

PRO DAN KONTRA PASAL TENTANG *OUTSORCING* DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Andi Lala

Akademi Minyak dan Gas (AKAMIGAS) Balongan Indramayu

Email: cirebonkotakip11@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pro dan kontra undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian normatif yang dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek yang diteliti pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Metode Penelitian ini menggunakan studi naskah atau umumnya dikenal dengan pustaka library, dengan studi kasus pada UU tenaga kerja. Penelitian yang mengkaji pada ruang lingkup hukum normatif atau juga disebut dengan penelitian doctrinal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya, sistem outsourcing yang selama ini sudah berjalan, ternyata menimbulkan gejala konflik dan masalah yang melibatkan antara pihak buruh/pekerja dengan perusahaan. Adanya sistem ini adalah karena sebelumnya telah ditetapkan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Menurut penelaahan peneliti, dalam UU tersebut masih banyak kelemahan di dalamnya, seperti tidak adanya kebijakan yang mengatur dan menjelaskan pelaksanaan sistem outsourcing. Di dalamnya hanya menjelaskan tentang legalitas dari praktik tersebut. Kemudian, peneliti juga tidak menemukan perlindungan hak para pekerja/buruh, dan hal ini menjadi bagian terpenting mengapa UU tersebut menjadi persoalan bagi sebagian kalangan.

Kata Kunci : *Pro dan Kontra, Outsourcing, undang-undang Nomor 13 tahun 2003.*

Pendahuluan

Pasca kemerdekaan tahun 1945 sampai dengan tahun 1946 masalah ketenagakerjaan menjadi perhatian utama dari Kementerian Sosial. Melalui Keputusan Presiden No 07 tahun 1947 mengenai struktur kabinet di tetapkan bahwa untuk menghadapi masalah ketenagakerjaan mulai di urus oleh Kementerian Perburuhan dengan Menteri Muda Perburuhan. Hal ini menjadi penting karena persoalan ketenagakerjaan perlu lembaga khusus yang menangani masalah tersebut. Masalah perburuhan sampai saat ini menjadi perhatian khusus dan berkelanjutan dari politik

perburuhan yang ada dalam lingkungan Kementerian Sosial. Hal ini dikarenakan masalah yang muncul dalam dunia ketenagakerjaan adalah berhubungan dengan masalah perlindungan tenaga kerja, jaminan sosial kerja, maupun masalah kesempatan kerja yang berimplikasi terhadap perselisihan perburuhan. Disisi lain, masalah dalam organisasi perburuhan yang seolah-olah mendukung adanya antrian pemberian kerja dan urusan yang berhubungan dengan kerja dan penempatan kerja.

Sebagai suatu solusi yang ditawarkan adalah memutuskan biaya produksi (*cost productioan*). Artinya jalan lain untuk menguraikan masalah tersebut adalah dengan adanya sistem *outsourcing*. Namun dalam hal ini pihak yang paling diuntungkan adalah perusahaan, karena dapat memangkas ongkos anggaran untuk Sumber Daya Manusia (SDM). Artinya perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam pemberdayaan SDM yang bekerja diperusahaannya.

Seiring dengan disahkannya praktik *outsourcing*, sebagaimana dijelaskan dalam UU No 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan tersebut menuai pro-kontra antara disahkannya dan pelaksanaannya UU tersebut. Alasannya adalah adanya kekhawatiran masyarakat untuk dimanfaatkan oleh perusahaan, dengan tidak diberikan haknya secara utuh dari perusahaan. Karena dalam sistem *outsourcing* ini seorang buruh tidak melakukan hubungan kontrak kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja, melainkan ia melakukan hubungan kontrak kerja dengan pihak penyalur kerja atau dalam hal ini pihak jasa *outsourcing*. Pemerintah dalam hal ini justru tidak melihat kerugian yang dapat ditimbulkan oleh pihak perusahaan terhadap buruh, dan sistem ini pun dilegalkan. Padahal jelas secara ekonomi dan hak buruh/pekerja dapat merugikan bagi mereka. Namun bagi yang pro, adanya *outsourcing* ini justru memberikan kontribusi terhadap perkembangan ekonomi, artinya dapat menjadi stimulan lebih lanjut sehingga tumbuhnya bentuk usaha-usaha baru. Dengan demikian, bagi mereka yang pro, hal ini akan membuka lapangan kerja baru, sementara bagi pemerintah sendiri dengan berdirinya perusahaan tersebut dapat membantu pemerintah untuk mengurangi angka kemiskinan dan menambah pendapatan pajak. Pertumbuhan perusahaan dan terciptanya lapangan kerja, dan menstimulasi pertumbuhan ekonomi dan mengurangi angka kemiskinan menjadi dalih bagi kelompok masyarakat yang pro terhadap adanya sistem *outsourcing* ini. Sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Outsourcing merupakan perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja kepada pihak perusahaan. Dengan demikian, ada satu tahap yang hilang antara hubungan buruh dan pihak perusahaan. Buruh tidak berhubungan langsung dengan pihak perusahaan. Ia berhubungan dengan pihak perusahaan penyalur tenaga kerja. Dalam masalah hubungan kerja, ada tiga pihak yang bermain, yaitu buruh sebagai pelaku kerja, perusahaan penyalur (*outsourcing*) sebagai pemberi jasa memasukan tenaga kerja kepada pihak perusahaan, dan perusahaan sendiri sebagai tempat tujuan kerja dari para pelaku kerja (buruh). Dengan demikian dalam hal ini perusahaan dapat berkurang bebannya dan resiko tanggungjawab terhadap para pekerja (buruh). Penyerahan tenaga kerja tersebut dilakukan melalui mekanisme kesepakatan atau bentuk perjanjian antara pihak si penyalur kerja (jasa *outsourcing*) dengan pihak penerima pekerja (perusahaan). Dalam praktiknya, perusahaan jasa (jasa *outsourcing*) menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar/calon pekerja. Syarat kerja tersebut mengikuti kualifikasi calon buruh pada perusahaan, sehingga dengan dasar tersebut perusahaan *outsourcing* merekrut tenaga kerja. Dengan demikian kontrak kerja dilakukan antara calon pekerja dengan perusahaan jasa *outsourcing*, bukan dengan pihak perusahaan (*principal*).

Sistem *outsourcing* ini pada dasarnya banyak pertentangan dalam penetapan apalagi dalam pelaksanaannya. Berbagai kalangan menolaknya kerja jelas-jelas merugikan masyarakat yang akan melakukan hubungan kerja, atau mencari kerja pada suatu perusahaan. Pertentangan yang paling mendasar adalah hak-hak buruh yang tidak bisa secara langsung menuntut pada pihak perusahaan. Hak para perkerja/buruh tidak dapat secara langsung didapatkan dari perusahaan, Padahal dalam bekerja mereka dituntut melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap. Berbagai alasan penolakan terhadap sistem *outsourcing* ini, hal tersebut didasarkan pada terjadi banyak kelemahan dalam hubungan kerja, banyak penyelewengan bahkan penyimpangan dalam sistem *outsourcing* yang dapat merugikan salah satu pihak, dalam hal ini pihak buruh yang sangat riskan untuk dirugikan dan dimonopoli oleh pihak pemberi kerja.

Harus diketahui bahwa, kebutuhan dasar dari manusia adalah masalah ekonomi, hal tersebut dapat dicapai dengan cara bekerja. Bekerja adalah suatu kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Karena pada dasarnya bekerja adalah bagian dari aktivitas sosial, interaksi sosial yang terjadi pada manusia. Manusia akan eksis ketika ia mampu berinteraksi dengan sesama manusia yang lainnya. Eksistensi

manusia tersebut perlu diwujudkan dengan melakukan hubungan kerja, saling menguntungkan satu sama lainnya. Dengan demikian, pada dasarnya antara buruh/pekerja dan perusahaan/pemberi kerja sama-sama membutuhkan. Buruh akan sulit mencapai tujuan sosial tadi tanpa ada hubungan kerja, apalagi untuk memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Sementara perusahaan pun tidak dapat berbuat apa-apa tanpa ada pekerja. Perusahaan tidak akan mendapatkan keuntungan ketika ia tidak melakukan hubungan kerja dengan pihak yang akan membantunya mencapai tujuan perusahaan (keuntungan). Namun pola hubungan kerja yang dijelaskan sebelumnya, justru menimbulkan kegaduhan bagi kedua belah pihak. Pada dasarnya jika kedua belah pihak sama-sama menjalankan hak dan kewajibannya, tidak menjadi masalah. Namun bermasalah ketika satu sama lain menerobos hak dan tanggungjawabnya. Pihak perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan buruh. Namun ketika pekerja merasa dirugikan dalam masalah hak-haknya, baik kesejahteraan maupun sosialnya, apalagi sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, dalam masalah ini (sistem *outsourcing*) pihak perusahaan akan berlindung dibelakang peraturan atau UU yang sudah dibahas sebelumnya. Karena dalam sistem *outsourcing* perusahaan dan buruh dapat melakukan perjanjian kerja dalam waktu tertentu.

Masalah *outsourcing* memang memiliki implikasi yang luar biasa banyak. Hal tersebut dapat dilihat pada konteks hubungan kerja yang terputus, ada jarak antara buruh dan pihak perusahaan. Jarak tersebut ditutupi oleh pihak jasa pemberi kerja. Pengguna sistem *outsourcing* di Indonesia sampai hari ini semakin banyak dan menjadi kebutuhan karena menumpuknya pengangguran di masyarakat. Artinya dengan jasa *outsourcing* masyarakat bisa tersalurkan melalui perusahaan-perusahaan yang diinginkan dan sesuai dengan kapasitasnya. Namun kelemahannya ada pada kebijakan yang mengatur tentang sistem *outsourcing* yang tengah berjalan tersebut. Karena kenyataannya, sistem tersebut masih banyak celah yang bisa merugikan salah satu pihak, dalam hal ini adalah buruh atau masyarakat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi naskah atau umumnya dikenal dengan *pustaka library*, dengan studi kasus pada UU tenaga kerjaan. Penelitian yang mengkaji pada ruang lingkup hukum normatif atau juga disebut dengan penelitian doktrinal. Penelitian

yang termasuk pada jenis penelitian kualitatif deskriptif ini, menempatkan dokumen, buku, naskah UU dan lain sebagainya sebagai sumber primer dalam kajiannya.

Penelitian hukum yang termasuk pada jenis penelitian hukum normatif ini termasuk pada kategori deskriptif. Artinya penelitian normatif adalah sebagai cara atau prosedur dalam melihat masalah dengan mengkaji UU sebagai dasar dalam menjelaskan kedudukan masalah. Masalah yang diteliti adalah obyek masalah penelitian yang didasarkan pada keadaan yang tampak atau fakta sebagaimana adanya. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan secara pas dalam sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat. Dengan demikian dari penjelasan tersebut penulis berusaha untuk melukiskan keadaan dari suatu objek yang dijadikan permasalahan.

Hasil dan Pembahasan

1. Kontroversi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Melanggar Hak-Hak Tenaga Kerja

Dalam dunia bisnis, terjadi persaingan adalah suatu yang sangat wajar dan biasa. Hal inilah yang menjadi tantangan dan memaksa perusahaan harus berkonsentrasi untuk menghadapi persaingan tersebut. Pada dataran proses atau kegiatan pengelolaan jasa, biaya operasional dan membuat produk inilah menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Karena dalam dunia bisnis dan usaha, hanya keuntunganlah yang selalu menjadi perhatian utama. Jadi bagaimana ketiga persoalan tadi dapat ditekan semaksimal mungkin sehingga perusahaan dapat dikatakan sukses dan menguntungkan. Dalam dunia persaingan usaha semakin hari semakin ketat, salah satu cara yang dianggap efektif untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan mengefisiensikan biaya produksi atau operasional perusahaan. Dengan adanya sistem *outsourcing* sebenarnya perusahaan bisa mengefisienkan kedua masalah tersebut. Karena pada praktiknya, perusahaan dapat mengurangi anggaran pengeluaran untuk membiayai SDM yang bekerja pada perusahaannya.

Outsourcing atau diistilahkan lainnya dengan alih daya, merupakan proses pemindahan tanggungjawab sebagian dari perusahaan. Proses pemindahan tanggungjawab tersebut dibebankan pada lembaga penyedia jasa. Penyedia jasa yang

berfungsi sebagai lembaga administrasi dan manajemen dalam urusan ke-SDM-an. Lembaga tersebut disebut dengan sistem *outsourcing*. Dengan demikian lembaga tersebut memiliki fungsi sebagai penyedia tenaga kerja profesional yang sesuai dengan perusahaan. Untuk hukum *outsourcing* ini, di Indonesia sendiri telah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 pada terutama dijelaskan pada Pasal 64, 65, dan 66. Kemudian dasar hukum lainnya dijelaskan pada Kemenakertrans RI No.101/Men/Vi/2004 yang berisi tentang tata cara mengelola atau membuat perjanjian antara penyedia jasa pekerja dan perusahaan. Namun demikian, peraturan ini sendiripun masih dianggap belum komprehensif dalam menjelaskan masalah sistem *outsourcing*.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menjadi salah satu ‘kambing hitam’, penyebab adanya perubahan sosial kehidupan masyarakat, termasuk dalam bidang hubungan kerja. Robert A. Nisbet dalam bukunya *Social Change and History*, ia menjelaskan bahwa perkembangan masyarakat, yang tersusun dalam stratifikasi sosial membuat munculnya kelas atau golongan, teori inilah yang kemudian menjadi asal-usul munculnya kelas pekerja atau umumnya disebut dengan kelompok buruh. Dalam stratifikasi sosial tersebut mengatur hubungan sosial terlebih dalam masalah kepemilikan alat produksi dan sistem produksi. Dengan demikian memisahkan dan menentukan antara pemilik produksi dan pola produksi atau sistem produksi yang dibangun di masyarakat. Namun lebih jauh lagi dalam masalah sistem pola dan produksi memberikan dampak pada ketentuan nasib seseorang dalam kehidupan sosial ekonomi. Dan inilah dalam stratifikasi sosial, manusia ditentukan oleh alat produksi, siapa yang menjadi pengusaha/pemiliki produksi siapa yang menjadi pekerja atau berperan sebagai buruh.

Dalam pandangan hukum, Satjipto Raharjo menjelaskan bahwa pemilik barang (alat produksi) hanya terikat pada barangnya saja. Dengan demikian ia memiliki kekuasaan terhadap barang kepemilikannya, dan dapat melakukan kontrol atas barang dan menentukan upah terhadap para pekerja yang bekerja di dalam kepemilikan barang alat produksinya. Kepemilikan barang tersebut kemudian berubah wujud menjadi suatu perusahaan atau bentuk pemilik modal (kapital). Seseorang disebut pemilik karena sebagai penguasa kapital dan memiliki kewenangan

untuk menentukan tugas-tugas buruh, artinya para pekerja tersebut menjadi obyek suruhan pemilik kapital. Seorang yang semula memiliki res, sekarang bisa “memaksakan” kehendaknya kepada personal.

Dijelaskan dalam Inpres pada No 03 Tahun 2006 mengenai Kebijakan Iklim Invesasi bahwa *outsourcing* merupakan suatu sistem kebijakan yang perlu diperhatikan secara khusus dalam menarik investasi ke Indonesia. Keseriusan itu terlihat dalam menegaskan tugas Menteri Tenaga Kerja untuk menyusun revisi terhadap UU no 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Revisi ini diharapkan agar memberikan keuntungan bagi buruh, dan memposisikan buruh yang memiliki daya tawar dihadapan perusahaan. Melalui instrumen dan kesempatan revisi UU tersebut pada dasarnya, pemerintah memiliki peluang untuk kembali mengubah peraturan agar seimbang, dan memberikan keadilan bagi kedua belah pihak, terutama para pekerja sebagai masyarakat yang terkena dampak dari kebijakan.

Permasalahan *outsourcing* tidak bisa hanya dipandang sebelah mata, hal ini bukan merupakan paket kebijakan yang hanya bersifat “isapan jempol” semata. Karena dampaknya sistematis dan menyeluruh terhadap masalah-masalah sosial di masyarakat, apalagi terkait dengan pembangunan masyarakat. Perusahaan akan menggelontorkan dana yang lebih untuk *outsourcing*, karena pada dasarnya sistem ini menguntungkan bagi mereka. Bagi perusahaan, sistem ini memiliki keuntungan berjangka panjang, karena pengembangan SDM, tenaga kerja, organisasi, benefit, dan lainnya bisa dialihkan. Dengan mekanisme semacam itu, perusahaan akan lebih fokus pada persaingan bisnisnya, dan keberadaan *outsourcing* tersebut dapat menjadi suporting sistem dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Perusahaan akan lebih profesional dan mendapatkan keuntungan yang maksimal, karena tanggungjawab SDM sudah ada yang meng-*handle*. Namun demikian, pada pelaksanaannya, hal ini menimbulkan permasalahan yakni pada dataran ketengakerjaan.

Permasalahan *outsourcing* (alih daya), memang sangat kompleks. Hal ini timbul karena sistem ini dalam dunia hubungan kerja hanya menguntungkan salah satu pihak, pihak lainnya yaitu buruh sebagai bagian dari masyarakat menjadi obyek monopoli bisnis perusahaan. Namun demikian, dilapangan kebutuhan akan sistem ini semakin marak digunakan. Oleh karena itu, butuh instrumen baru yang bisa mengawal sistem ini sehingga seimbang. Berikut beberapa contoh yang

menunjukkan bahwa *outsourcing* sangat tidak disukai para pelaku bisnis/usaha, terutama kaum buruh :

- a. Sekitar 100 buruh yang tergabung dalam Forum Pekerja Operator Head Truck melakukan unjuk rasa di Bundaran Hotel Indonesia, Jakarta Pusat, Rabu (25/11). Mereka menolak sistem kerja *outsourcing* yang diterapkan di beberapa perusahaan di Pelabuhan Tanjung Priok. Pengunjuk rasa menyatakan, perusahaannya diduga melakukan pelanggaran UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, hal ini mereka lihat bahwa akan memberlakukan *outsourcing* pekerja yang menjadi bagian utama dari perusahaan tersebut. Mereka menuntut perusahaan menaati Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta melakukan pengawasan kerja. Mereka mengancam akan mogok kerja selama satu minggu sejak 1 Desember mendatang.
- b. Jantung Ibukota berdegub kencang. Lalu lintas di kawasan Jl.Thamrin- Sudirman, Silang Monas Jalan Medan Merdeka, hingga ke jalan-jalan arteri di sekitarnya, lumpuh total pada hari Rabu terakhir di bulan Maret 2006 lalu. Ribuan buruh dan pekerja kerah putih dari berbagai elemen organisasi serikat pekerja -Aliansi Buruh Menggugat- hari itu tumpah ruah ke jalan, mengepung Istana Negara, dengan mengusung satu tuntutan bersama: Menolak Revisi UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Penyebabnya menurut media masa adalah karena draft revisi UU ketenagakerjaan yang disusun oleh tim Bappenas, diantaranya memuat dua substansi, oleh para pekerja dianggap sangat merugikan.

Pertama, ketentuan siapa yang wajib diberi pesangon dan besaran pesangon. *Kedua*, pemberlakuan status pekerja kontrak atau *outsourcing*. Soal pesangon, dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 156. Ditetapkan bahwa perusahaan wajib memberikan pesangon manakala terjadi PHK. Namun, ketentuan tersebut dibatasi di dalam draft revisi. Pesangon hanya didapatkan oleh buruh yang upahnya Rp.1,2 juta ke bawah. Draft revisi pasal 156 itu berbunyi: (ayat 2), bahwa kriteria buruh yang memiliki hak untuk mendapatkan pesangon dari perusahaan adalah buruh yang memiliki upah minimum atau dengan kata lain satu kali penghasilan kena pajak.

Artinya, apabila terjadi PHK, maka hanya buruh rendahan yang diberi pesangon, sedang pekerja kantoran pada level menengah ke atas tidak mendapat pesangon. Hal lain yang memicu aksi demonstrasi Aliansi Buruh Menggugat, adalah

soal *outsourced*, atau kesepakatan janji kerja dalam masalah waktu tertentu. Semula *outsourced* hanya bisa diberlakukan pada jenis pekerjaan tertentu. Pasal 59 ayat 1 UU No.13 berbunyi: 1). Perjanjian kerja/ kesepakatan kerja waktu tertentu disepakati berdasarkan pada sifat dan jenis kegiatan dalam waktu tertentu, yakni: a). Pekerjaan yang sifatnya jangka pendek, b). Pekerjaan yang sifatnya jangka panjang atau dalam rentang waktu minimal 3 tahun lamanya, c). Pekerjaan yang sifatnya musiman, d). Pekerjaan yang memiliki jenis produksi baru, kegiatan baru, atau produk yang masih pada dataran percobaan. Sejak awal penyusunan UU No 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan ini, telah menuai protes dari kalangan buruh. Bukan karena pasal-pasal yang multi interpretasi, namun juga roh atau jiwa yang terkandung adalah jiwa neoliberalisme. UU ini harus dicabut! Selama enam tahun UU ini telah mengorbankan jutaan buruh. Maka, tak ada alasan lagi bagi pemerintah untuk mengkaji ulang dan memulai dari awal pembuatan UU yang berpihak pada buruh dan sekaligus mendukung industri nasional. Agar bisa tercapai harus melalui tahap-tahap yang demokratis dengan melibatkan seluruh komponen serikat buruh maupun buruh secara umum, pihak pengusaha, pemerintah, juga para ahli.

Namun, untuk mengatasi situasi yang mendesak tentang *outsourcing* dan sistem kerja kontrak, Menaker perlu mengeluarkan peraturan atau keputusan khusus. Ini sangat diperlukan agar interpretasi terhadap pasal-pasal dalam UU No 13 tidak bias dan menghindari manipulasi oleh perusahaan. Peraturan tersebut; a). Pertama menyangkut jenis pekerjaan yang boleh dikontrak kerjakan/*outsourcing*, b). Soal syarat-syarat hubungan industrial antara buruh dengan agen atau perusahaan *outsourcing*.

2. Konsep Ideal Untuk Mengatur Permasalahan Ketenagakerjaan Dalam Rangka Menjamin Hak-Hak Tenaga Kerja.

Istilah *outsourcing* sendiri secara etimologis berasal dari bahasa Inggris yang artinya “alih daya”. Istilah lain dari *outsourcing* adalah *contracting out*, yang memiliki maksud suatu pemindahan kegiatan dari satu perusahaan pada perusahaan lain. ini dilakukan umumnya oleh perusahaan untuk menekan biaya produksi pada perusahaan, atau mengkhususkan pada fokus masalah lain. Di negara Amerika maupun Eropa sendiri, sistem *outsourcing* sudah populer begitu lama dan mengglobal dan hal ini menjadi media bagi perusahaan untuk memusatkan perhatiannya pada core bisnis yang

digelutinya. Dengan demikian, perusahaan dapat meraup keuntungan lebih besar lagi, sebagai akibat dari fokus keunggulan produk service perusahaan.

Sistem *outsourcing* memang sulit untuk dihindari bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia. Bagi perusahaan sistem ini banyak memberikan kontribusi terhadap laju perkembangan perusahaan. Hal tersebut bisa terapkan kedalam bentuk penghematan biaya (*cost saving*), dengan begitu juga perusahaan dapat lebih fokus pada program utamanya (*core business*), serta pemberdayaan SDM dapat terbantu oleh sistem tersebut.

Di Amerika Serikat sendiri, negara merupakan instrumen penting dalam proses pembagian hasil secara adil dan seimbang. Sewajarnya perusahaan lebih mengedepankan keuntungan dari pada perhatiannya terhadap kesejahteraan buruh, namun jika keuntungan tersebut mengorbankan masyarakat dan terjadi eksploitasi atasnya maka dalam hal ini negara harus hadir memberikan keadilan dan keseimbangan atasnya.

Dalam perkembangannya, sistem *outsourcing* umumnya memangkas hak-hak buruh, seperti dalam masalah kesejahteraan, kesehatan, benefit, dan lain sebagainya. Sistem *outsourcing* menutup rapat kesempatan buruh untuk menjadi karyawan tetap, sehingga haknya sebagai pekerja ikut terpengkas. Sistem ini selain merugikan satu pihak dan dipihak lain sangat diuntungkan. Pada beberapa kasus, diperusahaan seperti PT KAI menggunakan jasa *outsourcing* sebagai lembaga penyalur tenaga kerja untuk bagian tertentu, seperti tiket, porter, penjaga pintu masuk, administrasi dan lainnya. Padahal perusahaan tersebut merupakan perusahaan kereta api yang berdiri dibawah naungan pemerintah.

Kemudian banyak perusahaan lainnya yang memberlakukan sistem ini, sehingga seolah sistem ini menjadi pilihan yang efektif bagi perusahaan untuk mendapatkan buruh yang tidak membebani bagi perusahaanya. Pada umumnya, jasa *outsourcing* mewajibkan bagi para pelamar untuk memberikan kontribusi/ biaya guna menanggung kesejahteraan mereka sendiri. Karena melalui sistem ini, perusahaan tidak memiliki kewenangan untuk menanggungnya. Begitupun dengan pihak perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk memiliki kewajiban buruh tersebut untuk menjadi karyawan tetap, dengan demikian beban perusahaan berkurang.

Masalah ini menjadi kegelisahan bagi para buruh, karena sistem ini jelas

merugikan mereka. Sistem *outsourcing* dianggap sebagai upaya perusahaan untuk cuci tangan terhadap tanggungjawab kepada buruh, dengan dalih untuk mengefektifkan kerja perusahaan. Dalam praktiknya, perusahaan mendapatkan jasa penyaluran pekerja melalui perusahaan jasa *outsourcing*. Dimana kedua perusahaan tersebut terjalin kerjasama yang meliputi masalah perjanjian kerja berjangka waktu, serta pihak pengguna menempatkan buruhnya sesuai dengan mandat perusahaan jasa *outsourcing*.

- a. Amanat para pendiri republik yang terkandung di dalam Pasal 27 (2) UUD 1945 tentang hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, berlaku diskriminatif terhadap pekerja *outsourcing*. Walaupun pekerja yang masuk melalui lembaga *outsourcing* namun pada dasarnya, mereka memiliki hak yang sama dengan buruh yang lainnya. Kewajiban yang diberikan kepada buruh, namun haknya berbeda, inilah yang menjadi persoalan ketidak seimbangan dan keadilan bagi pekerja *outsourcing*. Bahkan tidak tersentuh oleh aturan UUD 1945 yang seharusnya melindungi segenap bangsa.
- b. Pola hubungan kerja dalam sistem *outsourcing* bisa terwujud dalam perjanjian kerja berjangka atau waktu tertentu (PKWT). Untuk jenis pekerja seperti ini, memang terbatas sifatnya sementara, sehingga jika waktu kerjanya sudah selesai maka selesailah sudah perjanjian dan hubungan kerjanya dengan perusahaan. Namun di dalam PKWT pekerjaan yang dikerjakan merupakan pekerjaan yang bersifat pokok. Pada dasarnya pekerja *outsourcing* merupakan pekerja penunjang, bukan pekerja pokok. Namun pada praktiknya pekerja *outsourcing* ditempatkan sebagai pekerja pokok perusahaan dan dilakukan secara terus menerus.
- c. Pekerjaan-pekerjaan *outsourcing* tidak hanya terjadi pada pekerja lulusan pendidikan menengah atau rendah, namun juga terjadi pada pekerja lulusan pendidikan tinggi, seperti akuntan.
- d. Peraturan-peraturan yang mengatur sistem *outsourcing*, seharusnya dapat direvisi dan ditinjau kembali dengan diajukan pada Mahkamah Konstitusi untuk dilakukan amandemen. Karena peraturan tersebut (UU *outsourcing*) tidak sesuai dengan semangat Pasal 27 (2) UUD 1945. Dibuat suatu kebijakan didalamnya menyebutkan secara tegas mengenai kualifikasi dari pekerjaan tambahan/ penunjang bagi pekerja *outsourcing*.

- e. Perusahaan-perusahaan *outsourcing*, seharusnya tidak berlindung dibelakang sistem tersebut. Karena hal tersebut merupakan bentuk politisasi dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.
- f. Pekerjaan-pekerjaan yang bersifat pokok atau yang berkaitan dengan masalah produksi seharusnya masuk pada masalah hubungan kerja *outsourcing*.
- g. Perbedaan yang ada pada PKWT dan sistem *outsourcing* dalam pelaksanaannya harus dibedakan secara proporsional dan jelas. Sehingga tidak menimbulkan permasalahan dan anggapan bahwa telah melanggar aturan hukum.
- h. Bagi buruh yang memiliki kualifikasi pendidikan tinggi seharusnya tidak melakukan pekerjaan *outsourcing*, namun mereka dipindahkan pada pekerjaan yang bersifat utama sehingga tidak menimbulkan pemborosan SDM.

Pada dasarnya sistem *outsourcing employee* atau pekerja kontrak merupakan tenaga yang diperbantukan dalam skala tertentu. Namun demikian, karena pekerja tersebut hanyalah pekerja kontrak maka umumnya mereka sulit untuk menjadi karyawan tetap dan memiliki jabatan di dalam perusahaannya. Disisi lain juga perusahaan juga tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon atau upah yang lebih besar dalam biaya produksi perusahaan. Implikasi yang dapat terjadi akibat *Outsourcing* mengakibatkan keresahan ditingkat usaha UKM. Karena dengan begitu kegiatan industri akan terpusat para perusahaan induk.

Permasalahan hubungan industrial yang terjadi pada dilapangan, mengorbankan buruh sebagai penggerak perusahaan, karena haknya yang tidak dipenuhi secara adil dan seimbang. Terlibatnya Perusahaan Pemberi Pekerjaan (oknum karyawan) dalam penentuan remunerasi kontraktor; Proteksi kedaerahan pekerja lokal yang berlebihan; Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dicampur-adukan dengan masalah sosial; Pemaksaan penyelesaian masalah perburuhan dengan cara politis; Kurangnya antisipasi kemungkinan terjadinya perselisihan; Perburuhan dalam kontrak dokumen.

Kesimpulan

Dalam praktinya, sistem *outsourcing* yang selama ini sudah berjalan, ternyata menimbulkan gejala konflik dan masalah yang melibatkan antara pihak buruh/pekerja dengan perusahaan. Adanya sistem ini adalah karena sebelumnya telah ditetapkan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Menurut penelaahan peneliti, dalam UU tersebut

masih banyak kelemahan di dalamnya, seperti tidak adanya kebijakan yang mengatur dan menjelaskan pelaksanaan sistem *outsourcing*. Di dalamnya hanya menjelaskan tentang legalitas dari praktik tersebut. Kemudian, peneliti juga tidak menemukan perlindungan hak para pekerja/buruh, dan hal ini menjadi bagian terpenting mengapa UU tersebut menjadi persoalan bagi sebagian kalangan. Karena jelas, dengan tidak adanya penjelasan tentang hak buru dan perlindungan lainnya akan menimbulkan kesewenang-wenangan pihak perusahaan terhadap para pekerja/buruh. Hal inilah yang menyebabkan timbulnya kontroversi terhadap *outsourcing* yang tentunya menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya lagi bagi tenaga kerja. Dengan demikian, ada persoalan yang menjadikannya pro-kontra terhadap pelaksanaan sistem *outsourcing*, karena ternyata terkait dengan pemanfaatan *outsourcing* di Indonesia, terdapat beberapa pendapat yang Pro dan Kontra, diantaranya yaitu, Pendapat yang Pro dengan diberlakukannya *outsourcing*:

1. Business owner bisa fokus pada *core business*;
2. *Cost reduction*;
3. Biaya investasi berubah menjadi biaya belanja;
4. Tidak lagi dipusingkan dengan oleh turn over tenaga kerja.

Solusi dalam menjawab masalah tersebut (sistem *outsourcing*) bagi peneliti sendiri melihatnya melalui teori Kranenburg tentang teori keseimbangan. Artinya melalui teori tersebut bahwa melihat dari sisi kaca mata atau kesadaran hukum menjadi sumber hukum bagi seseorang individu. Hukum tersebut berfungsi menjadi batas dan dalil dalam melihat realitas yang tidak seimbang. Dalam kaitannya dengan implementasi *outsourcing* secara tegas menyebutkan bahwa tugas negara secara politis dalam memenuhi kebutuhan rakyatnya dan untuk merealisasikan diperlukan keseimbangan bahwa pemerintah sebagai pemangku kebijakan perlu memperhatikan kebutuhan dan hak-hak dan kewajiban dari pelaku hubungan kerja secara seimbang. Pemerintah sebagai wujud kedaulatan negara dan bangsa seharusnya menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban. Oleh karena itu, pelaksanaan *outsourcing* harus mengedankan hak buruh/pekerja dan bukan hanya disandarkan pada pelaksanaan perundang-undangan (*law enforcement*).

BIBLIOGRAFI

Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Alfredo Risano. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum: Outsourcing*, Surabaya: Universitas Airlangga.

Artikel, "Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja", <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 4 Agustus 2006

http://blogs.unpad.ac.id/ramadhan_peksos/?p=27

<http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>

<http://rizazahari.blogspot.com/2008/07/outsourcing-alih-daya-dan-pengelolaan.html>

<http://soulofdistortion.wordpress.com/2018/07/30/gambaran-buruh-outsourcing/>

<http://topanz.com/2009/09/outsourcing-masih-kental-di-perusahaan-negara.html>

<http://www.sinarharapan.co.id/berita/0705/10/opi01.html>

Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008

Mc Donald, SM and Jacobs, TJ 2005 Brand Name 'India': The Rise of Outsourcing, Int. J. Management Practice, Vol. 1, No. 2

Robert A. Nisbet. 1972. *Social Change and History-Aspects of the Western Theory of Development*, London, Oxford University Press.

Satjipto Rahardjo. 1980. *Hukum dan Masyarakat*, Bandung: Angkasa.

_____. 1986. *Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni.

Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Springsteel, Ian. "Outsourcing Is Everywhere." *CFO: The Magazine for Senior Financial Executives*. December 1994, <http://www.answers.com/>.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pemutusan Hubungan Kerjam Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Perhitungan Pesangon, Ijin tenaga Kerja Asing dan istirahat panjang.

Wirawan, Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?,
<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>.

Wirawan, Rubrik Hukum Teropong: Apa yang Dimaksud dengan Sistem Outsourcing?
<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>.