satu sektor semata-mata.

Namun demikian, diantara sektor-sektor dalam pembangunan, tanggung jawab terbesar dalam peningkatan sumber daya manusia berada kementerian pendidikan nasional, sebagai penanggung jawab sistem pendidikan nasional. Sistem pendidikan tersebut baik pendidikan pengelolaan atau pendidikan sekolah. Pendidikan luar sekolah terdiri dari berbagai bentuk, diantaranya pendidikan keluarga, pendidikan masyarakat dan pendidikan dilingkungan industri.

Sumber daya manusia terdiri dari dimensi kuantitatif dan dimensi kualitatif tenaga kerja, prestasi tenaga kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar adalah dimensi kualitatif sumber daya manusia. Sedangkan dimensi kuantitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (*ide*), pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang memberikan pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif.

Jika pengeluaran untuk meningkatkan kapasitas tersebut ditingkatkan, maka nilai produktivitas dari sumber daya manusia akan menghasilkan nilai baik (*rate of return*) yang positif.

Pada dasarnya *teori human capital*, yaitu suatu aliran pengeluaran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital sebagaimana bentuk kapital-kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, material yang menentukan pertumbuhan produktivitas melalui investasi dirinya sendiri.

Seseorang dapat memperluas alternatif untuk memilih profesi atau pekerjaan yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan. *Human Capital*, ini dapat diaplikasikan melalui berbagai bentuk investasi sumber daya manusia diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal/pelatihan, pengalaman kerja, kesehatan, gizi dan transmigrasi.

Cara berpikir yang tertuang dalam teori sumber daya manusia ini sebenarnya mirip dengan "*technological functionalism*". Teori ini menekankan pada fungsi teknologis dari pendidikan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara efisien. Teori ini menerangkan bahwa pendidikan memiliki efisien dan memiliki peran yang sangat menentukan didalam perkembangan masyarakat. Menurut teori sumber daya manusia, tenaga kerja dianggap sebagai kapital yang tercermin di dalam pengetahuan,

gagasan/ide, kreativitas dan ketrampilan serta produktivitas kerja. Jika tenaga kerja dipandang sebagai pemegang kapital, mereka dapat menginvestasikan dirinya untuk kepentingan dirinya bukan dimanfaatkan bagi keuntungan seseorang atau kelompok (majikan, tuan tanah, pemilik modal). Jika eksploitasi ini terjadi, tenaga kerja hanya memiliki fungsi sebagai alat produksi maupun hasil produksi. Dengan demikian keuntungan potensial mereka telah dipindahkan ke tangan para pemilik modal. Dalam suatu sistem produksi, peningkatan produktivitas dapat dilakukan jika faktor-faktor produksi lainnya diberdayakan oleh tenaga kerja. Dengan konsep ini, sumber daya manusia tidak semata-mata dianggap sebagai faktor produksi yang konvensional, tetapi penggerak sistem produksi secara menyeluruh.

Sejalan dengan konsep ini, maka strategi pengembangan sumber daya manusia harus berdasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut;

a. Pembatasan dan perluasan pendidikan harus diciptakan bersama, dengan ini dilakukan upaya peningkatan relevansi pendidikan secara lebih merata dan meluas dalam berbagai jenis, jenjang, dan jalur pendidikan.

- b. Pengembangan dan pendayagunaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang memungkinkan untuk menjadi sumber penggerak bagi perluasan motivasi lapangan kerja.
- c. Reformasi dibidang pendidikan dinas yang sedang berkembang, dimana kondisi ekonomi sudah maju dengan berbasis perindustrian, maka strategi pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk teoritis pendidikan, fungsi dan pengembangan riset teknologi untuk mendorong terciptanya ilmu pengetahuan dan teknologi, yang sesuai dengan kebutuhan industri.
- d. Dinegara yang sudah maju perlu dilakukan inovasi ditlap bidang shingga strategi pengembangan sumber daya manusia lebih terfokus pada peningkatan mutu pendidikan tinggi.
- e. Berdasarkan pada hasil analisis kondisi ketenagakerjaan secara lengkap mencakup;
 - kebutuhan tenaga kerja,
 - sistem pendidikan formal dan non formal,
 - struktur tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja terdidik yang berkualitas.
- f. Inventarisasi kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek berdasarkan pada estimasi kebutuhan tenaga kerja dalam perspektif jangka panjang.

Peran balai latihan kerja yang tidak semata-mata sebagai lembaga pendidikan jalur non formal, sebagaimana diuraikan diatas sedikit banyak telah menyumbangkan investasi dalam bidang sumber daya manusia. Investasi ini tidak jauh berbeda dengan konsep investasi manusia juga dianggap sebagai suatu entitas yang nilainya bisa berkembang di kemudian hari melalui suatu proses pengembangan nilai seperti peningkatan sikap.

Perilaku, wawasan, keahlian dan ketrampilan manusia dengan nilai-nilai tersebut merupakan subyek dari konsepsi sumber daya manusia atau *human capital*. Pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan pada berbagai jenjang dan jalur. Sumber daya manusia bernilai jika kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan hidup dan sektor pembangunan yang memberikan keuntungan, baik bagi individu maupun kepada masyarakat (F.Harbison C.Meyers, 1964).

ERA OTONOMI DAERAH

Sejak kehadiran Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dimana sejumlah kewenangan telah diserahkan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah, memungkinkan daerah untuk

melakukan kreasi, inovasi dan improvisasi dalam upaya pembangunan daerahnya. Pemberlakuan otonomi daerah tersebut membawa implikasi terhadap perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang semula merupakan kewenangan pemerintah pusat kemudian diserahkan menjadi kewenangan pemerintah daerah baik provinsi, maupun kabupaten/kota.

Inilah yang disebut dengan Desentralisasi. Pengertian desentralisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia terbitan Balai Pustaka Kemendiknas, menyebutkan; *Sistem pemerintahan yang lebih banyak memberikan kekuasaan kepada pemerintah daerah*. Dari pengertian tersebut dapat diartikan sebagai bentuk pelimpahan kewenangan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah. Tahun 1999 merupakan titik balik penting dalam sejarah desentralisasi di Indonesia, karena akhirnya Pemerintah Pusat bersedia mendesentralisasikan kewenangannya dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 jo Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

Disadari bahwa pemberian porsi yang lebih besar kepada daerah untuk melaksanakan pembangunan dibidang pendidikan membawa sejumlah implikasi, seperti bidang administrasi, kelembagaan, keuangan, perencanaan dan sebagainya.

Semenjak era otonomi daerah digulirkan, maka balai latihan kerja juga turut diserahkan kepada pemerintah daerah. Bahkan daerah yang belum ada balai latihan kerja, mereka berminat untuk mendirikan, dengan alasan untuk memberikan bekal ketrampilan kepada warganya. Bahwa balai latihan kerja merupakan bagian dari program ketenagakerjaan, sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian urusan pemerintahan, antara kewenangan Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Pemerintahan Daerah Kabupaten dan Pemerintahan Daerah Kota. Pemerintah Pusat masih memiliki kewenangan yang meliputi yaitu :

- 1). Politik luar negeri
- 2). Pertahanan Keamanan
- 3). Peradilan
- 4). Moneter dan Fiskal
- 5). Agama

Selain kelima hal tersebut diatas, ada bidang lainnya yang tetap menjadi kewenangan pemerintah pusat yaitu: perencanaan nasional dan pengendalian pembangunan sektoral dan nasional secara makro, Kebijakan dana perimbangan keuangan, Kebijakan sistem administrasi negara dan lembaga perekonomian negara, Kebijakan pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, Kebijakan pendayagunaan teknologi tinggi dan strategis, serta pemanfaatan kedirgantaraan, kalautan,

pertambangan dan kehutanan/ lingkungan hidup. Kebijakan Konservasi serta kebijakan standarisasi nasional.

Diluar kewenangan tersebut diatas, bidang pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh pemerintah daerah kabupaten dan kota meliputi:

1. Pekerjaan umum
2. Kesehatan
3. Pendidikan dan kebudayaan
4. Pertanian
5. Perhubungan
6. Industri dan perdagangan
7. Penanaman modal
8. Lingkungan hidup
9. Pertanahan
10. Koperasi
11. *Tenaga kerja.*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengamanatkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Meningkatnya kesejahteraan bagi tenaga kerja yang diperoleh karena terpenuhinya kompetensi kerja melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada

standar kompetensi kerja dan dilakukan secara berjenjang. Jenjang dalam pelatihan kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil dan ahli.

Dalam konteks Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Penyelenggara pelatihan kerja dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja baik milik pemerintah maupun lembaga pelatihan kerja milik swasta. Tempat dilaksanakan pelatihan kerja dapat diselenggarakan ditempat kerja maupun ditempat pelatihan.

Peserta yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja di balai latihan kerja, tentu berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja yang dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja yakni proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.

Pelatihan kerja tidak dapat dipisahkan dari pendidikan formal yang harus dimiliki para peserta yang akan maupun sedang melaksanakan pelatihan kerja di balai latihan kerja. Dalam konteks pelaksanaan otonomi daerah ditegaskan bahwa sistem pendidikan nasional yang bersifat sentralistik selama ini kurang mendorong terjadinya demokratisasi dan desentralisasi penyelenggaraan pendidikan. Sebab sistem pendidikan yang sentralisasi diakui kurang bisa mengakomodasi keberagaman daerah, keberagaman sekolah, serta keberagaman peserta didik.

Menguatnya aspirasi bagi otonomisasi dan desentralisasi pendidikan tidak terlepas dari kenyataan adanya kelemahan konseptual dan penyelenggaraan pendidikan nasional, yaitu; 1) kebijakan pendidikan nasional sangat sentralistik dan serba seragam, yang pada gilirannya mengabaikan keberagaman sesuai dengan realitas kondisi ekonomi, budaya masyarakat Indonesia di berbagai daerah, 2) kebijaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan nasional lebih berorientasi pada pencapaian target-target tertentu, seperti target kurikulum, yang pada gilirannya mengabaikan proses pembelajaran yang efektif dan mampu menjangkau seluruh ranah dan potensi anak didik.

Sedangkan keberadaan balai latihan kerja yang saat ini ada dipandang belum optimal dalam melaksanakan perannya meningkatkan kompetensi para tenaga kerja. Bahkan saat ini banyak balai latihan kerja yang semula dibawah pembinaan pemerintah daerah, karena alasan tertentu, dikembalikan kembali kepada pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Mengelola balai latihan kerja memang memerlukan manajemen yang baik serta di-back up dengan anggaran yang memadai, sehingga dapat berfungsi dengan baik. Ketiadaan anggaran merupakan salah satu alasan pemerintah daerah untuk menyerahkan kembali balai latihan kerja tersebut.

Oleh karena itu pemerintah harus lebih fokus untuk penguatan peran balai latihan kerja perlu terus ditingkatkan kapasitasnya. Diharapkan balai latihan kerja dapat menjadi lokomotif dalam menciptakan tenaga kerja terampil yang siap bersaing dipasar kerja nasional, regional maupun internasional.

DESENTRALISASI PENDIDIKAN

Kehadiran Undang-Undang Otonomi daerah telah membawa sejumlah perubahan dalam tatanan pemerintahan, terutama dengan diserahkannya sejumlah kewenangan kepada daerah, yang semula menjadi urusan pemerintah pusat. Salah satu kewenangan tersebut adalah dibidang pendidikan.

Namun otonomi dibidang pendidikan berbeda dengan otonomi dibidang pemerintahan lainnya, yang terhenti pada tingkat kabupaten atau kota. Otonomi dibidang pendidikan tidak hanya berhenti pada tingkat kabupaten atau kota, tetapi sampai pada ujung tombak pelaksanaan pendidikan di lapangan yaitu sekolah.

Banyak yang beranggapan bahwa pelaksanaan otonomi daerah memberikan harapan akan perbaikan penyelenggaraan pendidikan dan pada gilirannya meningkatkan kualitas *out put*-nya. Desentralisasi pendidikan telah diterapkan sejak tahun 2001 dan merupakan konsekuensi dari penerapan desentralisasi pendidikan sebagaimana amanat Undang-Undang. Sudah barang tentu Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota wajib menyelenggarakan pendidikan bagi warganya, dengan mengalokasikan anggaran pendidikan yang memadai didalam APBD mereka. Karena bagaimanapun sektor pendidikan sangat penting bagi peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM), disamping sektor-sektor lainnya.

Oleh karena kewenangan sektor pendidikan telah dilimpahkan kepada pemerintah daerah Kabupaten dan Kota maka mau tidak mau pimpinan daerah beserta lembaga legislatif bekerjasama

untuk memajukan sektor pendidikan di daerah mereka sesuai dengan kemampuan yang ada. Selain anggaran, dalam upaya memajukan pendidikan di daerah juga dilakukan penyederhanaan dan mempersingkat birokrasi pendidikan, meningkatkan inisiatif dan kreativitas dalam mengelola pendidikan yang lebih memungkinkan tercapainya pendidikan pada daerah-daerah terpencil serta yang lebih penting lagi meningkatnya partisipasi masyarakat dalam mendukung pendidikan.

Sementara itu selain hasil positif yang sudah terlihat, ternyata masih ada hal-hal lain dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan yang belum memuaskan.

Hasil pengkajian yang dilakukan Kementerian Pendidikan Nasional cq. Direktorat TK dan SD, menunjukkan bahwa pelaksanaan desentralisasi pendidikan di Indonesia belum mampu membawa peningkatan bagi pengembangan pendidikan di daerah. Dengan kata lain keadaan pengembangan pendidikan di daerah masih belum menunjukkan perbedaan berarti atau sama saja, antara sebelum dan sesudah dilaksanakan desentralisasi pendidikan. Bahkan desentralisasi pendidikan dalam hal tertentu justru malah menimbulkan kesulitan baru dibandingkan dengan keadaan sebelumnya.

Hal ini tercermin dari hasil pengkajian yang menemukan hal-hal sebagai berikut; 1) dalam hal pendanaan ketergantungan daerah akan dana dari pemerintah pusat masih tinggi, sementara komitmen pemerintah daerah untuk menyediakan anggaran dana pendidikan masih dipertanyakan. 2) dana operasional sekolah baik sebelum maupun sesudah desentralisasi pendidikan sama saja, tidak ada perbedaan yang berarti. 3) kinerja pengelolaan pendidikan baik tingkat birokrasi pendidikan di kabupaten/kota, kecamatan dan tingkat sekolah cenderung masih sama antara sebelum dan sesudah desentralisasi. 4) pemerintah daerah belum secara serius melakukan pembangunan dan pemeliharaan aspek fisik sekolah, khususnya untuk sekolah dasar. 5) bantuan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah cenderung masih sama, atau dengan kata lain penerapan desentralisasi pendidikan tidak secara langsung mampu meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah. 6) pemerintah daerah masih belum mampu memenuhi kekurangan guru dan peningkatan kesejahteraan guru. 7) desentralisasi pendidikan membawa kesulitan baru dalam hal mutasi ke daerah lain, hal ini karena daerah tersebut merasa memiliki guru tersebut sebagai guru di daerahnya sehingga sulit mengijinkan guru tersebut pindah ke luar daerah mereka.

Sementara disisi lain ada daerah yang keberatan untuk menerima mutasi guru masuk ke daerah mereka. 8) dalam hal prestasi siswa, belum mampu meningkatkan karena tidak ada perbedaan prestasi antara sebelum dan sesudah desentralisasi pendidikan.

Sektor pendidikan merupakan salah satu sektor yang termasuk sektor pelayanan dasar yang akan mengalami perubahan secara mendasar dengan berlakunya otonomi daerah dan desentralisasi fiskal, baik dari segi birokrasi kewenangan penyelenggaraan pendidikan maupun dari aspek pendanaannya.

Secara konseptual, terdapat dua jenis desentralisasi pendidikan yaitu :

pertama, desentralisasi kewenangan disektor pendidikan dalam hal kebijakan pendidikan dan aspek pendanaannya dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota).

Kedua, desentralisasi pendidikan dengan fokus pada pemberian kewenangan yang lebih besar ditingkat sekolah. Konsep desentralisasi pendidikan yang pertama terutama berkaitan dengan otonomi daerah dan penyerahan penyelenggaraan pemerintahan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah provinsi, dan khususnya kepada pemerintah kabupaten dan kota. Karena pada dasarnya esensi sesungguhnya dari pelaksanaan otonomi daerah terletak di tingkat pemerintah kabupaten dan kota.

Konsep desentralisasi pendidikan yang memfokuskan pada pemberian kewenangan yang lebih besar pada tingkat sekolah dilakukan dengan motivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Tujuan dan orientasi dari desentralisasi pendidikan sangat bervariasi. Jika yang menjadi tujuan desentralisasi adalah pemberian kewenangan disektor pendidikan yang lebih besar kepada pemerintah daerah, maka fokus desentralisasi pendidikan yang dilakukan adalah pelimpahan kewenangan yang lebih besar kepada pemerintah kabupaten/kota.

Dilain pihak jika yang menjadi tujuan desentralisasi pendidikan adalah peningkatan kualitas proses belajar mengajar dan kualitas dari hasil proses belajar mengajar tersebut, maka desentralisasi pendidikan lebih difokuskan pada reformasi proses belajar mengajar. Partisipasi orang tua dalam proses belajar mengajar dianggap merupakan salah satu faktor yang paling menentukan.

Dalam kenyataannya, desentralisasi pendidikan yang dilakukan dibanyak negara merupakan bagian dari proses reformasi pendidikan secara menyeluruh dan tidak sekedar merupakan bagian dari proses otonomi daerah dan desentralisasi fiskal. Desentralisasi pendidikan akan meliputi suatu proses pemberian kewenangan yang lebih luas dibidang kebijakan pendidikan dan aspek pendanaannya dari pemerintah pusat ke

pemerintah daerah, dan pada saat yang bersamaan kewenangan yang lebih besar juga diberikan pada tingkat sekolah.

Untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan desentralisasi pendidikan ini maka perlu ada berbagai upaya strategis antara lain sebagai berikut;

1. Kerja sama yang sinergis dalam pengembangan pendidikan.

Sekalipun otonomi daerah memberikan kewenangan yang lebih luas kepada pemerintah daerah kabupaten/kota, namun dalam pengembangan pendidikan masih tetap diperlukan kerjasama yang harmonis antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Desentralisasi tidak perlu menimbulkan fanatisme kedaerahan yang sempit, sehingga mempersulit dinamika pengembangan pendidikan. Justru sebaliknya desentralisasi perlu tetap mengacu kepada kepentingan dan wawasan serta standarisasi nasional.

2. Peningkatan komitmen terhadap pembangunan pendidikan.

Desentralisasi pendidikan dapat berjalan dengan baik jika ada komitmen yang kuat dari lembaga legislatif maupun eksekutif di daerah dalam menyediakan anggaran daerah yang sangat memadai bagi pembangunan pendidikan di daerah.

Selain itu peningkatan sumber daya pengelola pendidikan di daerah juga sangat diperlukan untuk memacu percepatan pembangunan pendidikan tanpa selalu bergantung pada pemerintah pusat. Dalam hal ini peranan dan kemandirian Dewan Pendidikan sebagai mitra bagi legeslatif dan eksekutif di daerah sangat perlu ditingkatkan, tanpa harus bergantung pada bantuan dari pemerintah pusat.

3. Penggalangan partisipasi masyarakat melalui konsensus.

Partisipasi masyarakat dalam membiayai pendidikan sangat menunjang bagi keberhasilan desentralisasi pendidikan. Dalam hal ini pemerintah daerah harus mampu menciptakan kesepakatan atau konsensus dengan masyarakat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan di daerah. Konsensus ini dapat dicapai melalui dialog dengan berbagai komponen di masyarakat yang memiliki perhatian terhadap penyelenggaraan pendidikan, misalnya; Partai Politik, Organisasi Massa Keagamaan, PGRI, kalangan akademisi perguruan tinggi, dewan pendidikan, komite sekolah dan tokoh-tokoh perseorangan yang peduli dengan dunia pendidikan. Untuk bisa terwujudnya dialog dimaksud, maka pemerintah daerah perlu lebih aktif mendekati berbagai pihak tersebut.

Untuk mendorong partisipasi masyarakat yang luas, maka penerapan gagasan manajemen berbasis sekolah dan berbasis masyarakat perlu ditingkatkan.

4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Diperlukan untuk menyelenggarakan pendidikan, baik di bidang perencanaan, pengembangan kurikulum, manajemen sekolah, evaluasi, keahlian bidang studi dll, perlu dilakukan oleh setiap daerah agar penyelenggaraan pendidikan oleh daerah benar-benar bisa dilaksanakan dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada para birokrat penanggung jawab pendidikan maupun para guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun mengikuti berbagai seminar, pelatihan, penataran yang terprogram.

5. Pemberian bantuan pemerintah pusat untuk daerah miskin.

Sekalipun desentralisasi pendidikan menjadikan tanggungjawab pemerintah pusat menjadi berkurang dalam hal pembiayaan penyelenggaraan pendidikan karena sudah dilimpahkan ke pemerintah daerah, namun diharapkan pemerintah pusat tetap memberikan

bantuan khusus atau subsidi untuk menunjang daerah-daerah miskin. Misalnya melalui Dana Alokasi Khusus bidang pendidikan atau block grant lainnya. Hal ini perlu dilakukan karena apabila daerah-daerah yang secara ekonomi belum mampu membiayai pendidikan diwilayahnya maka desentralisasi pendidikan bukannya membawa peningkatan kualitas pendidikan bagi masyarakat setempat, namun ada kemungkinan justru malah menurunkan kualitas maupun kuantitas partisipasi pendidikan masyarakatnya. Selain itu untuk menghindari terjadinya kesenjangan kualitas pendidikan yang mencolok antara daerah yang miskin dan daerah yang kaya. Adanya kesenjangan ekonomi antar daerah ini disebabkan antara lain karena potensi alam, kualitas SDM masyarakatnya, letak geografis, tingkat sosial ekonomi masyarakat, sehingga pendapatan asli daerah (PAD) belum dapat memenuhi kebutuhan peningkatan pendidikan diwilayahnya. Oleh karena *uluran* tangan pemerintah pusat sangat diperlukan.

6. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan.

Kebaikan dan kelemahan penyelenggaraan desentralisasi pendidikan harus segera dapat diketahui agar dapat dilakukan

peningkatan bagi yang telah ada atau perbaikan-perbaikan bagi yang masih memiliki kelemahan. Oleh karena itu pihak pemerintah pusat dan daerah maupun pihak lain seperti badan/lembaga yang terkait dapat melakukan monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap pelaksanaan desentralisasi pendidikan ini.

PENINGKATAN PERAN BLK

Pemerintah Indonesia mendukung penguatan upaya bersama dalam mempromosikan peningkatan keterampilan dan produktivitas sumber daya manusia di wilayah Asia-Pasifik, yang difokuskan ke arah peningkatan produktivitas tenaga kerja agar mampu memaksimalkan pertumbuhan kesempatan kerja dan pembangunan. Salah satu upaya nyata adalah memprioritaskan program-program pelatihan berbasis kompetensi yang diadakan di balai latihan kerja. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi pencari kerja yang umumnya kaum muda, agar dapat memasuki pasar kerja. Menakertrans menyampaikan hal ini dalam pertemuan ke-5 Menteri Sumber Daya Manusia APEC (*Asia Pacific Economic Cooperation*) yang diadakan di Beijing, China.

Pelatihan kerja di balai latihan kerja telah terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi para pencari kerja. Bahkan rata-rata 85 - 90 % lulusan balai latihan kerja langsung diserap pasar kerja. Hal karena program pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan industri. Dibeberapa negara anggota APEC yang ekonomi lebih maju, pendidikan dan pelatihan kejuruan telah secara serius dan konsisten dibangun oleh pemerintah untuk mengantisipasi pasar global. Oleh karena itu negara-negara berkembang harus ikut belajar, mencermati dan memprioritaskan pendidikan dan pelatihan kejuruan. Dalam konteks global, Indonesia terus melaksanakan program-program pelatihan kejuruan dengan bekerja sama dengan ILO dan beberapa lembaga internasional. Kerjasama ini dibutuhkan untuk mendukung program revitalisasi BLK, termasuk penguatan instruktur dan manajemen. Jumlah balai latihan kerja ada 11 BLK UPTP milik Kemenakertrans yang dalam kondisi baik dan menjadi center of excellence serta 208 BLK UPTD yang dikelola pemerintah daerah diseluruh Indonesia.

Sepanjang tahun 2009, Kemenakertrans hanya dapat melatih 107.000 orang peserta untuk mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK dan hal ini dikarenakan minimnya anggaran APBN.

Perkuatan kompetensi tenaga kerja dalam negeri untuk menghadapi era globalisasi bisa dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan penerapan standar kompetensi internasional pada standar pelatihan tenaga kerja di balai latihan kerja maupun pelatihan yang dilaksanakan pihak swasta. Agar keberadaan balai latihan kerja lebih optimal, perencanaan awal harus dilakukan dengan matang serta tujuan dan programnya terukur.

KESIMPULAN

Optimalisasi peran balai latihan kerja harus lebih ditingkatkan, sebagai wadah bagi peningkatan ketrampilan tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini penting karena era globalisasi mau tidak mau akan berimbas kepada persaingan pasar kerja baik tingkat nasional maupun regional kawasan. Seperti kita ketahui saat ini sudah ada forum APEC, AFTA, CAFTA dan G-20.

Dalam kondisi ini mereka yang memiliki keterampilan yang memadai tentu akan memenangkan persaingan dalam mengisi kesempatan kerja yang tersedia. Seiring dengan hal tersebut, sektor pendidikan juga memegang peran penting karena baik sektor pendidikan formal maupun pendidikan non formal sama-sama bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Adanya rencana untuk pelatihan calon tenaga kerja di balai latihan kerja diusulkan masuk sistem pendidikan nasional, merupakan gagasan yang baik. Sehingga tidak ada kesenjangan antara dunia pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Tenaga kerja Indonesia yang berkualitas akan meningkatkan harkat dan martabatnya yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.***

Bambang Adi Imam Brojo, SH
 Kasubag penelaahan Hukum Biro Hukum Kemnakertrans

DAFTAR PUSTAKA

1. Problematika Pembatalan Perda, oleh DR. Ni'matul Huda, SH. M.Hum. Penerbit FH UII Press Yogyakarta, Cetakan Pertama Juni 2010
2. Otonomi Daerah dan Desentralisasi Pendidikan, oleh Armida S. Alisjahbana, FE Univ. Padjadjaran Bandung tahun 2000.
3. Otonomi Pendidikan, oleh Hasbullah, Penerbit RajaGrafindo Persada tahun 2006.
4. Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan, oleh DR. Nanang Fattah, penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, cetakan kelima Mei 2009.
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan, antara Pemerintah, dengan Pemerintahan Provinsi, Pemerintahan Kabupaten dan Pemerintahan Kota.
9. Krisis, tingkatan peran BLK, Bernard Nababan (Migran Care) via Internet.
10. Provinsi Kepulauan Riau.com
11. Niaga.com
12. Majalah; M power, Pusat Humas Kemenakertrans, Edisi Juli-Agustus 2010

**TINJAUAN HUKUM
TERHADAP PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DALAM PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Oleh : Alita D. Ramos, SH

I. PENGANTAR

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) kerap mendapat tentangan dari para pekerja/serikat pekerja dengan berbagai aksinya, antara lain dengan menyuarakan penghapusan sistem kontrak karena dinilai sebagai bentuk perbudakan baru di zaman modern yang sangat merugikan bagi para pekerja. PKWT dalam masyarakat umum lebih dikenal dengan kontrak kerja. Pekerja/serikat pekerja melakukan pertentangan terhadap kontrak kerja karena adanya penilaian bahwa sistem kontrak kerja hanya membuat para pekerja dalam posisi tawar yang lebih rendah dari para pengusaha/pemberi kerja, dimana dalam praktiknya memang sering terjadi pelanggaran. Pelanggaran-pelanggaran ini kemudian menimbulkan permasalahan yang kemudian berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial timbul karena adanya kelalaian dan/atau pelanggaran dalam hal pemenuhan syarat-syarat, baik pada saat pembuatan, perpanjangan, ataupun pembaharuan kontrak kerja.

Banyak pelanggaran tersebut diselesaikan hingga tahap litigasi, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pelanggaran sehubungan kontrak kerja adalah mengenai jangka waktu serta jenis dan sifat atau kegiatan yang dipekerjakan, dimana pengusaha/ pemberi kerja kurang memperhatikan mengenai ketentuan-ketentuan tersebut. Pelanggaran-pelanggaran dalam hubungan kerja dapat mengganggu keharmonisan hubungan kerja antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja.

Hubungan kerja antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian (perdata) pada umumnya, dimana sama-sama memiliki 2 (dua) syarat penting, yaitu: syarat subjektif dan syarat objektif. Perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk-bentuk pelanggaran dalam perjanjian kerja, khususnya PKWT, baik dalam pembuatan, perpanjangan, dan/atau pembaharuannya, antara lain: tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia; dalam PKWT disyaratkan adanya masa percobaan kerja; PKWT diadakan untuk jenis-jenis pekerjaan yang sifatnya permanen atau tetap; pada saat akan diadakan pembaharuan, tidak terpenuhi syarat tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari; serta yang paling banyak terjadi adalah mengenai jangka waktu PKWT yang hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun kerap dilakukan menyimpang oleh para pengusaha/pemberi kerja. Akibat hukum dari pelanggaran-pelanggaran tersebut adalah demi hukum PKWT beralih menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Pengaturan mengenai PKWT dijabarkan lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004).

Selain dari pelanggaran dan/atau ketidaksesuaian terhadap peraturan-peraturan bidang ketenagakerjaan sebagaimana telah disebutkan di atas,

juga terdapat suatu konflik yang timbul dalam hubungan kerja, baik yang tercipta dari pihak pengusaha/pemberi kerja atau dari pekerja. Konflik dalam hubungan kerja tersebut diantaranya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan hak.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004) terdapat 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Apabila perselisihan hak/perselisihan kepentingan diajukan secara bersama dengan perselisihan PHK maka yang terlebih dahulu diputus adalah perkara perselisihan hak/perselisihan kepentingan.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Sesuai judul tulisan ini, kami mengambil dan membahas Putusan Nomor: 194/PHI.G/2007/PN.JKT.PST dan Putusan MA Nomor: 189 K/Pdt.Sus/2008, yang menyangkut perselisihan PHK oleh karena PKWT berakhir. Dari putusan tersebut ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian, yaitu *kewenangan mengadili (kompetensi pengadilan), perselisihan hak, perselisihan PHK, penetapan berakhirnya hubungan kerja, masa kerja, besarnya upah sebulan, uang pesangon, dan upah proses*.

Pada tulisan ini, para pihak yang berpekar disebut dengan X dan Y. Penggugat disebut dengan "X" dan Tergugat disebut dengan "Y".

II. PERTIMBANGAN HUKUM

A. Pertimbangan Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Putusan Nomor: 194/PHI.G/2007/PN.JKT.PST)

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Tergugat meskipun tidak secara eksplisit mengajukan eksepsi, namun dalam daili jawabannya telah terlebih dahulu mengajukan keberatan jika perselisihan ini diadili di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengingat lokasi kerja dan perselisihan ini terjadi di wilayah Sumatera Selatan.

Keberatan Tergugat ini memiliki dasar hukum yakni dalam Pasal 81 UU No. 2 tahun 2004;

Menimbang, berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak, memang terbukti tempat Penggugat melakukan pekerjaannya bukan di wilayah hukum DKI Jakarta melainkan di Suban 2 Gas Project;

Menimbang, bahwa meskipun demikian berdasarkan surat penawaran kerja dari Tergugat kepada Penggugat (bukti T-1), Majelis berpendapat pengaturan kerja Penggugat ditentukan langsung oleh manajemen Tergugat yang berada di Jakarta. Selain itu dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat, dinyatakan tempat Penggugat diterima bekerja pada Tergugat adalah di Pekanbaru untuk bekerja di Suban 2 Gas Project, sementara lokasi Tergugat berdomisili dan tempat ditandatanganinya perjanjian kerja tersebut adalah di Jakarta;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti di persidangan Majelis berpendapat meskipun lokasi atau tempat Penggugat bekerja adalah di wilayah hukum Sumatera Selatan, namun terdapat fakta-fakta yang menentukan antara lain: tempat perjanjian kerja, perintah penugasan kerja terhadap Penggugat dilakukan oleh manajemen yang berada di Jakarta.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut Majelis berpendapat dalam perselisihan ini hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat memiliki faktor-faktor yang berlangsung di wilayah hukum DKI Jakarta. Berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis berpendapat Penggugat berhak mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial terhadap Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat atau dengan kata lain, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk memeriksa dan mengadili perselisihan ini;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mengajukan dua perselisihan, yakni perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 86 UU 2 tahun 2004 Majelis terlebih dahulu akan memeriksa dan mengadili perselisihan hak sebelum memeriksa dan mengadili perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Perselisihan Hak

Menimbang, dalam perselisihan hak Penggugat telah memperselisihkan hak mengenai jam kerja dan upah lembur, hak cuti, dan penggantian biaya akomodasi selama mengikuti pelatihan WPS atas penugasan dari Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat menyatakan jam kerja yang diberikannya oleh Tergugat kepada Penggugat adalah 12 jam kerja sehari dengan 1 jam istirahat 7 hari dalam 1 minggu. Dengan demikian, Tergugat telah mempekerjakan Penggugat melebihi jam kerja. Kelebihan jam kerja ini berdasarkan Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 harus dibayarkan dalam bentuk uang lembur oleh Tergugat kepada Penggugat. Jumlah jam lembur yang seharusnya dibayar Tergugat kepada Penggugat seluruhnya berjumlah Rp 150.206.150,- (seratus lima puluh juta dua ratus enam ribu seratus lima puluh rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat pernah menerima penggantian hak cuti selama 2 minggu setelah bekerja 12 minggu untuk karyawan non staff pada periode I sejumlah Rp 4.655.000, ditambah uang tiket Rp 1.710.000,-. Pada periode II dan III Tergugat tidak menerimanya karena itu menuntut Tergugat untuk membayarkannya yang seluruhnya berjumlah Rp. 10.255.000,-;

Menimbang, bahwa Tergugat pernah mengikutsertakan Penggugat mengikuti pelatihan WPS (*welding procedure*) di BLK Condet Jakarta Timur dari tanggal 18 Agustus 2005 sampai 5 September 2005. Hal tersebut belum dibayarkan Tergugat kepada Penggugat.

Oleh karena itu, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayarkannya yang seluruhnya berjumlah Rp315.000 x 20 = Rp 650.000,-

Menimbang, bahwa hak Penggugat atas uang lembur ternyata telah dibantah oleh Tergugat yang berpedoman pada klausul dalam PKWT yang menyatakan upah yang diterima Penggugat telah diasumsikan sebagai uang lembur (bukti P-5 = T-2, T-3 dan T-4);

Menimbang, bahwa berdasarkan Kepmenakertrans Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 Pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) dinyatakan: "Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, maka yang berwenang menetapkan besar upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota". Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima putusan Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka dapat meminta penetapan ulang kepada Pengawas ketenagakerjaan di provinsi;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta dari kedua belah pihak, ternyata Penggugat atau Tergugat belum meminta penetapan tentang status besarnya uang lembur yang berhak diterima oleh Penggugat kepada Pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis berpendapat gugatan perselisihan hak mengenai uang lembur belum waktunya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena itu ditolak;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan berhak atas biaya akomodasi selama Penggugat mengikuti pelatihan WPS (*welding procedure*) di BLK Condet Jakarta Timur dari tanggal 18 Agustus 2007 samapai 5 September 2005. Namun, dalam persidangan ini Penggugat tidak mengajukan dalil-dalil atau alat bukti yang membuktikan bahwa Penggugat berhak atas biaya akomodasi tersebut. Sementara Tergugat telah membuktikan telah menanggung akomodasi Penggugat selama mengikuti pelatihan tersebut (bukti T-9);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka tuntutan Penggugat atas biaya akomodasi selama mengikuti pelatihan WPS ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat atas uang cuti Majelis berpendapat Tergugat telah mengajukan alat bukti yakni T-6 sampai dengan T-8 yang membuktikan Tergugat telah memenuhi hak Penggugat dengan cara membelikan tiket pesawat Penggugat yang melakukan cuti, sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan Tergugat yang diajukan Penggugat dalam bukti P-16. Dalam bukti T-8 tersebut Majelis juga menemukan fakta bahwa Penggugat telah memberikan persetujuannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka tuntutan Penggugat atas uang cuti kepada Tergugat harus ditolak;

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
Menimbang, bahwa Penggugat terikat hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), selama tiga periode, yaitu:

- pertama : 18 Agustus 2005 sd. 17 Desember 2005;
- kedua : 18 Desember 2005 sd. 17 April 2006;
- ketiga : 3 Mei 2006 sd. 2 Agustus 2006;

Menurut Penggugat karena pelaksanaan PKWT tersebut telah melanggar Pasal 59 ayat (4), ayat (7), dan ayat (6) yang berakibat demi hukum PKWT antara Penggugat dengan Tergugat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum terputus, maka Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar upah proses sejumlah 6 x Rp 10.000.000,- = Rp 60.000.000,-;

Menimbang, bahwa menurut Y perjanjian hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berakhir sejak PKWT itu berakhir. Dengan terputusnya hubungan kerja maka berakhir pula segala hal yang menyangkut hak dan kewajiban dari pihak pekerja (Penggugat) dengan pihak pengusaha (Tergugat);

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan ini Majelis berpendapat pada PKAT X periode 18 Agustus 2005 sd. 17 Desember 2005, Penggugat telah bekerja di Suban 2 Gas Project dengan jabatan sebagai *pipellne welder*;

Menimbang, bahwa setelah PKWT pertama berakhir tanggal 17 Desember 2005, ternyata hubungan kerja antara Penggugat masih berlangsung tanpa terputus. Dalam hal ini Penggugat dengan Tergugat telah melakukan perpanjangan PKWT untuk periode kerja 18 Desember 2005 sampai dengan 17 April 2006. Tempat dan jabatan Penggugat pada PKWT perpanjangan adalah sama dengan PKWT sebelumnya;

Menimbang, bahwa setelah PKWT kedua berakhir pada tanggal 17 April 2006, Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat dengan melakukan PKWT untuk periode kerja 3 Mei 2006 sampai dengan 2 Agustus 2006.

Tempat kerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat pada PKWT ketiga ini adalah sama dengan PKWT I dengan PKWT II yakni bekerja di Suban 2 Gas Project dengan jabatan sebagai *pipellne welder*. PKWT III tersebut secara jelas terbukti merupakan kelanjutan dari PKWT II yang menurut Pasal 59 ayat (6) UU 13 tahun 2003 merupakan PKWT pembaharuan;

Menimbang, bahwa berdasarkan jangka waktu dilakukannya PKWT III dengan PKWT II, waktu yang terselang adalah antara 18 April 2006 sd. 2 Mei 2006 yakni 15 hari;

Menimbang, bahwa menurut UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 59 ayat (4) "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun".

Selanjutnya menurut Pasal 59 ayat (6), "Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun", kemudian berdasarkan Pasal 59 ayat (7) dinyatakan secara jelas: "perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian PKWTT".

Menimbang, bahwa meskipun berdasarkan Pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) PKWT, Penggugat demi hukum berubah menjadi PKWTT. Namun, berdasarkan pekerjaan dalam PKWT tersebut maka bekerjanya Penggugat pada Tergugat adalah untuk melakukan pekerjaan proyek pengelasan pipa yang jangka waktu penyelesaiannya tidak terlalu lama dan dalam kenyataannya sudah selesai dilaksanakan. Dengan demikian, Majelis berpendapat sangatlah sulit untuk memenuhi tuntutan Penggugat untuk bekerja sebagai pekerja tetap Tergugat mengingat pekerjaan yang harus dilakukan Penggugat telah selesai.

Meskipun demikian karena PKWT Penggugat telah berubah menjadi PKWTT maka sehubungan dengan berakhirnya PKWT III, maka Tergugat wajib membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sebagai pekerja dengan status PKWTT;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka Majelis Hakim menetapkan kompensasi pemutusan hubungan kerja yang berhak diterima oleh Penggugat adalah sesuai dengan formula yang diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003, yakni uang pesangon sesuai dengan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4). Uang penghargaan masa kerja belum berhak diterima oleh Penggugat karena masa kerja Penggugat pada Tergugat masih belum mencapai 3 (tiga) tahun sebagaimana ditentukan oleh Pasal 156 ayat (3) UU Nomor 13 tahun 2003;

Menimbang, bahwa besarnya upah sebagai dasar perhitungan uang pesangon, Majelis akan berpedoman pada Pasal 157 UU Nomor 13 tahun 2003, akan tetapi karena kedua belah pihak tidak mengajukan bukti berapa besarnya upah tetap Penggugat 1 (satu) bulan, yakni upah tetap sebulan berdasarkan perhitungan waktu 40 jam seminggu, maka Majelis menyerahkan besarnya upah tetap sebulan tersebut pada kesepakatan kedua belah pihak atau setelah mendapatkan selisih antara upah tetap dan upah lembur berdasarkan penetapan Pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenakertrans Nomor 102 tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

Menimbang, bahwa dalam perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja ini masa kerja Penggugat akan ditentukan berdasarkan keseluruhan lamanya masa kerja Penggugat kepada Tergugat yang tertera dalam 3 PKWT yang dijalankannya berdasarkan bukti P-5 = T-2, T-3 dan T-4 yakni 11 bulan atau kurang 1 tahun;

Menimbang, bahwa dengan demikian kompensasi pemutusan hubungan kerja yang berhak diterima oleh Penggugat adalah uang pesangon sebesar 2 kali upah tetap sebulan Penggugat ditambah 15% dari uang pesangon yang diterima Penggugat dari Tergugat;

Menimbang, bahwa meskipun Tergugat mendalilkan upah yang diterima oleh Penggugat sudah termasuk upah lembur, namun karena tidak ada bukti-bukti lainnya selain yang dibuktikan maka Majelis akan menetapkan upah tetap Penggugat sebesar Rp 7.315.000,- yakni upah sehari sebesar Rp 332.500,- dikalikan 22 hari kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka Majelis hakim akan menolak tuntutan Penggugat agar hubungan kerja dengan Y dinyatakan tidak terputus dan menjadi PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis hakim akan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal berakhirnya pembaharuan PKWT, yakni sejak tanggal 13 Agustus 2006;

Menimbang, bahwa sehubungan dengan tuntutan atas upah proses sejumlah Rp 60.000.000,- Majelis berpendapat karena pekerjaan dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada dasarnya sudah selesai maka tidak ada pekerjaan yang dilakukan Penggugat pada Tergugat karena itu juga tuntutan atas upah proses tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dipertimbangkan maka Majelis akan menyatakan mengabulkan gugatan X untuk sebagian;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan yang diajukan Penggugat lebih dari 150 juta rupiah maka berdasarkan Pasal 58 UU Nomor 2 tahun 2004, para pihak akan dikenakan biaya perkara. Karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian maka Majelis akan membebaskan biaya perkara ini untuk ditanggung oleh Tergugat yang seluruhnya berjumlah Rp 642.000,- (enam ratus empat puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dipertimbangkan Maka Majelis berpendapat tidak dapat mengabulkan tuntutan Penggugat;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

Amar Putusan

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 13 Agustus 2006;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yang terdiri dari uang pesangon sebesar 2 (dua) kali upah tetap sebulan Penggugat ditambah uang penggantian hak sebesar 15% dari uang pesangon yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat sebelumnya sebesar Rp 16.824.5000,- (enam belas juta delapan ratus dua puluh empat ribu lima ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp 742.000,- (tujuh ratus empat puluh dua ribu rupiah);

B. Pertimbangan Hukum Putusan Mahkamah Agung (Putusan Nomor: 189 K/Pdt.Sus/2008)

Menimbang bahwa terhadap alasan-alasan tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

Menimbang bahwa terlepas dari alasan-alasan kasasi tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung *judex factie* telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

a. Dalam hal tanggal penetapan berakhirnya hubungan kerja:

- bahwa pertimbangan hukum *judex factie* yang menyatakan PKWT *a quo demi* hukum menjadi PKWT dan menolak meneruskan hubungan kerja antara Pemohon kasasi dan Termohon kasasi dapat dibenarkan, namun *judex factie* telah salah menerapkan hukum dengan memutuskan hubungan kerja *a quo* terhitung sejak tanggal 13 Agustus 2006;
- bahwa hubungan kerja antara Pemohon kasasi dan Termohon kasasi *demi* hukum menjadi PKWTT dan oleh *judex factie* tidak dapat diteruskan atau harus diputus;
- bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang PHK dalam perkara *a quo* harus berdasarkan putusan PHI;
- bahwa sudah sepatutnya dan adil bila hubungan kerja antara Pemohon kasasi dan Termohon kasasi putus terhitung sejak akhir Februari 2007, yaitu 6 (enam) bulan sejak berakhirnya hubungan kerja berdasarkan PKWTT periode III (3 Mei 2006 sd. 2 Agustus 2006);

b. Dalam hal lamanya masa kerja Pemohon kasasi:

- bahwa karena PKWT *a quo* sebagaimana yang dipertimbangkan oleh *judex factie* bahwa antara PKWT III (periode 3 Mei 2006 sd. 2 Agustus 2006) dengan PKWT II (periode 18 Desember 2005 s.d 17 April 2005), baik dilihat dari segi perpanjangan PKWT maupun pembaharuan PKWT bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka sudah seharusnya PKWT *a quo* demi hukum menjadi PKWT terhitung sejak adanya pelanggaran ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dalam hal ini adalah terhitung sejak dibuatnya PKWT periode III, yakni terhitung sejak tanggal 3 Mei 2006;
- bahwa karena hubungan kerja antara Pemohon kasasi dan Termohon kasasi (dinyatakan putus terhitung sejak akhir Februari 2007, maka sudah seharusnya lamanya masa hubungan kerja dihitung sejak 3 Mei 2006 sampai dengan akhir Februari 2007 yaitu kurang dari 1 (satu) tahun;

c. Dalam hal besarnya upah sebulan:

- bahwa pertimbangan hukum *judex factie* tentang besarnya upah Pemohon kasasi perhari untuk dasar perhitungan penyelesaian PHK dalam perkara ini sebesar

Rp 332.500,- sehari dapat dibenarkan, namun *judex factie* telah salah menerapkan hukum untuk besarnya upah sebulan sebesar 22 kali upah sehari;

- bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 besarnya upah sebulan adalah 30 kali upah sehari dan oleh karenanya sudah seharusnya besarnya upah Pemohon kasasi sebulan adalah $30 \times \text{Rp } 332.500,- = \text{Rp } 9.975.000,-;$

d. Dalam hal perhitungan hak Pemohon kasasi atas uang pesangon dan uang penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan:

- bahwa pertimbangan hukum *judex factie* Pemohon kasasi berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dibenarkan;

- Oleh karena Pemohon kasasi mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun dan menerima upah sebesar Rp 9.975.000 sebulan, maka sudah seharusnya Pemohon kasasi berhak atas uang pesangon dan uang penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dengan perhitungan sebagai berikut: - Uang pesangon: $2 \times (1 \times \text{Rp } 9.975.000,-) \dots\dots\dots =$ Rp 19.950.000,- - Uang penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan $15\% \times \text{Rp } 19.950.000,- \dots\dots\dots =$ Rp 2.992.500,- ; - Jumlah: = Rp 22. 942.500,- ; - bahwa karena hubungan kerja antara Pemohon kasasi dan Termohon kasasi dinyatakan putus terhitung sejak akhir Februari 2007 dan Pemohon kasasi di PHK oleh Termohon kasasi terhitung sejak tanggal 2 Agustus 2006 yang semula oleh Termohon kasasi PHK <i>a quo</i> terjadi demi hukum karena telah berakhirnya hubungan kerja sebagaimana yang ditetapkan dalam PKWT III;	- bahwa dengan pertimbangan bahwa Pemohon kasasi selama masa proses <i>a quo</i> secara faktual tidak bekerja serta memperhatikan nilai-nilai kepatutan dan rasa keadilan maka sudah seharusnya hak Pemohon kasasi atas upah proses <i>a quo</i> ditetapkan sebesar 6 bulan dengan perhitungan $6 \times \text{Rp } 9.975.000,- = \text{Rp } 59.850.000,-;$ Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohonan kasasi: X tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 194/PHI/G/2007/PHI.PN.JKT.PST tanggal 13 September 2007 dan Mahkamah Agung akan mengadili sendiri perkara ini dengan amar lengkapnya berbunyi sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini: Menimbang bahwa karena nilai gugatan dalam perkara <i>a quo</i> Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas dan permohonan kasasi dari Pemohon kasasi dikabulkan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Termohon kasasi;
--	--

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan peraturan perundang-Undangan lain yang bersangkutan;

Amar Putusan

Mengabulkan gugatan Penggugat (sekarang Pemohon kasasi) sebagian;

1. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dan berakhir sejak akhir Februari 2007;
2. Menghukum Tergugat/Termohon kasasi untuk membayar hak Penggugat/Pemohon kasasi atas uang pesangon dan uang penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang seluruhnya berjumlah Rp 22.942.500,- (dua puluh dua juta sembilan ratus empat puluh dua ribu lima ratus rupiah);
3. Menghukum Tergugat/Termohon kasasi untuk membayar hak Penggugat/Pemohon kasasi atas upah proses yang seluruhnya berjumlah Rp 59.850.000,- (lima puluh sembilan juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat/Pemohon kasasi selebihnya;

Menghukum Tergugat/Termohon kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ini berjumlah Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah);

III. ANALISIS

Berdasarkan pada pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, maka kami memberikan analisis-analisis, sebagai berikut:

1. Kewenangan mengadili

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 194/PHI.G/2007/PN.JKT.PST, disinggung pula perihal kompetensi pengadilan yang diajukan oleh Y. Y dalam dalil jawabannya telah terlebih dahulu mengajukan keberatan jika perselisihan hubungan industrial ini diadili di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengingat lokasi kerja dan perselisihan terjadi di wilayah Sumatera Selatan.

Keberatan Y berdasar pada ketentuan dalam UU 2/2004, yaitu: gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Namun, tidak selalu ketentuan ini diterapkan dalam hukum acara pada Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat pula bahwa penugasan tempat perjanjian kerja, perintah penugasan kerja terhadap X dilakukan oleh manajemen yang berada di Jakarta. Berdasarkan fakta-fakta tersebut, Majelis Hakim berpendapat dalam perselisihan ini hubungan kerja antara X dan Y memiliki faktor-faktor yang berlangsung di wilayah hukum DKI Jakarta, meskipun lokasi atau tempat X bekerja adalah di wilayah hukum Sumatera Selatan.

2. Perselisihan Hak

X yang berstatus sebagai pekerja harian, menerima upah harian sesuai dengan *work order*. X bekerja 12 (dua belas) jam/hari dengan 1 (satu) jam istirahat 7 (tujuh) hari dalam seminggu. Atas *over time* pada jam kerja X maka dirinya berhak atas upah lembur. Dengan demikian, X menuntut kepada Y agar dibayarkan upah lembur sebagai haknya.

Ketentuan mengenai jam kerja dan upah lembur berpedoman pada UUK, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 234 Tahun 2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu (Kepmenakertrans Nomor Kep.234/MEN/2003), dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Kepmenakertrans Nomor Kep.102/MEN/2004).

X mengajukan gugatan atas uang lembur ke Pengadilan Hubungan Industrial, namun oleh Pengadilan Hubungan Industrial gugatan tersebut ditolak. Gugatan atas uang lembur ditolak oleh Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan belum mendapat penetapan dari Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten/kota. Pengawas ketenagakerjaan memberikan penetapan tentang status besarnya uang lembur setelah diminta dari kedua belah pihak, baik Penggugat maupun Tergugat.

Selanjutnya, tuntutan X berupa penggantian biaya akomodasi selama mengikuti pelatihan *welding procedure* (WPS), uang cuti, dan uang penghargaan masa kerja, tidak dapat dipenuhi atau ditolak.

Hal ini dikarenakan Y dapat membuktikan telah menanggung akomodasi X selama mengikuti pelatihan WPS. Y memberikan hak cuti pada X dengan membelikan tiket pesawat kepada X yang melakukan cuti, sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan. Sedangkan, tuntutan X berupa uang penghargaan masa kerja tidak dapat dipenuhi melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan masa kerja X adalah kurang dari 1 (satu) tahun atau hanya 11 (sebelas) bulan, dimana dalam UUK uang penghargaan masa kerja diberikan kepada pekerja dengan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun.

3. Perselisihan PHK

Pengadilan Hubungan Industrial menetapkan perihal berakhirnya hubungan kerja yaitu pada 13 Agustus 2006 (pada saat PKWT periode III berakhir), sedangkan Mahkamah Agung menetapkan perihal berakhirnya hubungan kerja yaitu pada Februari 2007. Melihat kasus yang terjadi antara X dan Y, maka PHK tersebut terjadi karena berakhirnya PKWT/kontrak kerja tidak dilakukan perpanjangan. Dalam UUK, hanya datur perihal PHK Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (1) UUK, Perusahaan/pemberi kerja dapat melakukan PHK kepada pekerjanya setelah mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

PHK tanpa penetapan terlebih dahulu dari Pengadilan Hubungan Industrial batal demi hukum. Selama belum ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, baik pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya. Oleh karena PHK yang dilakukan Y terhadap X adalah batal demi hukum, maka PKWT demi hukum menjadi PKWTT. Artinya, secara otomatis X menjadi pekerja tetap Y tanpa perlu adanya pengangkatan melalui SK.

Pembaharuan PKWT (periode III: 3 Mei 2006 sd. 2 Agustus 2006) terdapat ketidaksesuaian dengan ketentuan UUK, dimana seharusnya pembaharuan PKWT dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya PKWT yang lama dan pembaharuan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali serta paling lama 2 (dua) tahun.

Penyimpangan pada kasus ini adalah bahwa pembaharuan PKWT antara X dan Y dilakukan dengan mengabaikan masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya PKWT yang lama. PKWT lama (PKWT periode II) sebelum akan diadakan pembaharuan berakhir pada 17 April 2006, sehingga jangka waktu yang berselang antara 18 April 2006 sd. 2 Mei 2006 adalah hanya selama 15 (lima belas) hari.

Pembaharuan PKWT yang sesuai dengan ketentuan UUK adalah dilakukan setelah tenggang waktu 30 (tiga puluh) dari berakhirnya PKWT periode II. Adapun konsekuensi dari ketidaksesuaian proses pembaharuan PKWT tersebut adalah demi hukum PKWT beralih menjadi PKWTT. Selain itu juga, terdapat fakta bahwa pada saat akan dilakukan perpanjangan PKWT (periode I ke periode II) diketahui dilakukan tanpa adanya pemberitahuan secara tertulis terlebih dahulu kepada pekerja bersangkutan. Hal ini juga merupakan salah satu bentuk kelalaian atau ketidaksesuaian dengan UUK. Sehubungan dengan adanya kelalaian atau ketidaksesuaian pada saat perpanjangan dan/atau pembaharuan PKWT, maka terjadi peralihan status X menjadi pekerja tetap.

Dari segi perpanjangan maupun pembaharuan, PKWT III dan PKWT II bertentangan dengan Pasal 59 UUK. Konsekuensi hukum dari ketidaksesuaian tersebut adalah hubungan kerja antara X dan Y berubah menjadi PKWTT terhitung sejak dibuatnya PKWT III yaitu tanggal 3 Mei 2006. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (4) KEP.100/MEN/VI/2004. Oleh karena hubungan kerja dinyatakan putus (berdasarkan putusan MA) sejak akhir Februari 2007, maka seluruh masa kerja dihitung sejak 3 Mei 2006 - Februari 2007 (kurang dari 1 tahun).

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, kompensasi PHK yang berhak diterima oleh X adalah sebesar 2 kali upah tetap sebulan ($2 \times (1 \times \text{Rp } 9.975.000 = \text{Rp } 19.950.000,-)$). Atas diri X berhak pula atas uang penggantian hak berupa penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, yaitu ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon ($15\% \times \text{Rp } 19.950.000 = \text{Rp } 2.992.500,-$).

Oleh karena penghasilan X dibayarkan atas dasar perhitungan harian (X adalah pekerja harian), maka besar penghasilan sebulan adalah 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari. Berdasarkan ketentuan UUK (Pasal 157 ayat (2)), Pengadilan Hubungan Industrial menetapkan bahwa X berhak atas upah sebulan dengan perhitungan 22 (dua puluh dua) kali penghasilan sehari. Hal ini merupakan bentuk kekeliruan dalam perhitungan mengenai besaran upah sebulan yang telah diterapkan Pengadilan Hubungan Industrial.

4. Uang pesangon

Hak X yang dapat dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial sehubungan adanya PHK, yaitu Y diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penggantian hak.

Apabila ditinjau berdasarkan Pasal 156 ayat (2) UUK maka besaran uang pesangon tersebut adalah "masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah. Hal ini dikarenakan masa kerja X kurang dari 1 (satu) tahun.

5. Upah proses

PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT sejak perpanjangan PKWT II (18 Desember 2005 sd. 17 April 2006). Hal ini dikarenakan pelaksanaan perpanjangan PKWT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4), dan ayat (5). Oleh karena berubah menjadi PKWTT maka Putusan PHI yang menetapkan bahwa hubungan kerja antara X dan Y berakhir pada 2 Agustus 2006 adalah batal demi hukum.

Berdasarkan Putusan PHI, PHK berakhir sejak berakhirnya PKWT III, yaitu 13 Agustus 2006 (seharusnya 2 Agustus 2006), sedangkan MA melihat hal yang berbeda mengenai upah proses yang diajukan oleh X. Mahkamah Agung menilai bahwa upah proses dihitung sejak berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT, yaitu sejak Februari 2007. Oleh karena itu, penetapan mengenai upah proses adalah sejak Agustus 2006 sampai Februari 2007.

Dengan pertimbangan selama proses secara faktual tidak bekerja serta memperhatikan nilai-nilai kepatutan dan rasa keadilan, maka sudah seharusnya hak pekerja atas upah proses ditetapkan selama 6 (enam) bulan. Artinya, selama PHK belum mendapatkan penetapan dari PHI, maka baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan hak dan kewajibannya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis- analisis tersebut di atas, kami memberikan kesimpulan atas perkara Putusan Nomor: 194/PHI.G/2007/PN.JKT.PST, sebagai berikut:

bahwa pengadilan yang berwenang memeriksa dan memutus perkara hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, meskipun lokasi kerja dan perselisihan terjadi di wilayah Sumatera Selatan.

1. Berdasarkan UU 2/2004, gugatan perselisihan hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja.

Namun, berdasarkan penafsiran hakim, "tempat pekerja bekerja" dapat diperluas menjadi tempat ditandatanganinya perjanjian kerja serta tempat manajemen perusahaan bersangkutan berada (dalam kasus, perusahaan tempat X menandatangani dan tempat manajemen perusahaan berada di Jakarta). Mengenai kompetensi pengadilan ini diperkuat pula oleh Mahkamah Agung;

2. bahwa perihal perhitungan uang pesangon berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah terhitung sejak awal hubungan kerja, yaitu sejak PKWT periode I, sedangkan penghitungan uang pesangon oleh Mahkamah Agung ditetapkan terhitung sejak dari PKWT periode III, dikarenakan Y pada saat melakukan pembaharuan PKWT periode III tidak sesuai dengan ketentuan UUK, yaitu tanpa memperhatikan ketentuan mengenai masa tenggang 30 (tiga puluh) hari. Ketidaksesuaian tersebut berakibat demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT;

3. bahwa perihal perselisihan hak menyangkut upah lembur tidak dapat dijadikan sengketa pada Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan belum mendapatkan penetapan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada ketentuan dalam Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

4. bahwa X tidak dapat diangkat sebagai pegawai tetap pada perusahaan tempat dirinya bekerja, meskipun terdapat ketidaksesuaian dalam perpanjangan dan/atau pembaharuan PKWT. Hal ini mengingat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh X adalah jenis pekerjaan yang penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

5. bahwa Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung terdapat perbedaan dalam penetapan berakhirnya hubungan kerja. Menurut Pengadilan Hubungan Industrial, PHK berakhir sejak berakhirnya PKWT periode III, yaitu 13 Agustus 2006 (seharusnya 2 Agustus 2006), sedangkan Mahkamah Agung melihat hal yang berbeda perhitungan berakhirnya hubungan kerja, yaitu sejak Februari 2007; dan

6. bahwa Mahkamah Agung menilai bahwa upah proses dihitung sejak berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT III, yaitu sejak Februari 2007. Sehingga, penetapan mengenai upah proses adalah terhitung sejak Agustus 2006 sampai Februari 2007.

Sekian dan terima kasih.

Alita D. Ramos, SH
Biro Hukum, Kemenakertrans

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⁾

Problematika 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*kan 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

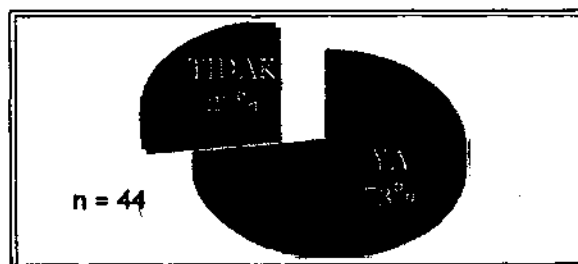
¹³⁾ Seputar Tentang Tenaga Outsourcing, <http://malangnet.wordpress.com>

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 pekerjanya,
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

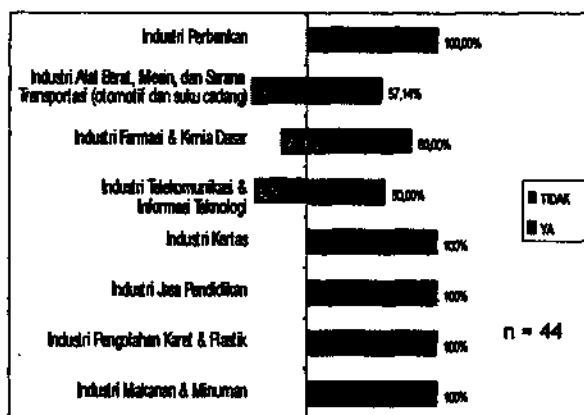
Dari 73 %, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga *outsourc* merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet dan plastik, serta industri makanan dan minuman.

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



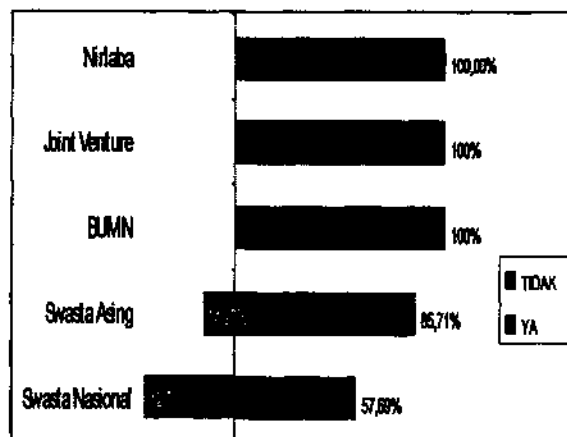
Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

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⁾

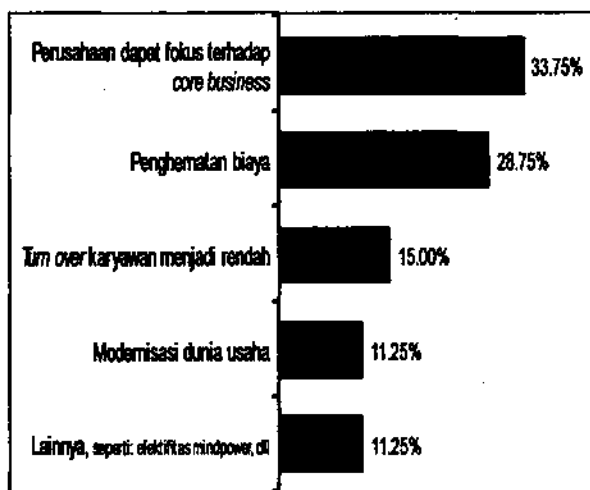
¹⁵⁾ Outsourcing, 2008, Divisi Riset PPM Manajemen, 28 Agustus 2008

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:

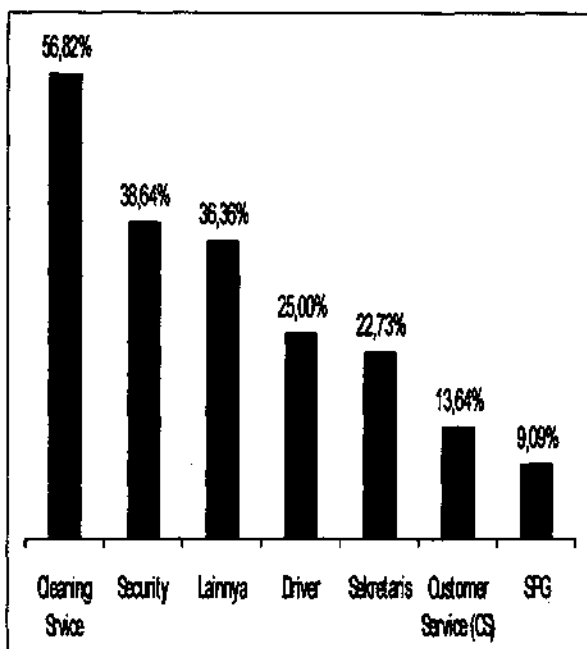
¹⁷⁾ Outsourcing, 2008, Divisi Riset PPM Manajemen, 28 Agustus 2008

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 pekerja/buruh 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 penajakan.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.

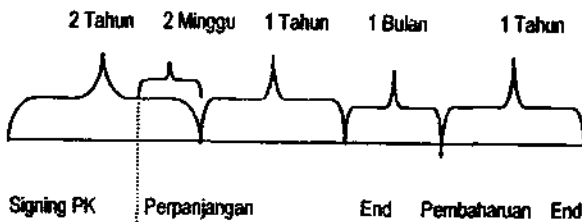
Terhadap PKWT atas pekerjaan musiman, berarti pekerjaannya tergantung pada musim dan cuaca dan hanya untuk satu jenis pekerjaan saja.

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>Compentation 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>