

# POSISI PEKERJA *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

**Dinar Wahyuni**

*Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR RI*

Naskah diterima: 1 Juli 2011

Naskah diterbitkan: 22 Desember 2012

**Abstract:** *Outsourcing is legitimate after Act No. 13 of 2003 regarding employment was passed. This paper tries to analyze the position of outsourced workers in the act from three dimension i.e worker relations, worker unions, industrial conflict and its resolution. From the worker relations dimension, workers' status is unclear because the outsourcing agreement made was between the employee and the outsourcing companies. There has been inconsistencies in application of working agreement, and this will reduce workers' rights. From the the trade unions dimensions, the practice of outsourcing will further minimize the function and role of unions within the company. From the industrial conflict dimensions and its resolution, if a conflict occur, the authorities who resolve the dispute is the outsourcing company. It happens because the agreement made is between the worker and the outsourcing company.*

**Keywords:** *Outsourcing, industrial relations, worker.*

**Abstrak:** *Outsourcing* menjadi sah pascakeluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tulisan ini ingin menganalisis posisi pekerja *outsourcing* dalam Undang-Undang tersebut dari tiga dimensi, yaitu hubungan kerja, serikat pekerja serta konflik industrial dan penyelesaiannya. Dari dimensi hubungan kerja, status hubungan kerja pekerja *outsourcing* tidak jelas karena perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Telah terjadi inkonsistensi dalam penerapan hubungan kerja dan akan mengurangi hak-hak pekerja. Dari dimensi serikat pekerja, praktik *outsourcing* akan semakin meminimalisir fungsi dan peran serikat dalam perusahaan. Dari dimensi konflik industrial dan penyelesaiannya, apabila terjadi konflik, maka pihak yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, karena hubungan hukum yang terjadi antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

**Kata Kunci:** *Outsourcing, hubungan industrial, pekerja.*

## Pendahuluan

Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia masih belum mampu mengatasi berbagai persoalan yang ada. Masih melekat dalam ingatan kita tragedi yang terjadi di PT Drydocks World Graha di Kelurahan Tanjung Uncang, Kecamatan Batu Aji, Batam. Ribuan pekerja mengamuk dengan membakar dan merusak berbagai fasilitas kantor perusahaan galangan kapal tersebut. Akibat kerusuhan yang bermuatan rasial itu, sekitar 41 pekerja PT Drydocks World Graha berkebangsaan India terpaksa dievakuasi ke Markas Poltabes Barelang lewat laut dengan kapal patroli kepolisian dan darat. Dari sekitar 41 warga India, empat orang terluka akibat bentrokan dengan pekerja (Serambinews.net, 2010).<sup>1</sup> Peristiwa ini dipicu pernyataan seorang ekspatriat setingkat supervisor asal India yang bernada rasisme saat *briefing* pagi. Ungkapan tersebut membuat pekerja Indonesia marah.

*Outsourcing* menjadi salah satu permasalahan di PT Drydock World Graha dan turut memicu kerusuhan pekerja. Perusahaan tersebut tercatat mempunyai 9.963 pekerja, dan hanya 2.080 yang berstatus pekerja tetap. Sebanyak 7.783 pekerja lainnya berstatus kontrak atau *outsourcing* (Koran Republika, 2011).<sup>2</sup> Pekerja PT Drydock sesungguhnya merupakan pekerja *outsourcing* akan tetapi mereka dipekerjakan sebagai tenaga inti perusahaan.

Permasalahan yang menimpa PT Drydock merupakan salah satu cermin dari implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Masalah ketenagakerjaan bukan hal yang baru di Indonesia. Sejak dunia usaha mulai berkembang, masalah hubungan industrial dan ketenagakerjaan pun muncul. Pada awal kemerdekaan, kelompok pekerja merupakan mitra perjuangan pemerintah. Perjuangan pekerja dalam merebut kemerdekaan menjadi motif politik pemerintah untuk mengakomodasi kepentingan pekerja (Habibi, 2009:37). Negara mempunyai peran dominan dalam melakukan intervensi yang memihak kepentingan pekerja. Terlihat dari berbagai peraturan perundangan yang dikeluarkan pemerintah.

Seiring bergantinya rezim pemerintahan, pilihan kebijakan pembangunan lebih mengutamakan pertumbuhan ekonomi. Paradigma yang berkembang saat itu adalah dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan mampu menciptakan lapangan kerja dalam jumlah yang sebanding dengan pertumbuhan itu dalam hitungan ekonometrik (Sudjana, 2002:8). Namun dalam pelaksanaannya, lapangan kerja tidak dengan sendirinya terbuka hanya dengan menaikkan penanaman modal dan investasi. Industri yang padat modal ternyata lebih membutuhkan mesin-mesin untuk produksinya. Akibatnya peran tenaga kerja semakin tergantikan oleh mesin-mesin produksi. Dampak selanjutnya banyak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Memasuki tahun 1997, krisis ekonomi global melanda dunia. Melonjaknya harga minyak dunia secara tidak langsung berpengaruh pada kondisi perekonomian Indonesia. Begitu juga dalam dunia ketenagakerjaan. Sampai awal Maret 2010 angka PHK di Indonesia mencapai 68.332 orang. Itu belum termasuk yang dirumahkan sebanyak

---

<sup>1</sup> "Buruh Mengamuk, Batam Rusuh," <http://mail.serambinews.net/news/view/29185/buruh-mengamuk-batam-rusuh>, diakses tanggal 6 Oktober 2010.

<sup>2</sup> "Pemerintah Janji Benahi Outsourcing," [http://koran.republika.co.id/koran/0/109623/Pemerintah\\_Janji\\_Benahi\\_I\\_Outsourcing\\_I](http://koran.republika.co.id/koran/0/109623/Pemerintah_Janji_Benahi_I_Outsourcing_I), diakses tanggal 9 November 2011.

27.860 orang (portalhr.com, 2010).<sup>3</sup> Industrialisasi yang menggantungkan modal asing menyebabkan rakyat harus menanggung kenaikan beban akibat kenaikan harga bahan pangan. Sementara pemerintah dalam posisi tidak berdaya akibat hutang luar negeri. Kesepakatan dengan IMF dalam bentuk *letter of intent* (LoI) yang salah satunya mengatur pemberlakuan kebijakan pasar kerja fleksibel, mengantarkan negara kita ke berbagai permasalahan baru dalam dunia ketenagakerjaan. Rekson Silaban (2009:48) mencatat beberapa masalah utama ketenagakerjaan yaitu masalah pengangguran dan berimplikasi pada meningkatnya jumlah pekerja sektor informal, masalah pendidikan dan komposisi, sistem pengupahan, praktik *outsourcing*, masalah sistem pengawasan tenaga kerja, dan masalah jaminan sosial tenaga kerja.

Sistem *outsourcing* merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja fleksibel yang disyaratkan IMF dalam pemberian bantuan pemulihan krisis ekonomi di Indonesia. *Outsourcing* menjadi sah sejak keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Ada tiga alasan utama yang membuat *outsourcing* dapat dibenarkan secara hukum. *Pertama*, untuk pengurangan biaya tenaga kerja dari sebuah perusahaan yang sedang mengalami kesulitan, agar perusahaan tersebut tetap hidup. *Kedua*, dalam rangka mencari tenaga kerja yang kompeten untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak permanen atau hanya dibutuhkan sesaat saja. *Ketiga*, *outsourcing* diperbolehkan ketika terjadi reorganisasi di suatu perusahaan, tujuannya untuk menggantikan pekerja yang berhalangan (blog.analisisinsurence.com, 2011).<sup>4</sup> Pertanyaannya kemudian adalah bagaimana posisi pekerja *outsourcing* dalam UUK? Tulisan ini akan menguraikan permasalahan tersebut dari dimensi hubungan industrial yang terbagi tiga, yaitu hubungan kerja, serikat pekerja serta konflik industrial dan penyelesaiannya.

### **Dimensi Hubungan Industrial**

Dimensi hubungan industrial mempunyai tiga dimensi, yaitu dimensi hubungan kerja, dimensi serikat pekerja serta dimensi konflik industrial dan penyelesaiannya. Pada bagian ini akan diuraikan ketiga dimensi tersebut dalam perspektif neoliberal, Marxian dan Pancasila yang mengacu pada Salomon (1992, dalam Habibi, 2009).

#### ***Hubungan Kerja***

Hubungan kerja menitikberatkan pada tiga pihak, yaitu pekerja sebagai penerima kerja, perusahaan sebagai pemberi kerja dan negara sebagai pengawas yang memastikan hubungan kerja yang terjadi sesuai ketentuan yang berlaku. Negara juga berperan dalam mengawasi tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam rangka penyerapan tenaga kerja dan dapat melakukan intervensi terkait kebijakan upah. Hubungan kerja memiliki tiga perspektif, *pertama*, perspektif neoliberal (neo-klasik). Tiga proposisi neoliberal, yaitu: neoliberalisme meyakini bahwa ekonomi adalah kunci memahami dan mendekati berbagai hal dan prinsip ekonomi merupakan tolak ukur negara untuk mengevaluasi kebijakan pemerintah dalam suatu negara. *Kedua*, pergeseran arena hidup sosial menjadi urusan individu. Konsep yang dikembangkan adalah modal

<sup>3</sup> “Per Maret 2010, Angka PHK Capai 68.332 Orang,” <http://www.portalhr.com/beritahr/seputarhr/1id1518.html>, diakses tanggal 30 September 2010.

<sup>4</sup> “Kebijakan Outsourcing,” <http://blog.analisisinsure.com/?p=287>, diakses tanggal 6 Oktober 2010.

manusia. Proposisi ketiga menyatakan bahwa pemindahan regulasi dari ranah sosial ke individu. Negara sebagai manifestasi regulator sosial harus dikurangi perannya. Ketiga proporsi ini kemudian dimanifestasikan ke dalam kebijakan ekonomi politik tahun 1989 dengan munculnya Washington Consensus/WC (Habibi, 2009: 9-10). WC merupakan salah satu upaya untuk mengatasi krisis ekonomi. WC terdiri dari sepuluh elemen yang mengandung tiga konsep, yaitu liberalisasi, deregulasi dan privatisasi.

Pasar kerja fleksibel (*Labour Market Flexibility/LMF*) merupakan manifestasi dari gagasan neoliberal bidang ketenagakerjaan. Masih menurut Habibi (2009:15), LMF mengandung empat dimensi, fleksibilitas eksternal, terkait penyesuaian penerimaan pekerja dari pasar kerja eksternal. Hal ini dicapai melalui pekerja dengan kontrak tetap maupun kontrak sementara atau melalui pengaturan upah dan rekrutmen yang longgar. *Kedua*, fleksibilitas internal, dalam waktu kerja. *Ketiga*, fleksibilitas fungsional, terkait fleksibilitas dalam menempatkan pekerja di berbagai bidang yang berbeda dalam perusahaan. Hal ini dicapai melalui *outsourcing*. Terakhir, fleksibilitas upah. Upah ditentukan menurut pertemuan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Tinggi rendahnya akan berubah-ubah sesuai dengan naik-turunnya permintaan dan penawaran.

Pasar kerja fleksibel akan berdampak pada sisi tenaga kerja dan hubungan kerja. Dari sisi tenaga kerja, pekerja dapat berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi pendapatannya dan tidak terikat waktu lama pada satu pemberi kerja sehingga membuka peluang kesempatan kerja yang lebih besar. Sedangkan dari sisi hubungan kerja, fleksibilitas pasar tenaga kerja dapat mengurangi dominasi serikat pekerja. Melalui bentuk hubungan kerja *outsourcing*, kolektivisme dalam hubungan industrial mulai bergeser ke arah individualisme, termasuk juga dalam sistem upah dan penyelesaian perselisihan (Habibi, 2009:16-17).

*Perspektif kedua*, Marxian. Marx menganggap pemerintah sebagai alat dari kaum kapitalis untuk mengeksploitasi pekerja. Karena itu pekerja harus menggunakan kekuatan sendiri untuk memperjuangkan klas. *Perspektif ketiga*, Pancasila. Hubungan industrial Pancasila menempatkan pemerintah sebagai fasilitator proses produksi. Negara berperan positif sebagai bentuk antisipasi kegagalan pasar dan tidak berpihak pada salah satu pihak terkait (Kertonegoro, 1999:18).

### ***Serikat Pekerja***

Pandangan neoliberal memandang serikat pekerja harus diberi kesempatan untuk mengungkapkan kepentingannya agar manajemen pengusaha memiliki legitimasi yang kuat dari pekerjanya. Fox sebagai pendukung perspektif ini menyatakan bahwa legitimasi perlu diciptakan, tidak hanya pada kekuatan industrial, namun juga pada nilai sosial yang mengakui hak kelompok kepentingan untuk mengombinasikan dan memiliki suara efektif terhadap tujuan mereka. *Kedua*, perspektif Marxian. Menurut Marx, serikat pekerja dan hubungan industrial dilihat sebagai aktivitas politik yang berkaitan dengan pengembangan kelas pekerja. Sementara dalam pandangan Pancasila, pertumbuhan serikat pekerja yang terlalu kuat dalam hubungan industrial dianggap sebagai sesuatu yang negatif. Kondisi dapat menyebabkan timbulnya konflik terbuka antara pekerja dan pengusaha. Karena itu, serikat pekerja harus tumbuh secara proporsional (Habibi, 2009:18-19).

### ***Konflik Industrial dan Penyelesaiannya***

*Pertama*, pandangan neoliberal. Konflik menurut pandangan neoliberal merupakan hal yang tidak dapat dielakkan karena bertujuan mengubah struktur hubungan industrial. Resolusi konflik yang ditawarkan perspektif ini adalah bipartit, antara pekerja dan pengusaha. Campur tangan negara tidak diperlukan dalam penanganan konflik. *Kedua*, pandangan Marxian menyatakan bahwa konflik merupakan suatu yang alami inheren terjadi dalam sistem ekonomi dan sosial kapitalisme. Tidak ada cara menyelesaikan konflik industrial selama masih ada konflik. Konflik dapat dihentikan dengan meniadakan klas pemilik dan bukan pemilik alat produksi. *Ketiga*, pandangan Pancasila. Konflik merupakan sesuatu yang negatif yang dapat mengganggu proses produksi. Karena itu konflik dapat diselesaikan melalui musyawarah mufakat (Habibi, 2009:20-21).

### ***Perkembangan Praktik Outsourcing***

Robert A. Nisbet (1972, dalam Rahardjo, 1980: 97) dalam bukunya *Social Change and History* menyebutkan bahwa perubahan di dalam susunan masyarakat yang disebabkan oleh munculnya golongan pekerja. Pengertian hak milik yang semula mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang, juga mengalami perubahan karenanya. Sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, karena sekarang barang siapa yang memiliki alat-alat produksi bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai pekerja. Hal ini yang melandasi pandangan bahwa nasib pekerja ditentukan oleh perusahaan. Bahkan dewasa ini muncul istilah baru dalam bidang ketenagakerjaan yang disebut *outsourcing*.

Pada awalnya *outsourcing* muncul sebagai akibat globalisasi ekonomi, persaingan usaha ketat, tuntutan pasar, fleksibilitas ekonomi dan efisiensi manajemen. Krisis ekonomi yang melanda dunia menuntut upaya pemulihan dengan dana yang besar. Keterbatasan dana mendorong pemerintah menarik investor asing maupun pinjaman luar negeri. Jaminan kepercayaan diperoleh apabila Indonesia berkomitmen menjalankan isu-isu yang ramai disuarakan dalam kancah internasional. Salah satunya isu demokratisasi yang akan berimbas pada kebijakan ketenagakerjaan. IMF mengajukan dua solusi bagi Indonesia untuk mengatasi krisis, yaitu pertama dengan memberikan potongan pajak bagi dunia usaha, dan kedua menerapkan sistem pasar kerja yang fleksibel (Habibi, 2009:7). Sistem ini melarang dunia usaha menerapkan aturan ketenagakerjaan yang kaku. Perekrutan dan pemberhentian pekerja harus fleksibel karena merupakan syarat utama bertahannya suatu usaha. Apabila produksi meningkat, perusahaan akan merekrut pekerja yang baru. Demikian sebaliknya, jika permintaan berkurang, perusahaan dapat memberhentikan pekerja untuk mengurangi biaya produksi. Fleksibilitas ini bisa diwujudkan melalui sistem *outsourcing*.

Di negara maju, *outsourcing* sudah lebih dulu digunakan tepatnya sejak tahun 1900-an. Sementara negara-negara berkembang baru populer pada tahun 1980. Sejak keluarnya Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-kontrak Perusahaan Pengelola di Kawasan Berikat, mulai berkembang sistem *outsourcing*. Industri awal yang bersentuhan dengan *outsourcing* adalah industri perminyakan. Bahan

bakar yang dimanfaatkan oleh konsumen akhir, mengalami proses panjang dan melalui berbagai perusahaan *outsourcing*. Dimulai dari pemilik konsesi lahan, eksplorasi hingga produksi, transportasi, semuanya dilakukan oleh perusahaan yang berbeda (Priambudi, 2008:21). Perusahaan ingin lebih fokus pada proses bisnis perusahaan sehingga sebagian kegiatan perusahaan diserahkan kepada pihak lain. Pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain hanya pekerjaan penunjang. Dari sinilah muncul *outsourcing*.

Menurut Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama (Yasar, 2008:1). Penyerahan kegiatan dapat berupa tenaga kerja, fasilitas, bagian produksi, aset dan teknologi serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Definisi lain menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa. Ada tiga unsur penting dalam *outsourcing*, yaitu: pemindahan fungsi pengawasan, pendelegasian tanggung jawab atau tugas suatu perusahaan dan menitikberatkan pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan (Yasar, 2008:2).

Selama ini belum ada peraturan perundangan yang secara tegas dan jelas memberikan definisi *outsourcing*. Dalam pasal 64 UUK, *outsourcing* dijelaskan sebagai suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Sementara pasal 1601 b KUH Perdata menyatakan bahwa *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu. Perusahaan umumnya menerapkan sistem *outsourcing* dengan tujuan:<sup>5</sup>

1. Efektivitas *manpower*;
2. Tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama;
3. Memberdayakan anak perusahaan; dan
4. *Dealing with unpredicted business condition*.

Persyaratan bagi perusahaan *outsourcing* adalah sebagai berikut:

1. Harus berbentuk badan hukum. Ketentuan ini diperlukan agar tenaga kerja mempunyai jaminan atas hak-haknya. Selama ini banyak perusahaan *outsourcing* yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja. Karena itu, status badan hukum menjadi sangat penting;
2. Mempunyai ijin yang dipersyaratkan oleh instansi yang terkait; dan
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja *outsource* sekurang-kurangnya sama dengan pekerja di perusahaan pengguna atau sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Hal ini mengacu pada ketentuan dalam UUK pasal 6 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/pekerja berhak memperoleh

---

<sup>5</sup> “Keuntungan dan Kelemahan Sistem Informasi *Outsourcing* vs *Inourcing*,” <http://primadona.blogstudent.mb.ipb.ac.id/2010/07/15/keuntungan-dan-kelemahan-sistem-informasi-outsourcing-vs-insourcing/>, diakses tanggal 5 Oktober 2010.

perlakuan yang sama tanpa diskriminasi perusahaan. Demikian perusahaan tidak boleh membedakan hak-hak pekerja tetap maupun pekerja *outsource*.

4. Jika syarat di atas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan;
5. Mempunyai dana yang cukup agar dapat mendanai bisnisnya, terutama pembayaran terlebih dahulu gaji pekerja *outsource*; dan
6. Mempunyai pengalaman di bidang sumber daya manusia dan bisnis terkait (Yasar, 2008:32-33).

*Oursourcing* sudah dilakukan di banyak negara. Di India, pekerja *outsourcing* di bidang teknologi informasi mampu menghasilkan devisa yang tidak kecil. Sementara di Filipina, *outsourcing* menduduki peringkat pertama dari perluasan kesempatan kerja dibandingkan pekerjaan lain. Begitu pula yang terjadi di Jepang, Jerman dan Kanada. Jumlah pekerja *outsourcing* yang ada pada ketiga negara tersebut cukup dominan. Pelaksanaan *outsourcing* di negara-negara tersebut tidak menimbulkan permasalahan karena kesiapan masing-masing negara, misalnya adanya asuransi pengangguran dan upah pekerja *outsourcing* yang lebih tinggi dari upah minimum. Bahkan penggunaan jasa *oursource* telah dilakukan lintas negara. India menerima *outsourcing* dari perusahaan Amerika Serikat dengan nilai US\$ 57 miliar. Jumlah tenaga kerja yang terlibat mencapai 4 juta dengan berkontribusi *Gross Domestic Product* (GDP) sebesar 7% (Yasar, 2008:6). Perkembangan *outsourcing* di dunia yang sedemikian tentunya didukung oleh kemajuan teknologi informasi.

### **Outsourcing dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pengesahan UUK menjadi landasan maraknya *outsourcing*. Pada awalnya, Undang-Undang tersebut dibentuk dengan tujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam melaksanakan *outsourcing* serta menjadi acuan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Namun kenyataannya, implementasi UUK ternyata belum mampu mengakomodasi hak-hak pekerja bahkan menimbulkan permasalahan baru. *Outsourcing* banyak dilakukan oleh perusahaan untuk menekan biaya tenaga kerja dengan perlindungan yang diberikan sangat terbatas. Akibatnya, praktik *outsourcing* menimbulkan keresahan di kalangan pekerja.

Kebijakan *outsourcing* di Indonesia mengacu pada prinsip *core* dan *noncore* bisnis. Artinya, pekerja *outsourcing* hanya diperbolehkan untuk bidang-bidang pekerjaan penunjang yang bukan pekerjaan utama. Tetapi demi efisiensi perusahaan, banyak perusahaan yang menyerahkan pekerjaan utama yang berkaitan langsung dengan proses produksi perusahaan kepada pekerja *outsourcing*, sementara hak-hak yang diterima pekerja *outsourcing* berbeda dengan pekerja tetap perusahaan karena hubungan hukum hanya terjadi dengan perusahaan penyedia tenaga kerja sehingga perusahaan pengguna merasa tidak berkewajiban memberikan hak-hak pekerja.

Sesuai dengan ketentuan UUK pasal 65 ayat 2 disebutkan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dari pasal tersebut jelas bahwa pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan jasa penyedia tenaga kerja hanya kegiatan penunjang yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi perusahaan (*noncore business*). Alexander dan Young (dalam [supremasihukum-helmi.blogspot.com](http://supremasihukum-helmi.blogspot.com), 2010)<sup>6</sup> mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*, yaitu:

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

Dengan demikian kegiatan penunjang merupakan kegiatan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/pekerja *catering*, usaha tenaga pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja.<sup>7</sup> Setiap perusahaan harus menjelaskan terlebih dahulu apa yang menjadi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang ke dalam suatu dokumen tertulis dan kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat untuk mencegah terjadinya salah penafsiran mengenai kriteria *core business*. Pembuatan dokumen tertulis penting bagi penerapan *outsourcing* di perusahaan, karena alasan-alasan sebagai berikut ([gofartobing.wordpress.com](http://gofartobing.wordpress.com), 2010):<sup>8</sup>

1. Sebagai bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan tentang ketenagakerjaan dengan melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat;
2. Sebagai pedoman bagi manajemen dalam melaksanakan *outsourcing* pada bagian-bagian tertentu di perusahaan;
3. Sebagai sarana sosialisasi kepada pihak pekerja tentang bagian-bagian mana saja di perusahaan yang dilakukan *outsourcing* terhadap pekerjanya; dan
4. Meminimalkan risiko perselisihan dengan pekerja, serikat pekerja, pemerintah serta pemegang saham mengenai keabsahan dan pengaturan tentang *outsourcing* di perusahaan.

### **Posisi Pekerja *Outsourcing* dalam Hubungan Industrial Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Celia Mather<sup>9</sup> mengungkapkan bahwa pelaksanaan *outsourcing* mempunyai tiga masalah utama yaitu pertama, tersingkirnya pekerja dari kesepakatan negosiasi;

<sup>6</sup> “*Outsourcing* (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan,” <http://supremasihukum-helmi.blogspot.com/2009/02/outsourcing-alih-daya-dan-pengelolaan.html>, diakses tanggal 6 Oktober 2010.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Outsourcing* di Indonesia, <http://gofartobing.wordpress.com/2010/02/01/outsourcing-alih-daya-dan-pengelolaan-tenaga-kerja-pada-perusahaan-tinjauan-yuridis-terhadap-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/>, diakses tanggal 6 Oktober 2010.

<sup>9</sup> *Outsourcing* Sebuah Pengingkaran Kapitalisme Terhadap Hak-Hak Buruh, [http://blog.unsri.ac.id/revolusi\\_jalanan/isu-perburuhan/outsourcing-sebuah-pengingkaran-kapitalisme-terhadap-hak-hak-buruh/mrdetail/6616/](http://blog.unsri.ac.id/revolusi_jalanan/isu-perburuhan/outsourcing-sebuah-pengingkaran-kapitalisme-terhadap-hak-hak-buruh/mrdetail/6616/), diakses tanggal 6 Oktober 2010.

kedua, tidak adanya tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja; ketiga, berkurangnya pekerja tetap sehingga semua pekerja menjadi *outsourcing*. Hal ini menyebabkan kondisi pekerja dalam ketidakpastian. Berikut gambaran perbandingan hak pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* (soulofdistortion.wordpress.com, 2007).<sup>10</sup>

**Tabel 1.** Gambaran Perbandingan Hak Pekerja Tetap dan Pekerja *Outsourcing*

Hak-hak Pekerja	Pekerja Tetap	Pekerja <i>Outsourcing</i>
Upah Pokok (UP)	Minimal UMK Tunjangan Masa Kerja (TMK), UP=UMK+TMK	Hanya UMK
Premi kehadiran	Dapat	Tidak dapat
Tunjangan jabatan	Pada posisi tertentu ada	Tidak dapat
Jaminan sosial tenaga kerja	Dapat	Tidak dapat jaminan hari tua
Uang makan dan transport	Dapat	Tidak dapat (termasuk di dalam upah pokok)
Hak cuti: tahunan, haid dan cuti hamil	Dapat, untuk pekerja perempuan yang hamil mendapat cuti 3 bulan dengan dibayar upahnya	Tidak dapat, pekerja perempuan ketika hamil diputus kontraknya.
Tunjangan hari raya	Dapat	Tidak Dapat
Pesangon	Dapat (dilindungi UU)	Tidak Dapat
Kebebasan berserikat	Ada dan dapat dijalankan	Pekerja takut berserikat karena langsung dapat diputus hubungan kerjanya
Perjanjian kerja atau kesepakatan Kerja	Kolektif melalui PKB	Individu, yang ditandatangani di awal

Dari tabel 1 tampak bahwa status hubungan kerja pekerja *outsourcing* tidak jelas karena perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Telah terjadi inkonsistensi penerapan hubungan kerja. Dalam UUK pasal 1 ayat (15), hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara pekerja/pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pengusaha/majikan adalah orang atau perusahaan yang mempekerjakan orang lain untuk suatu pekerjaan tertentu dengan memberikan upah, sedangkan pekerja merupakan orang yang memberikan tenaganya untuk mengerjakan pekerjaan tertentu dengan menerima upah. Dalam hal ini antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mengandung unsur pekerjaan, perintah dan upah, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah hubungan hukum penempatan.<sup>11</sup>

Namun dalam pasal 66 ayat (2) huruf a disebutkan bahwa antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan pekerja harus ada hubungan kerja. Ketidakjelasan hubungan kerja pekerja *outsourcing* berpotensi menimbulkan persoalan. Hubungan kerja dalam sistem *outsourcing* juga akan melemahkan posisi pekerja. Hubungan kerja yang

<sup>10</sup> Gambaran Buruh Outsourcing, <http://soulofdistortion.wordpress.com/2007/07/30/gambaran-buruh-outsourcing/>, diakses tanggal 6 Oktober 2010.

<sup>11</sup> “*Outsourcing* dan PKWT Dalam Sistem Hubungan Kerja Merupakan Gejala Fleksibilitas Ketenagakerjaan,” [http://ocw.usu.ac.id/...perburuhan/hk\\_628\\_slide\\_outsourcing\\_dan\\_pkwt\\_dalam\\_sistem\\_hubungan\\_kerja\\_merupakan\\_gejala\\_kebijakan\\_fleksibilitas\\_ketenagakerjaan.pdf](http://ocw.usu.ac.id/...perburuhan/hk_628_slide_outsourcing_dan_pkwt_dalam_sistem_hubungan_kerja_merupakan_gejala_kebijakan_fleksibilitas_ketenagakerjaan.pdf), diakses tanggal 6 Oktober 2010.

bersifat sementara dengan masa kerja yang ditetapkan selama waktu tertentu (6 bulan atau kurang, 1 tahun, 2 tahun) akan semakin membuka peluang bagi perusahaan untuk mem-PHK pekerja.

Dalam hal peraturan perusahaan pengguna, posisi kerja pekerja lagi-lagi mengalami ketidakjelasan. Pekerja *outsourcing* dalam penempatannya pada perusahaan pengguna harus tunduk pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan pengguna tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Hal ini didasarkan asumsi bahwa pekerja *outsourcing* bekerja di tempat perusahaan pengguna dan SOP perusahaan pengguna harus diikuti juga oleh seluruh pekerja tanpa membedakan statusnya. Ketentuan ini tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja.

Dari sisi jaminan kelayakan bekerja, *outsourcing* akan mengurangi hak-hak pekerja, terutama terkait jaminan sosial tenaga kerja baik itu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Kematian (JK), terutama JHT. JHT tidak akan diperoleh pekerja *outsourcing* meskipun pekerja tersebut telah beberapa kali memperpanjang perjanjian kerjanya. Perusahaan pengguna jasa tenaga kerja merasa tidak wajib memberikan hak-hak normatif pekerja karena tidak mempunyai hubungan hukum dengan pekerja, hubungan yang terjadi hanya hubungan penempatan. Dalih efisiensi perusahaan semakin mendorong kebijakan upah pekerja murah, yang akan berdampak pada berkurangnya jaminan sosial yang layak bagi pekerja. Dan ketika terjadi pelanggaran hak-hak pekerja, maka pekerja dalam posisi tawar yang rendah karena tidak memiliki hubungan hukum dengan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Hubungan hukum hanya terjadi dengan penyedia jasa tenaga kerja. Karena itu perlu diatur secara jelas di dalam peraturan perundangan tentang masalah ini.

Terkait uang pesangon dan tunjangan hari raya, pekerja *outsourcing* tidak mendapat uang pesangon dan tunjangan hari raya, karena UUK tidak mengatur secara jelas dan tegas persoalan itu. Dalam pasal 156 ayat (2) UUK disebutkan bahwa apabila terjadi PHK, perusahaan wajib membayar uang pesangon dengan ketentuan yang dihitung dari masa kerja mulai di bawah 1 tahun sampai di atas 8 tahun. Kemudian uang penghargaan masa kerja juga ditentukan berdasarkan masa kerja minimal 3 tahun. Pada kenyataannya, banyak pekerja *outsourcing* yang bekerja hanya selama 6 bulan atau kurang, 1 tahun dan 2 tahun. Sehingga uang pesangon yang akan didapat sesuai UUK maksimal 2 bulan gaji. Sedangkan uang penghargaan masa kerja tidak mungkin didapat oleh pekerja *outsourcing* karena pekerja tersebut harus sudah bekerja selama 3 tahun untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 2 bulan gaji. Untuk uang penggantian hak seperti tercantum dalam ayat (3) seperti biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya sangat jarang diperoleh, karena lamaran penerimaan dan seleksi dilakukan di kota tempat perusahaan.

Sistem *outsourcing* akan semakin melemahkan peran serikat pekerja dalam perusahaan karena hubungan kerja yang terjadi lebih bersifat individu antara perusahaan pengguna dengan tenaga kerja. Meskipun dalam UUK tidak disebutkan secara eksplisit bahwa pekerja tidak boleh berserikat, namun melemahnya posisi tawar pekerja akan membatasi upayanya memperjuangkan hak-haknya, terlebih ketika ancaman PHK oleh perusahaan semakin mudah dilakukan.

Dari segi proses rekrutmen, praktek *outsourcing* akan menciptakan kesempatan kerja baru bagi lembaga penyalur tenaga kerja. Konsep keamanan lapangan kerja menjadi lebih penting dibanding keamanan kerja. Meminjam perspektif neoliberal yang menyatakan bahwa pasar kerja fleksibel akan berimplikasi pada terbukanya peluang kesempatan kerja yang lebih besar kepada lebih banyak pencari kerja karena pekerjaan akan menjadi selalu tersedia bagi pencari kerja (Bellante dan Jackson, 1990 dalam Habibi, 2009:17). *Outsourcing* di satu sisi, akan membantu mengurangi angka pengangguran walaupun jumlahnya kecil dengan terbukanya peluang kerja baru, tetapi di sisi lain, lembaga penyalur tenaga kerja sering mengenakan biaya yang tidak sedikit agar dapat menempati posisi yang ditawarkan sehingga merugikan pekerja.

Meskipun telah ada peraturan yang dibuat untuk meminimalkan risiko perselisihan, namun masih sering muncul perselisihan dalam pelaksanaan *outsourcing*, baik antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap maupun antar pekerja *outsourcing* di perusahaan. Dalam kasus ini, pihak yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar menyangkut peraturan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Karena hubungan hukum yang terjadi antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Hal ini sesuai dengan pasal 66 ayat 2c UUK yang menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

## Simpulan

Praktik *outsourcing* di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ternyata belum mampu mengakomodasi kepentingan pekerja bahkan menimbulkan permasalahan baru. Posisi pekerja dalam hubungan industrial berada dalam ketidakpastian, baik itu dari dimensi hubungan kerja, serikat pekerja maupun konflik dan penyelesaiannya. Dari segi hubungan kerja, status hubungan kerja pekerja *outsourcing* tidak jelas karena perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Telah terjadi inkonsistensi penerapan hubungan kerja. Namun, pekerja *outsourcing* dalam penempatannya pada perusahaan pengguna harus tunduk pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan pengguna tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Ketidakjelasan posisi pekerja juga berdampak pada kelayakan jaminan kerja. Sistem *outsourcing* akan mengurangi hak-hak pekerja. Dari segi serikat pekerja, praktik *outsourcing* akan semakin meminimalisir fungsi dan peran serikat dalam perusahaan karena hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan lebih bersifat individu, terlebih ketika ancaman PHK oleh perusahaan semakin mudah dilakukan. Demikian juga dari segi konflik dan penyelesaiannya. Apabila terjadi konflik, baik antara pekerja *outsourcing* dan pekerja tetap maupun antar pekerja *outsourcing* di perusahaan, pihak yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar menyangkut peraturan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Karena hubungan hukum yang terjadi antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Berbagai persoalan yang muncul dalam pelaksanaan *outsourcing* akibat kelemahan sanksi hukum maupun pengawasan peraturan perundangan yang berlaku. Oleh

karena itu implementasi UUK perlu adanya campur tangan pemerintah baik dalam pengawasan maupun penanganan kasus-kasus. Pemerintah harus bertindak tegas kepada setiap perusahaan yang melanggar aturan bidang ketenagakerjaan. Demikian juga penyelarasan peraturan tentang *outsourcing* perlu dilakukan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Habibi, Muhtar. 2009. *Gemuruh Buruh Di Tengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1999. *Hubungan Industrial: Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Nisbet, Robert A. 1972. *Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development*. London: Oxford University Press dalam Satjipto Rahardjo. 1980. *Hukum dan Masyarakat*. Bandung : Angkasa.
- Priambudi, Komang. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Kerja*. Jakarta: Alihdaya Publishing.
- Silaban, Rekson. 2009. *Reposisi Gerakan Buruh, Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sudjana, Eggi. 2002. *Buruh Menggugat*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Yasar, Iftida. 2008. *Sukses Implementasi Outsourcing*. Jakarta : PPM.

### Peraturan Perundangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### Internet

- “Buruh Mengamuk, Batam Rusuh,” <http://mail.scrabinews.net/news/view/29185/buruh-mengamuk-batam-rusuh>, diakses tanggal 6 Oktober 2010.
- “Gambaran Buruh *Outsourcing*,” <http://soulofdistortion.wordpress.com/2007/07/30/gambaran-buruh-outsourcing/>, diakses tanggal 6 Oktober 2010.
- “Kebijakan *Outsourcing*,” <http://blog.analisisinsure.com/?p=287>, diakses tanggal 6 Oktober 2010.
- “*Outsourcing* dan PKWT Dalam Sistem Hubungan Kerja Merupakan Gejala Fleksibilitas Ketenagakerjaan,” [http://ocw.usu.ac.id/perburuhan/hk\\_628\\_slide\\_outsourcing\\_dan\\_pkwt\\_dalam\\_sistem\\_hubungan\\_kerja\\_merupakan\\_gejala\\_kebijakan\\_fleksibilitas\\_ketenaga-kerjaan.pdf](http://ocw.usu.ac.id/perburuhan/hk_628_slide_outsourcing_dan_pkwt_dalam_sistem_hubungan_kerja_merupakan_gejala_kebijakan_fleksibilitas_ketenaga-kerjaan.pdf), diakses tanggal 6 Oktober 2010.

- “Keuntungan dan Kelemahan Sistem Informasi *Outsourcing* vs *In sourcing*,” <http://primadona.blogstudent.mb.ipb.ac.id/2010/07/15/keuntungan-dan-kelemahan-sistem-informasi-outsourcing-vs-insourcing/>, diakses tanggal 5 Oktober 2010.
- “*Outsourcing* (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan,” <http://supremasihukum-helmi.blogspot.com/2009/02/outsourcing-alih-daya-dan-pengelolaan.html>, diakses tanggal 6 Oktober 2010.
- “Outsourcing di Indonesia”, <http://gofartobing.wordpress.com/2010/02/01/outsourcing-alih-daya-dan-pengelolaan-tenaga-kerja-pada-perusahaan-tinjauan-yuridis-terhadap-undang-undang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/>, diakses tanggal 6 Oktober 2010.
- “*Outsourcing* Sebuah Peningkaran Kapitalisme Terhadap Hak-Hak Buruh,” [http://blog.unsri.ac.id/revolusi\\_jalanan/isu-perburuhan/outsourcing-sebuah-peningkaran-kapitalisme-terhadap-hak-hak-buruh/mrdetail/6616/](http://blog.unsri.ac.id/revolusi_jalanan/isu-perburuhan/outsourcing-sebuah-peningkaran-kapitalisme-terhadap-hak-hak-buruh/mrdetail/6616/), diakses tanggal 6 Oktober 2010.
- “Pemerintah Janji Benahi Outsourcing,” [http://koran.republika.co.id/koran/0/109623/Pemerintah\\_Janji\\_Benahi\\_I\\_Outsourcing\\_I](http://koran.republika.co.id/koran/0/109623/Pemerintah_Janji_Benahi_I_Outsourcing_I), diakses tanggal 9 November 2011.
- “Per Maret 2010, Angka PHK Capai 68.332 Orang,” <http://www.portalhr.com/beritahr/seputarhr/lid1518.html>, diakses tanggal 30 September 2010.

