

PERMASALAHAN *OUTSOURCING* DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Oleh: Dr. St. Laksanto Utomo, SH, MH

Abstrak

Pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau pengecer tenaga kerja. Model *outsourcing* dapat dibandingkan dengan bentuk perjanjian pemborongan bangunan walaupun sesungguhnya tidak sama. Perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa sedangkan *outsourcing* sendiri bukanlah suatu kontrak. Permasalahan dalam sistem *outsourcing* secara garis besar terbagi atas beberapa masalah inti. *Pertama*, masalah terdapat dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. *Kedua*, permasalahan terdapat dalam pelaksanaan pemberian hak pekerja. *Ketiga*, permasalahan dalam jenis pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan. *Keempat*, permasalahan yang terdapat dalam hubungan kontrak kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pengguna jasa *outsourcing*. *Kelima*, permasalahan yang terdapat pada tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri.

Kata kunci : *Outsourcing* Dalam Sistem Ketenagakerjaan

Abstract

The pattern of employment agreement in the form of outsourcing in general is there some work then submitted to another company that has been incorporated, where the company does not deal directly with the workers but only to the company dealer or employment. Outsourcing model can be compared to the chartering agreements although the building is not really the same, building chartering agreement can be equated with ordinary contract system while outsourcing itself is not a contract. Problems in the outsourcing system divides in to several core issues. First, there are problems in the labor legislation in Indonesia. Second, there is the implementation problems worker entitlements. Third, the problem in this type of work that can be the outsourcing. Fourth, there are problems in the relationship between the employment contract with the outsourcing companies outsourcing services users, Fifth, there are problems in the outsourcing of labor itself.

Keyword: *Manpower outsourcing in system*

A. Pendahuluan

Kondisi dunia yang telah dihegemoni oleh kekuatan kapitalisme global mencengkram seluruh sendi-sendi kehidupan. Dua sifat utama dari kapitalisme yaitu eksploitatif dan ekspansif. Kedua wajah kapitalisme ini berjalan beriringan sehingga pencapaian tujuan kapitalisme untuk meningkatkan akumulasi modal semakin masive. Menurut Tabb,¹ bahwa

konstruksi kelembagaan untuk mengatur tata dunia dilakukan melalui organisasi atau agen-agen internasional antara lain WTO (*World Trade Organization*), GATT (*General Agreement on Trade and Tariff*), Bank Dunia (*World Bank*), IMF (*International Monetary Fund*) dan berbagai lembaga lainnya.

Lambatnya pemulihan ekonomi mengakibatkan pengangguran meningkat, jumlah penduduk miskin makin bertambah, lapangan kerja menjadi hal yang langka. Akibat lainnya, hak dan perlindungan tenaga kerja tidak terja-

¹ Lihat dalam Susetiawan. 2000. *Konflik Sosial. Kajian Hubungan Buruh Perusahaan dan Negara Di Indonesia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. hal. 6

min dan kesehatan masyarakat menurun. Pemulihan ekonomi bertujuan untuk mengembalikan tingkat pertumbuhan dan pemerataan yang memadai, serta tercapainya pembangunan berkelanjutan. Oleh karena itu dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Perubahan dalam penerapan hasil teknologi modern dewasa ini banyak disebut-sebut sebagai salah satu sebab bagi terjadinya perubahan sosial, termasuk di bidang hukum ketenagakerjaan. Menurut Robert A. Nisbet dalam bukunya: *Social Change and History.*, bahwa dengan timbul perubahan di dalam susunan masyarakat yang disebabkan oleh munculnya golongan buruh. Pengertian *hak milik* yang semula mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang juga mengalami perubahan karenanya. Sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, oleh karena sekarang “barang siapa yang memiliki alat-alat produksi” bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh.²

Pengertian *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sedangkan menurut Pasal 1601b KUH Perdata perjanjian pemborongan pekerjaan 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.

Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam ben-

tuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.³ Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan di bidang ketengakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan *outsourcing*. Walaupun ada, barang kali Permen Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1993 tentang kesempatan kerja waktu tertentu atau (KKWT), yang hanya merupakan salah satu aspek dari *outsourcing*.⁴

UU No. 13 Tahun 2003 pada hakekatnya adalah suatu undang-undang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja bukan pada pekerja. Dasar filosofi itu dijelaskan lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan dalam penjelasan umum UU No. 13 Tahun 2003. Dari konsiderans huruf a - c UU No. 13 Tahun 2003, dapat diketahui bahwa pembentuk undang-undang menghendaki dibuatnya suatu aturan hukum yang memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Perlindungan hukum itu diberikan mengingat peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembangunan nasional ini sesuai dengan tujuan negara yang terdapat di dalam alinea keempat Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu membentuk suatu

² Robert A. Nisbet, *Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development*, London, Oxford University Press, 1972; Dalam: Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1980, h. 97.

³ Umi Kholifah, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Tesis Magister Hukum Untag Semarang. Tidak dipublikasikan.

⁴ Gunarto Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta. hal. 17

Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*, namun dalam Pasal 64 secara tidak langsung disinggung mengenai *outsourcing* yaitu "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

B. Permasalahan

Pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau pengerah tenaga kerja. Pendapat lain menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam 2 (dua) bentuk, yaitu :⁵

- a. Mengerahkan dalam bentuk pekerjaan.
- b. Pemberian pekerjaan oleh pihak I dalam bentuk jasa tenaga kerja.

Model *outsourcing* dapat dibandingkan dengan bentuk perjanjian pemborongan bangunan walaupun sesungguhnya tidak sama. Perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa sedangkan *outsourcing* sendiri bukanlah suatu kontrak. Pekerja/buruh dalam perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan pekerja harian lepas (PHL). PHL adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Berbagai macam cara dilakukan oleh Perusahaan penyedia

jasa tenaga kerja maupun perusahaan pengguna jasa tenaga kerja untuk mengakali peraturan perundang-undangan demi mendapatkan keuntungan.

C. Pembahasan

Pengertian tenaga kontrak outsourcing nampaknya hanyalah pengertian *practical* saja terutama dipandang dari sudut pengusaha sebagai pemberi kerja. Dalam situasi sekarang ini di mana banyak berdiri perusahaan dan pabrik-pabrik maka nampaknya sulit bagi perusahaan untuk merekrut atau menjaring tenaga kerja dalam jumlah banyak secara langsung. Biasanya mereka meminta agen atau biro jasa umum yang dapat mengumpulkan tenaga kerja yang cukup. Lama kelamaan biro jasa ini pekerjaannya mengkhususkan diri dalam penyediaan tenaga kerja dan jadilah mereka perusahaan penyedia tenaga kerja.

Dipihak pekerja, terutama mula-mula pekerja non tehnis seperti pembantu, pembantu tukang dan lain-lainnya, mereka juga membutuhkan penempatan untuk kerja padahal mereka tidak banyak mengetahui perusahaan mana saja yang menerima tenaga kerja seperti mereka ini. Perusahaan penyedia tenaga kerja inilah yang mempunyai jalur informasi berbagai lowongan kerja. Lama kelamaan bukan hanya pekerja kasar saja akan tetapi juga pekerja kantoran dan teknisi-teknisi terdidik mencari kerja melalui perusahaan penyedia tenaga kerja ini.

Tumbuh dan berkembangnya perusahaan penyedia tenaga kerja ini memang menggejala dengan pesat dan mempengaruhi pasar baik pasar kerja dalam negeri maupun luar negeri sehingga menimbulkan juga berbagai implikasi bagi pengaturan ketenagakerjaan dan pengaturan mengenai perlindungan tenaga kerja. Sebagai negara demokrasi maka Indonesia mau tidak mau harus pula membentuk hukum ketenagakerjaan yang sifatnya responsif. Akhirnya pada tahun 2003 berhasil ditetapkan Undang Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang baru dengan dasar pertimbangan bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pem-

⁵ Hendro Yuono. Wawancara Pribadi tanggal 25 Agustus 2010.

bangunan ketenagakerjaan, dan karena itu perlu dicabut dan atau ditarik kembali.

Meskipun merupakan undang-undang ketenagakerjaan yang paling baru namun demikian masih juga sebagaimana biasanya terdapat beberapa celah yang dapat dimanfaatkan. Dalam masalah pemanfaatan celah inilah maka pada umumnya pihak perusahaan penyedia tenaga kerja menunjukkan kepiwaiannya. Seperti nanti akan diuraikan dalam bagian lainnya maka kedudukan pekerja selalu berada dalam posisi yang lemah baik dihadapan perusahaan penyedia tenaga kerja maupun lebih-lebih dihadapan perusahaan pemakai tenaga kerja.

Karena para pekerja berasal dari berbagai tempat dan kebanyakan bekerja dalam waktu yang terbatas yakni rata-rata 3 tahun maka tentu saja mereka tidak mudah untuk berorganisasi. Untuk masuk kedalam organisasi pekerja tetap juga tidak mudah karena mereka biasanya juga dianggap sebagai saingan terutama bersedia menerima gaji dan hak-hak yang lebih rendah dari pekerja tetap hingga posisi tawar pekerja tetap juga goyah dihadapan perusahaan pemakai tenaga kerja. Jadilah tenaga kerja outsourcing ini menjadi tenaga kerja yang terjepit dan terpaksa menerima nasib termasuk bilamana tiba-tiba harus berhenti karena pemberi kerja mau lebih efisien.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Tetapi, dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat UU No. 13 Tahun 2003 ini, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam konsiderans huruf d UU No. 13 Tahun 2003, yaitu :

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Konsiderans huruf d UU No. 13 Tahun 2003 yang membatasi pengertian tenaga kerja hanya mencakup pekerja saja bukan tenaga

kerja. Hal ini menunjukkan adanya pertentangan antara konsiderans huruf a-c dengan konsiderans huruf d UU No. 13 Tahun 2003. Lebih lanjut, dasar filosofi yang ada pada konsiderans huruf a-c tidak diterapkan dalam pasal-pasal UU No. 13 Tahun 2003, khususnya hanya membatasi pekerja yang bekerja pada pengusaha saja. Bukan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja.

Unsur perintah dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan harus kita tinggalkan, sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila kita wajib dan mampu menempatkan buruh pada kedudukan yang terhormat (sederajat dengan majikan / pengusaha). Hubungan antara buruh dengan majikan / pengusaha bukan atas dasar perintah tetapi merupakan partner atau mitra kerja untuk menghasilkan barang atau jasa.⁶

Buruh selaku subyek hukum penerima kerja (*werknemer*) adalah tidak berada di bawah perintah majikan, tapi justru berkedudukan hukum sama dan sederajat dengan kedudukan hukum majikan sebagai layaknya pihak-pihak yang mengikat diri pada suatu perjanjian timbal balik. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja / buruh maka ia akan mendapatkan upah.⁷

Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja / buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 Upah adalah :

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

⁶ Guno Prawoto. Wawancara Pribadi tanggal 28 Agustus 2010.

⁷ Laica Marzuki

Di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu menurut Pasal 64 - 66 UU No. 13 Tahun 2003 dikenal pemborongan pekerjaan dan *outsourcing*. Berdasarkan ketentuan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Menurut pendapat penulis terdapat kekeliruan dalam pasal 64 berkaitan dengan pengertian *outsourcing*. Kalimat terakhir keliru, yaitu "... penyerahan penyedia jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis " atau penyedia jasa buruh seharusnya ditiadakan diganti dengan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. *Outsourcing* di dalam Pasal 64 menunjukkan bahwa ada 2 macam *outsourcing* yaitu *outsourcing mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong*, dan *outsourcing mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja*. *Outsourcing* yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada main contractor yang mensubkan pekerjaan pada sub kontraktor. Sub kontraktor untuk melakukan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor yang membutuhkan pekerja. Di situlah sub kontraktor merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor. Sehingga ada hubungan kerja antara sub kontraktor dengan pekerjaannya; Perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh harus memenuhi syarat sebagaimana dalam ketentuan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu :

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

Keberadaan ketentuan Pasal 57 - 66 UU No. 13 Tahun 2003 ini, mempunyai dampak yang negatif dalam perlindungan pekerja. Ba-

nyak perusahaan yang merubah sistem kerjanya dari pekerja tetap yang berdasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menjadi pekerja kontrak yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu *outsourcing* atau pemborongan kerja. Ketentuan ini menjadi salah satu pertimbangan pada permohonan Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Di lain pihak *outsourcing* juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu jelas tidak menjamin adanya *job security*, adanya kelangsungan pekerjaan seorang pekerja, karena seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi di situ, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di outsource dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Kalau *job security tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 yaitu hak untuk* mendapatkan pekerjaan yang layak.

Permasalahan dalam sistem outsourcing secara garis besar terbagi atas beberapa masalah inti yaitu :

- a. *Pertama*, masalah terdapat dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Pada permasalahan pertama yaitu mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia dirasakan belum dapat memayungi hukum pelaksanaan sistem outsourcing di Indonesia. Menurut Lilis Mahmudah, akar permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia adalah :⁸

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 mengenai PKWT dan pasal 64-66 mengenai *outsourcing*.

⁸ Lilis Mahmudah. 2013. *Permasalahan Outsourcing dalam Sistem Perburuhan di Indonesia*. Makalah disampaikan dalam FGD Outsourcing : Sejuta Masalah dalam Pelaksanaannya di Indonesia. Fakultas Hukum Usahid Jakarta, 23 Oktober 2013.

- 2) Kepmen 100/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT
- 3) Kepmen 101/2004 tentang Tata cara perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh
- 4) Kepmen 220/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
- 5) Untuk Kepmen No. 101 dan 220/2004, kini disempurnakan dengan Permen No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain

Akibat dari adanya ketidakjelasan peraturan perundang-undangan tersebut, Laksanto Utomo menegaskan bahwa hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing*, menjadikan buruh tidak mempunyai kejelasan dalam hubungan, berimbas pada tidak jelasnya posisi buruh bagaimana mereka menuntut hak-haknya. Buruh dituntut untuk memenuhi persyaratan dalam *outsourcing*, jam kerja yang padat, upah yang tidak seimbang, tidak adanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi buruh, karena waktu yang habis dalam kontrak kerja. Hubungan yang terjadi antara buruh dengan perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna (pemilik modal), adalah hubungan ketergantungan. Tentunya tipe ketergantungan (dependensi) yang terjadi yaitu ketergantungan yang tidak seimbang.⁹

- b. *Kedua*, permasalahan terdapat dalam pelaksanaan pemberian hak pekerja.

Hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing*, menjadikan buruh tidak mempunyai kejelasan dalam hubungan, berimbas pada tidak jelasnya posisi buruh bagaimana mereka menuntut hak-haknya. Buruh dituntut

untuk memenuhi persyaratan dalam *outsourcing*, jam kerja yang padat, upah yang tidak seimbang, tidak adanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi buruh, karena waktu yang habis dalam kontrak kerja. Pelanggaran terhadap perjanjian akan langsung berakibat pada pemberhentian secara langsung oleh manajemen perusahaan *outsourcing*. Dan digantikan oleh tenaga-tenaga *outsourcing* lainnya sebagai tentara-tentara cadangan.

Kondisi ini membebaskan industri-industri pengguna dari kewajiban-kewajiban terhadap buruh kecuali hanya memberikan upah dari kerja buruh. Menurut Komang Priambudi,¹⁰ pihak pengusaha berpendapat bahwa "*Dari mana pekerja itu direkrut, bagaimana datangnya dan lain-lain adalah bukan urusan kita sebagai pemakai*". Inilah satu kondisi yang memperlihatkan bahwa pekerja adalah barang dagangan dan *outsourcing* tidak lain hanyalah *triffiking* yang dilegalkan.

- c. *Ketiga*, permasalahan dalam jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan.

Pada permasalahan tentang jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan, Sriyono D. Siswoyo menegaskan bahwa jenis pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan masing-masing perusahaan memiliki kebijakan tersendiri. Hal ini disebabkan adanya perbedaan kepentingan antara Perusahaan dengan Tenaga Kerja yang berkaitan dengan kepentingan tertentu. Perbedaan kepentingan antara Institusi Tenaga Kerja dengan Institusi Regulator / Pembina. Pada Penetapan Proses Bisnis (termasuk *Core/Non-Core Activities*) menemui kendala karena adanya Perbedaan pengertian Core non core masing-masing perusahaan pengguna jasa, Tidak semua industri mempunyai Asosiasi disisi lain Regulator tidak ingin terlibat dalam permasalahan perusahaan / tenaga kerja dan A-

⁹ Laksanto Utomo, 2013. *Kritik Atas Sistem Outsourcing Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja Di Indonesia*. Makalah disampaikan dalam FGD Outsourcing : Sejuta Masalah dalam Pelaksanaannya di Indonesia. Fakultas Hukum Usahid Jakarta, 23 Oktober 2013.

¹⁰ Komang Priambudi, 2008, *Op.cit.*, hal. 31

sosiasi yang ada tidak mampu mengidentifikasi Proses Bisnis yang dibutuhkan oleh perusahaan terkait.¹¹

- d. *Keempat*, permasalahan yang terdapat dalam hubungan kontrak kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pengguna jasa *outsourcing*.

Hubungan yang terjadi antara buruh dengan perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna (pemilik modal), adalah hubungan ketergantungan. Tentunya tipe ketergantungan (dependensi) yang terjadi yaitu ketergantungan yang tidak seimbang. Eggi Sudjana,¹² menjelaskan bahwa kekuasaan yang menumpuk di tangan kelompok pemberi upah atau borjuis dalam mengelola dan menguasai sumber-sumber daya yang terbatas. Sehingga dalam prakteknya hubungan ketergantungan ini berjalan dengan berat sebelah, karena prinsip para kapitalis yaitu memaksimalkan keuntungan yang menekankan pada efisiensi dan produktivitas, sehingga buruh sering dieksploitasi.

Hubungan perburuhan dalam sistem *outsourcing* sebagaimana yang telah disebutkan di atas sangat merugikan kaum buruh. Penolakan dan terjadinya konflik perburuhan merupakan sebuah kegagalan produk hukum dalam menampung dan mengeluarkan kebijakan yang berpihak kepada mereka. Terjadilah hubungan yang tidak sehat di satu sisi pengusaha diuntungkan dan dilain sisi buruh dirugikan. Inilah gambaran hubungan buruh dalam sistem *outsourcing*.

Buruh dalam model kerja *outsourcing* menjadi sosok barang yang diperjualbelikan dengan harga murah, tidak harus menunggu rongsok dan bisa langsung mengganti dengan barang yang lain, dengan kualitas yang lebih bagus dan harga yang murah. Buruh

adalah alat atau faktor produksi setelah modal, signifikannya peran buruh sehingga ketidakhadiran buruh, berakibat pada tidak akan tercipta akumulasi modal (*capital*). Idealnya buruh ditempatkan ditempat yang layak dan dihargai dengan nilai yang tinggi, karena merekalah yang turut langsung menciptakan produk yang akan dikonsumsi konsumen. *Outsourcing* adalah model kerja yang mencederai makna HAM dan Demokrasi. Celia Mather, mengungkapkan bahwa *outsourcing* mengakibatkan tiga masalah utama yaitu *pertama*, tersingkirnya buruh dari meja atau kesepakatan negosiasi; *kedua*, tidak adanya tanggung jawab hukum perusahaan terhadap buruh; *ketiga* berkurangnya buruh tetap sehingga semua buruh masuk kedalam *outsourcing*, kondisi buruh dalam ketidakpastian.¹³ Perusahaan inti melalui kontraktor penyedia jasa memberikan upah yang jauh lebih rendah daripada buruh tetap, mereka terhindar dari penyediaan tunjangan-tunjangan seperti pensiun, asuransi kesehatan, kematian atau kecelakaan, sakit dibayar, cuti dibayar, tunjangan melahirkan.¹⁴

Outsourcing merupakan bentuk nyata dari prinsip fleksibelitas pasar kerja dan dapat ditemukan di hampir seluruh bagian dalam rangkaian proses produksi.¹⁵ Selain itu *outsourcing* juga didefinisikan sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakaian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan divisi atau pun sebuah unit dalam perusahaan.¹⁶

Pada permasalahan yang terdapat dalam hubungan kontrak kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan peng-

¹¹ Sriyono D. Siswoyo. 2013. *Alih Daya di PLN*. Makalah disampaikan dalam FGD Outsourcing : Sejuta Masalah dalam Pelaksanaannya di Indonesia. Fakultas Hukum Usahid Jakarta, 23 Oktober 2013.

¹² Eggi Sudjana, 2002, *Op.cit.* hal 27

¹³ Mather, Celia. 2008. *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sitem Kontrak/ Outsourcing*, Jakarta TURC (Trade Union Right Centre). hal. 28

¹⁴ *Ibid*, hal. 37

¹⁵ *Ibid*. hal. 71

¹⁶ Komang Priambudi. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Kerja*. Jakarta. Alihdaya Publishing, hal. 12

guna jasa *outsourcing*, Lilis Mahmudah¹⁷ menegaskan bahwa pola pelanggaran terhadap hak pekerja terjadi dimulai sejak penandatanganan kontrak kerja, seperti: upah yang dicantumkan nilainya di bawah UMK, larangan melakukan pernikahan selama 2 tahun, larangan meninggalkan pekerjaan selama 3 bulan pertama, dengan alasan apapun. Selain itu juga pekerja tidak mendapatkan cuti tahunan, buruh perempuan tidak mendapatkan hak cuti yang terkait dengan hak reproduksinya (cuti haid, gugur kandungan, hamil dan melahirkan), Pekerja tidak mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta tidak bebas untuk bergabung menjadi anggota serikat.

Kaitannya dengan hak pekerja, berdasarkan penyebaran kuesioner diketahui bahwa pekerja *outsourcing* sangat minim dalam mendapatkan hak-haknya terutama tentang cuti dan jaminan sosial. Menurut Mega Amalia¹⁸ dikatakan bahwa ditempatnya bekerja mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan, namun untuk biaya pengobatannya, perusahaan hanya memberikan ganti rugi jika berobat ke PUSKESMAS. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Saipudin¹⁹ yang menceritakan bahwa pada saat istrinya melahirkan anaknya yang pertama, perusahaan hanya memberikan biaya pengobatan bersalin untuk istrinya untuk setingkat PUSKESMAS. Lain halnya dengan Destania Tissarua²⁰ yang memiliki pengalaman bahwa biaya pengobatan terhadap dirinya pada saat sakit justru ditanggung oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, bukan pe-

rusahaan *outsourcing* yang mengikat kontrak dengan dirinya.

Permasalahan lain yang ditemui pada saat penelitian lapangan yang berkaitan dengan hubungan kontrak kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pengguna jasa *outsourcing* adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya kecenderungan kerjasama yang saling menguntungkan antara pengguna jasa dengan perusahaan *outsourcing* yang merugikan pekerja. Hal ini terlihat pada beberapa responden yang memiliki status tenaga kerja *outsourcing* ditempatkan pada perusahaan yang sama lebih dari 5 tahun namun tiap tahunnya berganti kontrak dengan perusahaan *outsourcing*.
 - 2) Untuk perjanjian kerja yang upahnya dicantumkan dalam perjanjian kerja sebesar UMK, namun tenaga kerja dikenakan potongan dari upahnya, yang besarnya ditentukan oleh PPJP
 - 3) Sistem kerja target yang diterapkan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, yang melampaui kemampuan pekerja.
 - 4) Adanya pemberian uang lembur dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing* yang besarnya lebih rendah dari karyawan tetapnya.
 - 5) Tenaga kerja *outsourcing* tidak diperkenankan masuk dalam Serikat Pekerja Perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.
 - 6) Perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* tidak memiliki serikat pekerja.
- e. *Kelima*, permasalahan yang terdapat pada tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri.

Permasalahan yang ditemui di lapangan yang berhubungan dengan kondisi tenaga kerja *outsourcing* adalah sebagai berikut :

- 1) Kurangnya pengetahuan tenaga kerja *outsourcing* tentang peraturan perundang-undangan yang menga-

¹⁷ Lilis Mahmudah. 2013. *Op. cit*

¹⁸ Hasil Wawancara dengan Mega Amalia pegawai *Outsourcing* Bank Umum di Tangerang Selatan. Tanggal 17 Oktober 2013.

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Saipudin pegawai *Outsourcing* di Perusahaan Swasta di Jakarta. Tanggal 18 Oktober 2013.

²⁰ Hasil Wawancara dengan Destania Tissarua pegawai *Outsourcing* di Bank Permata. Tanggal 17 Oktober 2013.

- tur pelaksanaan sistem *outsourcing*.
- 2) Kurangnya pemahaman terhadap kontrak yang ditandatangani sehingga adanya ketidaktahuan hak tenaga kerja yang tidak diberikan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
 - 3) Adanya tuntutan ekonomi yang tinggi mengakibatkan tenaga kerja dengan terpaksa menerima apapun yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan perusahaan pengguna tenaga kerja walaupun terjadi kesenjangan sosial yang cukup besar.
 - 4) Tingginya keinginan tenaga kerja *outsourcing* terhadap kejelasan statusnya serta keinginan untuk menjadi karyawan tetap perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Dalam model kerja *outsourcing* adanya pergeseran ruang lingkup hubungan industrial. Awalnya yang terkenal dengan istilah tripartit atau hubungan antara buruh, pengusaha dan pemerintah. Dalam model *outsourcing* menjadi empat lingkaran hubungan yaitu buruh, perantara atau broker (perusahaan *outsourcing*), perusahaan inti (pemilik modal) dan pemerintah. *Outsourcing* sebagai sebuah model perburuhan baru, melalui beberapa tahapan dalam perekrutan. Ketersediaan tenaga kerja yang tinggi di pasar tenaga kerja mengakibatkan turunnya harga buruh. Menurut Marx tersedianya tentara-tentara cadangan yang banyak mengakibatkan terjadinya penindasan terhadap hak-hak buruh. Eksploitasi, PHK dan lain sebagainya diputuskan secara sepihak oleh pemilik modal.

Outsourcing memiliki dua jenis *pertama*, *outsourcing* pekerjaan yang berkaitan dengan pemborongan pekerjaan pada pihak lain, *kedua*, *outsourcing* manusia. Tipe *outsourcing* yang kedua merupakan praktek yang memberikan efisiensi pada tingkat tertentu dalam operasional bisnis, namun merugikan secara serius kepentingan buruh dipihak lain. Praktek inilah yang ditentang oleh gerakan buruh di Indonesia khususnya. Apalagi setelah disahkan-

nya UU No. 13 Tahun 2003, praktek sistem kerja kontrak merajarela bagaikan jamur di musim hujan. Nyaris semua perusahaan memberlakukannya dalam bentuk *kontrak kerja yang pendek* dan *outsourcing*.

Bentuk perlindungan hukum hak pekerja adalah perlindungan hukum yang represif, tujuannya adalah untuk menyelesaikan sengketa. Berangkat dari konsep hukum pada rumusan norma hukum yang terdapat dalam Pasal-Pasal UU No. 13 Tahun 2003, dapat dimungkinkan timbulnya sengketa sehingga melahirkan klaim. Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak pekerja berasal dari pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya suatu tuntutan (*claim*). Claim dapat terjadi apabila terdapat hak yang tidak dilaksanakan. Merupakan suatu upaya hukum apabila ada pelanggaran hak. Antara hak dan kewajiban haruslah mengandung kesetaraan atau keseimbangan. Khusus untuk melindungi pekerja dengan waktu tertentu atau tenaga kerja kontrak *outsourcing*, maka ketentuan dalam pasal 6 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut pasal ini maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

D. Penutup

Pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau penganal tenaga kerja. Pendapat lain menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam 2 (dua) bentuk, yaitu :

- a. Mengerahkan dalam bentuk pekerjaan.
- b. Pemberian pekerjaan oleh pihak I dalam bentuk jasa tenaga kerja.

Permasalahan dalam sistem *outsourcing* secara garis besar terbagi atas beberapa masalah inti. *Pertama*, masalah terdapat dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. *Kedua*, permasalahan terdapat dalam pelaksanaan pemberian hak pekerja. *Ketiga*, permasalahan dalam jenis pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan. *Keempat*, permasalahan yang terdapat dalam hubungan kontrak kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pengguna jasa *outsourcing*. *Kelima*, permasalahan yang terdapat pada tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri.

Akibat dari adanya ketidakjelasan peraturan perundang-undangan tersebut, Laksanto Utomo menegaskan bahwa hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing*, menjadikan buruh tidak mempunyai kejelasan dalam hubungan, berimbas pada tidak jelasnya posisi buruh bagaimana mereka menuntut hak-haknya. Buruh dituntut untuk memenuhi persyaratan dalam *outsourcing*, jam kerja yang padat, upah yang tidak seimbang, tidak adanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi buruh, karena waktu yang habis dalam kontrak kerja. Hubungan yang terjadi antara buruh dengan perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna (pemilik modal), adalah hubungan ketergantungan. Tentunya tipe ketergantungan (dependensi) yang terjadi yaitu ketergantungan yang tidak seimbang.

Hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing*, menjadikan buruh tidak mempunyai kejelasan dalam hubungan, berimbas pada tidak jelasnya posisi buruh bagaimana mereka menuntut hak-haknya. Buruh dituntut untuk memenuhi persyaratan dalam *outsourcing*, jam kerja yang padat, upah yang tidak seimbang, tidak adanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi buruh, karena waktu yang habis dalam kontrak kerja. Pelanggaran terhadap perjanjian akan langsung berakibat pada pemberhentian secara langsung oleh manajemen perusahaan *outsourcing*. Dan digantikan oleh tenaga-tenaga *outsourcing* lainnya sebagai tentara-tentara cadangan.

Pada permasalahan tentang jenis pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan, disebabkan jenis pekerjaan yang dioutsourcingkan masing-masing perusahaan memiliki kebijakan tersen-

diri. Hal ini disebabkan adanya perbedaan kepentingan antara Perusahaan dengan Tenaga Kerja yang berkaitan dengan kepentingan tertentu. Perbedaan kepentingan antara Institusi Tenaga Kerja dengan Institusi Regulator / Pembina. Pada Penetapan Proses Bisnis (termasuk *Core/Non-Core Activities*) menemui kendala karena adanya Perbedaan pengertian Core non core masing-masing perusahaan pengguna jasa, Tidak semua industri mempunyai Asosiasi disisi lain Regulator tidak ingin terlibat dalam permasalahan perusahaan / tenaga kerja dan Asosiasi yang ada tidak mampu mengidentifikasi Proses Bisnis yang dibutuhkan oleh perusahaan terkait.

Hubungan yang terjadi antara buruh dengan perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna (pemilik modal), adalah hubungan ketergantungan. Tentunya tipe ketergantungan (dependensi) yang terjadi yaitu ketergantungan yang tidak seimbang. Kekuasaan yang menumpuk di tangan kelompok pemberi upah atau borjuis dalam mengelola dan menguasai sumber-sumber daya yang terbatas. Sehingga dalam prakteknya hubungan ketergantungan ini berjalan dengan berat sebelah, karena prinsip para kapitalis yaitu memaksimalkan keuntungan yang menekankan pada efisiensi dan produktivitas, sehingga buruh sering dieksploitasi.

Hubungan perburuhan dalam sistem *outsourcing* sebagaimana yang telah disebutkan diatas sangat merugikan kaum buruh. Penolakan dan terjadinya konflik perburuhan merupakan sebuah kegagalan poduk hukum dalam menampung dan mengeluarkan kebijakan yang berpihak kepada mereka. Terjadilah hubungan yang tidak sehat disatu sisi pengusaha diuntungkan dan dilain sisi buruh dirugikan. Inilah gambaran hubungan buruh dalam sistem *outsourcing*.

Pada permasalahan yang terdapat dalam hubungan kontrak kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pengguna jasa *outsourcing*, Pola pelanggaran terhadap hak pekerja terjadi dimulai sejak penandatanganan kontrak kerja, seperti: upah yang dicantumkan nilainya di bawah UMK, larangan melakukan pernikahan selama 2 tahun, larangan meninggalkan pekerjaan selama 3 bulan pertama, dengan alasan

apapun. Selain itu juga pekerja tidak mendapatkan cuti tahunan, buruh perempuan tidak mendapatkan hak cuti yang terkait dengan hak reproduksinya (cuti haid, gugur kandungan, hamil dan melahirkan), Pekerja tidak mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta tidak bebas untuk bergabung menjadi anggota serikat.

Kaitannya dengan hak pekerja, berdasarkan penyebaran kuesioner diketahui bahwa pekerja *outsourcing* sangat minim dalam mendapatkan hak-haknya terutama tentang cuti dan jaminan sosial. Tenaga Kerja *Outsourcing* mendapatkan jaminan kesehatan dari perusa-

haan, namun untuk biaya pengobatannya, perusahaan hanya memberikan ganti rugi jika berobat ke PUSKESMAS. Pengalaman salah satu tenaga kerja *outsourcing* yang menceritakan bahwa pada saat istrinya melahirkan anaknya yang pertama, perusahaan hanya memberikan biaya pengobatan bersalin untuk istrinya untuk setingkat PUSKESMAS. Tenaga kerja *outsourcing* lainnya memiliki pengalaman bahwa biaya pengobatan terhadap dirinya pada saat sakit justru ditanggung oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, bukan perusahaan *outsourcing* yang mengikat kontrak dengan dirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Umi Kholifah. 2010. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Tesis Magister Hukum Untag Semarang. Tidak dipublikasikan.
- Gunarto Suhardi. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.
- Robert A. Nisbet. *Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development*. London. Oxford University Press. 1972 ;
- Satjipto Rahardjo. *Hukum dan Masyarakat*. Angkasa. Bandung. 1980.
- Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Alumni. Bandung. 1986.
- Rekson Silaban. 2009. *Reposisi Gerakan Buruh. Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan.
- Komang Priambudi. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Kerja*. Jakarta. Alihdaya Publishing.
- I. Wibowo dan Francis Wahono. 2003. *Neoliberalisme*. Yogyakarta. Cindelaras Pustaka Rakyat Cerdas.
- Bambang Suhartono Widagdo. 2005. *Kondisi Buruh di Indonesia*. Pustaka Jaya Jakarta
- Eggi Sudjana. 2002. *Buruh Menggugat Perspektif Islam*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan.
- Sri Haryani. 2002. *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta. AMP YKPN.
- Martin Khor. 2001. *Globalisasi Perangkap Negara-Negara Selatan*. Yogyakarta. Cindelaras Pustaka Rakyat Cerdas.
- Damam. Raharjo. 1987. *Kapitalisme Dulu Dan Sekarang*. Jakarta. PT. New Aqua Press.
- Susetiawan. 2000. *Konflik Sosial. Kajian Hubungan Buruh Perusahaan dan Negara Di Indonesia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Celia Mather. 2008. *Menjinakkan Sang Kuda Troya. Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sitem Kontrak/Outsourcing*. Jakarta. TURC (Trade Union Right Centre).
- Soerjono Soekanto. 1982. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta : Raja Grafindo)
- Prasetya Irawan. 2006. Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk ilmu-ilmu social. FISIP UI

Perundang-undangan :

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.