

IMPLEMENTASI OUTSOURCING PADA PERUSAHAAN DI KABUPATEN KUDUS DILIHAT DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Agus Suparyanto, Suparno, Hidayatullah

Email: andi.suparyanto@umk.ac.id, suparno@umk.ac.id,
hidayatullah@umk.ac.id
Universitas Muria Kudus

Abstract

Regime change in Indonesia new order into the order of the reform has given rise to policy change, including in employment policy through the implementation of law No,13 of 2003 on Manpower, in which set about outsourcing policy that is still debatable and controversial among workers and employers. in Indonesia This occurs because of a difference of interests as well as the Understanding between outsourcing sistym by workers and employers. This paper aims to examine the issue of outsourcing as seen from the prespective employers and workers on the basis of the results of the study of literature In the employers and system, working relationship has encountered various outsourcing violations. these offences and concerned, among others, the types of jobs that are outsored, length of contract, the right of workers who are not covered by employers as well as excluded labour outsourcing in the National social security system. Thereforeit takes concrete steps to complete outsourcing agreement involving different stakeholdes, especially the aspirations of workers and employers.

Keywords : *Industrial relations, outsourcing, labour inspection*

Abstrak

Perubahan rezim di Indonesia dari masa orde baru ke reformasi melahirkan berbagai perubahan kebijakan termasuk antara lain dibidang ketenagakerjaan pada praktek Undang-undang No.13 th 2003 tentang tenaga kerja yang mengatur tentang outsourcing dalam system tenaga kerja di Indonesia. Outsourcing merupakan salah satu kebijakan yang masih debatable/ pro kontra dikalangan pemahaman antara pekerja dan dunia usaha, hal ini terjadi karena perbedaan kepentingan serta pemahaman system outsourcing antara pekerja dan pengusaha. Tulisan ini bertujuan mengkaji permasalahan outsourcing dilihat dari prespektif pengusaha maupun pekerja/buruh, berdasarkan hasil kajian literatur

dan lapangan. Dalam implementasi hubungan kerja system outsourcing telah ditemukan berbagai pelanggaran, dimana pelanggaran tersebut antara lain menyangkut jenis kerja outsourcing, lamanya kontrak, hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha serta tidak mengikut sertakan tenaga kerja outsourcing dalam system Jaminan Sosial Nasional. Oleh karena itu diperlukan langkah kongkrit untuk menyelesaikan persoalan kepastian dan pengawasan dalam perjanjian kerja outsourcing dengan melibatkan pemangku kepentingan terutama aspirasi pekerja/buruh dan pengusaha.

Kata kunci : Hubungan Industrial, Outsourcing dan Pengawasan

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak nomor empat di dunia setelah China, Amerika Serikat dan India. Pertumbuhan yang tergolong tinggi, dengan komposisi jumlah penduduk berada pada rentang usia bayi hingga usia produktif.

Usia penduduk produktif di Indonesia adalah dari usia 14 sampai 64 tahun.¹ Penduduk yang berada dalam rentang usia tersebut dapat dikatakan telah memasuki golongan angkatan kerja.

Jumlah penduduk Indonesia yang tinggi, berbanding lurus dengan jumlah tenaga kerja. Menurut data Badan Pusat Statistik untuk selanjutnya disingkat BPS, per Februari 2018 terdapat 133,94 juta angkatan kerja di Indonesia. Dimana Angka tersebut naik 5,88 juta dari angkatan kerja di bulan Agustus 2017. Besarnya jumlah angkatan kerja sebenarnya memiliki potensi yang tinggi dalam hal ketersediaan sumber daya manusia. Namun melimpahnya usia produktif atau angkatan kerja tersebut tidak dibarengi dengan jumlah lapangan kerja yang memadai. Rasio penduduk dibandingkan pekerjaan per Februari 2018 adalah sebesar 69,2%. Persentase tersebut memperlihatkan ketidak seimbangan jumlah antara angkatan kerja dengan lapangan kerja yang tidak mampu menampung

tenaga kerja, sehingga menimbulkan masalah pengangguran.²

Jumlah pengangguran di Indonesia, menurut data BPS, masih mencapai angka 6,87 juta atau 5,12% dari total angkatan kerja pada Februari 2018. Jumlah tersebut sebenarnya telah mengalami penurunan 0,17 juta dari angka pengangguran pada Agustus 2017 yang mencapai 7,04 juta angkatan kerja. Berdasarkan penjabaran data-data tersebut dapat terlihat bahwa pengangguran merupakan salah satu masalah ketenagakerjaan di Indonesia yang masih harus diselesaikan.

Krisis ekonomi dan politik yang terjadi di akhir masa Orde Baru juga memiliki pengaruh terhadap melemahnya pertumbuhan ekonomi dan menyebabkan tingginya angka pengangguran, selain karena melimpahnya jumlah angkatan kerja. Warisan sistem ketenagakerjaan yang dianggap kaku dari masa Orde Baru ikut memberi pengaruh terhadap rendahnya penyerapan tenaga kerja. Menurut *World Bank*, Indonesia dinilai sebagai salah satu negara yang hubungan perburuhannya paling kaku di Asia.³ Situasi ini dianggap tidak menguntungkan bagi perekonomian Indonesia maupun bagi kondisi ketenagakerjaan, sehingga kekakuan dalam sistem ketenagakerjaan di

¹ Mulyadi Subri. “*Ekonomi Sumber Daya M dalam Perspektif Pembangunan*”. Raja Gr Persada, Jakarta, 2012, hlm 15.

² Nurma Midayanti, “*Berita Resmi Statistik*”, Badan Pusat Statistik, Jakarta, 2018, hlm. 10

³ Habibi, Muhtar, “*Gemuruh buruh di tengah pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru*”, Penerbit Gava Media, Yogyakarta, 2009, hlm. 16.

Indonesia tersebut harus diubah menjadi fleksibel. Pemerintah akhirnya terdesak untuk melakukan penyesuaian sistem ketenagakerjaan menjadi lebih fleksibel untuk mengatasi kondisi perekonomian yang sedang terpuruk dan jumlah pengangguran yang tinggi.

Adanya fleksibilitas ketenagakerjaan diharapkan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi, setiap satu persen pertumbuhan ekonomi pada sistem ketenagakerjaan yang kaku hanya akan menyerap 200.000-300.000 tenaga kerja, sedangkan dengan sistem fleksibel penyerapan diharapkan mencapai 400.000-500.000 pekerja atau lebih. Sistem ketenagakerjaan yang fleksibel ini dapat diwujudkan dengan penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk selanjutnya disingkat PKWT dan *outsourcing*.⁴ Fleksibilitas tenaga kerja di Indonesia secara resmi dibuka ketika disahkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi :

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan

pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Regulasi tersebut kemudian melegalisasi sistem kerja yang fleksibel melalui sistem kerja alih daya (*outsourcing*) dan sistem kerja kontrak di Indonesia. Terbukanya gerbang fleksibilitas tenaga kerja menyebabkan praktik sistem kerja kontrak dan *outsourcing* tumbuh subur di banyak perusahaan hingga saat ini.

Situasi yang unik dimana Pekerja tetap bertahan dalam sistem kerja *outsourcing* walaupun memiliki kerentanan dalam hal kepastian status. Pekerja juga tentu memiliki strategi tersendiri yang dilakukan untuk mempertahankan hidup dan sekaligus menghadapi ketidakpastian kerja yang harus dihadapinya. Penelitian ini bermaksud untuk memahami bagaimana sikap para pekerja untuk menghadapi ketidakpastian kerja sehingga dapat bertahan dalam sistem kerja *outsourcing*.

Sistem *outsourcing* bukanlah sebuah sistem kerja yang baru di Indonesia. sistem tersebut telah ada sejak Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disahkan, namun baru di tahun 2012, *Outsourcing* mulai diatur secara normatif melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain.

⁴ Mohamad Ikhsan, "Peran Pasar Tenaga Kerja yang Fleksibel dalam Mengatasi Pengangguran" LPEM Working Paper, Jakarta, 2005, hlm. 3.

Alasan pemerintah mencantumkan PKWT dan *outsourcing* adalah sebagai usaha untuk menyediakan kesempatan kerja yang luas bagi sebanyak mungkin angkatan kerja yang ada saat itu yang diperhitungkan akan terus bertambah.⁵ Penyerapan tenaga kerja diharapkan akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional, dimana Sistem ketenagakerjaan yang fleksibel ini menimbulkan problematika tersendiri, di satu sisi, beban pemerintah lebih ringan karena adanya sistem kerja *outsourcing* dapat diandalkan untuk menyerap pengangguran dan meminimalisir terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja untuk selanjutnya disingkat PHK. Hal yang demikian akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Menurut Surahman, pengaturan *outsourcing* telah membuka peluang munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa dan penyediaan tenaga kerja. di sisi lain perusahaan-perusahaan yang telah berdiri dapat melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* untuk memproduksi barang atau jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.(core business)

Sistem kerja *outsourcing* juga menjadi solusi jalan keluar bagi para

pengangguran untuk mendapatkan pekerjaan, selain dapat menguntungkan untuk pihak pemerintah dan para pengusaha. Sistem kerja *outsourcing* dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak tanpa persyaratan atau kualifikasi calon pekerja yang terlalu rumit. Para penganggur dapat memandang sistem kerja *outsourcing* sebagai peluang terbukanya kesempatan kerja bagi mereka.

Penerapan sistem kerja *outsourcing* memberi kesempatan kerja, praktik *outsourcing* juga menimbulkan beragam permasalahan yang dihadapi oleh pekerja, permasalahan

tersebut antara lain terkait dengan jaminan kelangsungan dan kesejahteraan pribadi beserta keluarganya, kerumitan status hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan, ketidakpastian kerja, menjadi sumber eksploitasi dan memiliki kerentanan keamanan kerja, yaitu sewaktu-waktu dapat diberhentikan sebagai pekerja.⁶ Hal tersebut dapat menimbulkan kerentanan pada buruh *outsourcing*.

Kerentanan yang paling nyata dari sistem kerja *outsourcing* adalah ketidakpastian kerja. Hubungan kerja dapat sewaktu-waktu diputuskan apabila tenaganya tidak dibutuhkan lagi. Padahal pekerjaan merupakan

⁵ Farida, Ike, “*Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*”: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2014, hlm. 45.

⁶ Fithriati, Maryam dan Nia Setyowati (ed), “*Gagasan Pemuda tentang Kerja Layak & Perlindungan Sosial*” Azzagrafika, Sleman, 2013, hlm. 48

jalan bagi Para Pekerja untuk memperoleh penghasilan guna mencukupi kebutuhannya. Berdasarkan data BPS, jumlah tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia cukup tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya pekerja tidak memiliki pilihan lain. Selain itu, para Pekerja juga harus melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan pekerjaannya karena sistem kerja *outsourcing* telah memberikan jalan baginya untuk memperoleh pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Damanik Sehat yang menurutnya perjanjian pemborongan sama halnya dengan *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.⁷

Outsourcing adalah dampak dari *Business Process Reengineering* untuk selanjutnya disingkat BPR. *Business Process Reengineering* adalah perubahan yang dilakukan oleh satu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan.⁸ Pemahaman *outsourcing* sendiri seharusnya dibagi menjadi 2 jenis yakni *Business Process*

Outsourcing (BPO) dan *Human Resources Outsourcing* (HRO).⁹

Perjanjian pemborongan memiliki perbedaan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja atau HPO karena perjanjian ini berobjek kepada pekerja/buruh itu sendiri dapat diketahui pula konstruksi hukumnya bahwa, adanya perusahaan yang membutuhkan pekerja atas suatu pekerjaan dan merekrut pekerja lewat perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP), sehingga PPJP sifatnya hanya menempatkan pekerjanya pada perusahaan yang membutuhkan.

Hubungan kerja diatur pula dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan pengertian hubungan kerja yakni hubungan kerja adalah hubungan antara unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan terjadinya hubungan kerja yakni hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pasal tersebut menjelaskan adanya 2 (dua) subjek hukum.

Hubungan kerja praktik *outsourcing* sendiri memiliki corak tersendiri sesuai dengan Pasal 65 ayat (3) yakni perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum dan Pasal 66 ayat (3) yang menyebutkan bahwa “Penyedia Jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin

⁷ Sehat Damanik, “*Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 67.

⁸ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, “*Proses Bisnis Outsourcing*”, PT Grasindo, Jakarta, 2003, hlm. 5-6.

⁹ *Ibid.* Hlm. 8-9.

dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”.

Badan hukum secara tidak langsung menjadi syarat mutlak karena menurut Khairani diwajibkannya PPJP atau Perusahaan Pemborong Pekerjaan untuk selanjutnya disingkat PPP berbadan hukum dikarenakan akan semakin memperkuat perlindungan pekerja/buruh dikarenakan tidaklah mudah untuk Mendirikan Perusahaan Pemborong Pekerjaan sehingga tidak akan sembarangan perusahaan mempekerjakan pekerja *outsourcing*.¹⁰

Hal yang juga substansial adalah putusan MK terkait praktik *outsourcing* yakni Putusan MK Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 dikarenakan didalamnya mengatur norma hukum baru yang berpengaruh dalam ruang lingkup praktis. Dalam putusan tersebut melahirkan 2 model perlindungan hak keberlangsungan pekerjaan yakni :

1. Agar perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan tidak berbentuk PKWT melainkan berbentuk PKWTT;
2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*) untuk selanjutnya disingkat (TUPE) dalam perjanjian kerja.

¹⁰ Khairani “*Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*”; Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 33

Sistem kerja *outsourcing* memang masih menjadi hal yang dilematis hingga saat ini. Disatu sisi, sistem kerja *outsourcing*, dirasakan memberikan banyak keuntungan pada operasional organisasi sehingga membuat organisasi berkembang pesat, namun disisi lain, Pekerja dengan sistem kerja *outsourcing* harus menghadapi berbagai resiko, seperti gaji rendah, tidak adanya jaminan kerja, tidak ada kepastian status, dan lain sebagainya. Hal tersebut memunculkan berbagai pendapat pro dan kontra yang terus bermunculan. Walaupun demikian sistem ini masih tetap dipertahankan dan seakan mengabaikan kondisi para pekerja *outsourcing* yang harus menanggung berbagai resiko dalam sistem *outsourcing*. Salah satu resiko terburuk yang pekerja rasakan yaitu tidak adanya kepastian status yang tentu berkaitan dengan kepastian pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya.

Setelah terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, berbagai Lembaga Swadaya Masyarakat untuk selanjutnya disingkat LSM buruh dan pergerakan serikat buruh semakin keras menyuarakan penolakan terhadap *outsourcing* karena regulasi tersebut dianggap sebagai dukungan pemerintah untuk terus melaksanakan sistem kerja *outsourcing*.

Salah satu alasan strategis dilakukannya sistem *outsourcing* adalah menggunakan tenaga-tenaga yang ada untuk aktifitas yang lebih efektif dan efisien dengan mendekatkan produsen atau perusahaan dengan pasar atau konsumen. Melalui metode delegasi atau *outsourcing*, pihak perusahaan hanya memikirkan *how to doing business*, sedangkan untuk urusan pengadaan jasa *outsourcing* diserahkan pada pihak lain (perusahaan di bidang penyedia jasa *outsourcing*).

Pihak penyedia jasa *outsourcing* mempunyai tanggung jawab hukum yang sangat luas, tidak hanya pada tahap pelaksanaan kontrak tetapi juga pada fase pra kontrak yaitu adanya kewajiban untuk melakukan penelitian yang mendalam terhadap para tenaga kerja yang akan dipekerjakan di luar.¹¹

Adanya sistem kerja alih daya (*outsourcing*) juga menempatkan pekerja pada kondisi yang rentan. Apalagi pekerja merupakan kelompok masyarakat marginal yang sering dianggap diabaikan kesejahteraannya. Para pemilik modal utamanya/investor asing sering kali mengorbankan hak-hak pekerja untuk memaksimalkan keuntungan korporasi, sehingga tuntutan mengenai penghapusan sistem kerja alih daya (*outsourcing*) merupakan salah satu tuntutan yang paling konsisten disuarakan, terutama setiap

diperingatinya hari buruh pada 1 Mei (*Mayday*), aksi buruh selalu menuntut dihapuskannya sistem kerja alih daya (*outsourcing*).

Pekerja sering kali ditempatkan dalam situasi yang cenderung tereksplorasi dalam berbagai hubungan industrial. Pemilik modal lebih sering berpikir untuk memaksimalkan keuntungan (profit oriented). sehingga kesejahteraan Pekerja terabaikan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah implementasi *outsourcing* dilihat dari perspektif UU Ketenagakerjaan oleh perusahaan di Kabupaten Kudus ?
2. Bagaimana sikap Pekerja dalam menghadapi ketidakpastian status dalam sistem kerja *outsourcing*?

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan Pendekatan yuridis Empiris. Penelitian ini menggunakan data Lapangan yaitu implementasi *outsourcing* pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus dilihat dari perspektif Undang-undang ketenagakerjaan.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif dan bersifat kualitatif. Penelitian ini akan menggambarkan

¹¹ *Ibid*, hlm 35.

mengenai pelaksanaan *outsourcing* pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus ditinjau dari Undang-undang ketenagakerjaan.

3. Jenis Data

Metode pendekatan yang digunakan merupakan metode pendekatan yuridis empiris, maka data yang dikumpulkan berasal dari data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung.

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian didapatkan dari wawancara langsung dengan responden. Adapun responden yang hendak ditemui yaitu :

- 1) Bambang Triwaluyo, SH. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus
- 2) H Wiyono SH Ketua DPC Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kab Kudus
- 3) HRD perusahaan penyedia jasa *outsourcing* yang ada di Kabupaten Kudus yakni :
 - a) Sunarto selaku Pimpinan PT. Kudus Alih Daya
 - b) Victor Aditya selaku Pimpinan PT. Mitra Pengusaha Indonesia (MPI)
 - c) Victor Aditya selaku pimpinan PT. Mitra Care Indonesia
 - d) Herman selaku HRD PT Cakap.

e) RV Damar Suryawan HRD Hartono Istana Electric (Polytron)

f) Tony HRD Pura Barutama

g) Pekerja *outsourcing* sebanyak 32 orang 14 karyawan *outsourcing* yang sudah ditetapkan.¹²

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan (*liberary research*).

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengklasifikasikan data primer, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu studi lapangan dan studi dokumen.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Outsourcing dilihat dari perseptif UU Ketenagakerjaan oleh perusahaan di Kabupaten Kudus

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus, sampai dengan bulan Mei tahun 2019 jumlah pencari kerja terdaftar di Kabupaten Kudus sebanyak 30.202, yang terdiri dari 12.926 tenaga kerja kontrak dan 17.276 tenaga kerja tetap yang tersebar di

¹² *Ibid.* hlm 20.

32 perusahaan yang ada di Kudus. Adapun lebih jelasnya kondisi ketenagakerjaan dan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Kudus dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini.

Tabel 4.1
Data Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten
Kudus Bulan Mei 2019

NO	NAMA PERUSAHAAN	JUMLAH PEKERJA		
		KONTRAK		TETAP
		OUTSOURCING	PKWT	PKWTT
1	PT. PURA GROUP			
	1.1. PT. Pura Barutama	1.955	1.653	5.155
	1.2. PT. Kudus Alih Daya (OS)	3.992	2	6
	1.3. PT. Cakap	-	1.5	-
	1.4. PT. Tanjung Bakti	47	2	6
	1.5 PT. HIT (Polytron)	114	1.378	2.518
	1.6 PT Mitra pengusaha (MPI)		6	2
	1.7 PT Mitra Care (MCI)		4	-
2	PT Djarum Kds	-	-	3.716
3	PT. Indomaju Textindo	-	587	127
4	PT. Sinar Indah Kertas	-	297	72
5	PT. Starfood Jaya Prima	-	238	71
6	PT. Sari Warna Asli Unit V	-	168	718
7	PT. Tosan Mash	-	104	82
8	PT. Nojorono	44	73	3.897
9	PT. Duwa Atmimuda		79	246
10	PT. Kumala Siwi		70	197
11	PT. 'Aisyah	22	50	385
12	PT. Aroma Tobacco Inter	15	31	1.357
13	PT. Bukit Aroma Jaya	13	57	46
14	RS. Nurus Syifa'	-	52	11
15	RS. Sunan Kudus	-	50	-
16	PT. Tirta Kkencana Tata Warna	28	33	7

NO	NAMA PERUSAHAAN	JUMLAH PEKERJA		
		KONTRAK		TETAP
		OUTSOURCING	PKWT	PKWTT
17	PT. Taruna Motor	-	38	148
18	PT. Archindo Wood	-	30	20
19	PG. Rendeng PTPN.XI	-	24	187
20	PT. Kudus Istana Furniture	-	47	973
21	PT. Mega Jasa SPBU	-	19	9
22	PT. BCA Tbk	55	-	66
23	Klinik Miriam	-	12	20
24	PT. Global Multiniaga	7	4	48
25	PT. Victory Supra Cigaret	15	6	389
26	PT. Eka Qolbu SPBU	-	13	15
27	PT. Maju Abadi Cigaret	9	-	43
28	PT. Ramayana	4	1	50
29	PT. Matahari	-	7	43
30	PT. Mercu Buana	16	-	80
31	PT. Sinar Indah Plastik	-	9	226
32	PT. Jalecka	-	6	60
Jumlah		12.936		20.996

Dari tabel 4.1. di atas dapat disimpulkan bahwa untuk jumlah tenaga kerja kontrak baik *outsourcing* dan PKWT mencapai 12.926 tenaga kerja. Banyaknya penyerapan tenaga kerja *outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat dengan PWKT perlu disikapi oleh semua pihak baik Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Satuan Pengawas Kerja, Lembaga Kerja Sama Tripartit, Serikat Pekerja (Pimpinan Unit Kerja, Federasi, Konfederasi) maupun Legislatif.

Implementasi *outsourcing* di Kabupaten Kudus jika dilihat dari perspektif UU Ketenagakerjaan sudah baik, namun masih banyak terdapat temuan-temuan dilapangan dilihat dari beberapa aspek antara lain :

a. Jenis Pekerjaan

Prakteknya masih banyak tenaga kerja *outsourcing* melakukan pekerjaan yang menyatu dengan kegiatan utama atau *core business*, hal ini tentunya bertentangan dengan UU Ketenagakerjaa Kegiatan pekerjaan dilaksanakan terpisah dari kegiatan utama maksud dari syarat ini menurut Sehat Damanik kegiatan terpisah dari kegiatan utama diartikan sebagai pekerjaan yang pengerjaannya atau proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan.

b. Upah dan Kesejahteraan

Implementasi di lapangan ada perusahaan yang memberikan upah lebih kecil dari Upah Minimum Kabupaten karena berprinsip pada “No Pay No Work”, ada juga yang tidak diikutkan program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, tidak mendapatkan dana pension dan uang pesangon (*severance pay*), kesejahteraan karyawan rendah

c. Unsur Perintah

Hasil temuan di lapangan banyak syarat-syarat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perjanjian kerja yang dibuat antara Pekerja

dengan Perusahaan pekerja tidak diberikan salinan perjanjian kerja.

Data tersebut menunjukkan bahwa dalam implementasi system kerja *outsourcing* terjadi ketidak konsistenan, dilihat dari prespektif dalam Pasal 4, 5 dan 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketidak konsistenan itu dilihat sebagai berikut :

Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

B. Mekanisme Tatalaksana Outsourcing yang bersifat Kontradiktif dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Norma tentang *outsourcing* di Pasal. 64, 65 dan 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjadi tidak sinkron dengan azas dalam Pasal 4,5 dan 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

- 1) Pasal 64 menyatakan perusahaan

dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. harus memiliki kepastian tentang jenis pekerjaan yang diserahkan oleh penyedia jasa kepada pemberi kerja/pekerjaan.

- 2) Pasal 65 ayat (2) mengatur tentang syarat-syarat penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain melalui mekanisme perjanjian (MOU) dengan:
 - a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama (Core Bisnis)
 - b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
 - c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Perlindungan kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain, yang dimaksud pada ayat (2) perlindungan dan syarat syarat kerjanya sama dengan perusahaan pemberi kerja atau sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perubahan atau penambahan syarat-syarat kerja pada ayat (2) harus diatur dengan peraturan menteri.

Perjanjian kerja yang dimaksud dalam ayat (6) didasarkan atas Perjanjian kerja waktu tertentu

(PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) memenuhi syarat Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Dalam ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) tidak terpenuhi maka demi hukum, status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan, beralih menjadi hubungan kerja perusahaan pemberi pekerjaan hal ini tidak menyebutkan status pekerja, PKWT atau PKWTT.

- 3) Pasal 66 substansinya mengatur, bahwa untuk perlindungan status dan pengupahan pekerja Outsourcing telah disebutkan dalam penjelasan pada Pasal 66 huruf (c) artinya pekerja/buruh memperoleh hak yang sama sesuai Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan pengguna jasa pekerja, dan tidak boleh membuat perjanjian dalam bentuk kegiatan pokok (Core bisnis) yaitu kegiatan yang berkaitan dengan proses produksi untuk disepakati bersama dan ada tembusan yang diketahui oleh Dinas TenagaKerja sebagai upaya pengawasan dalam praktek *outsourcing*.

PENUTUP

Simpulan

Penerapan *outsourcing* di Kabupaten Kudus jika dilihat dari perspektif UU Ketenagakerjaan sudah lebih baik, namun masih banyak terdapat temuan-temuan di lapangan.

- a. Permasalahan sistem *outsourcing* dan PKWT pada saat ini sudah pada taraf ketinggalan (*lag*) bukan lagi pada taraf ketegangan (*tension*), jika dibiarkan akan timbul resiko-resiko dalam tatanan masyarakat khususnya masyarakat pekerja. Disisi lain pengusaha tidak lagi merasakan kewajiban-kewajiban sebagai sesuatu yang harus dipatuhi dan dijalankan.
- b. Outsourcing dimasukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan kepastian pelaksanaan penyediaan jasa pekerja dan penyerahan sebagian pekerjaan pada pihak penyedia jasa.
- c. *Outsourcing* dapat diperjanjikan dengan memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam KUH Perdata Pasal 1320 dimana harus memenuhi syarat subyektif dan obyektif dalam perjanjiannya dan penyerahan pekerjaanya tidak boleh pekerjaan yang bersifat terus menerus dan pekerjaan yang bersifat tertentu (non Core Business) apabila syarat syarat obyektifnya tidak terpenuhi,

maka perjanjiannya Cacat Hukum atau Batal demi Hukum.

- d. Ada tiga strategi pekerja dalam menghadapi ketidak pastian, Pertama, strategi menunjukkan kinerja yang maksimal. Kedua, pemanfaatan jaringan sosial. dan ketiga, memiliki sikap mental positif,yang dilakukan dalam strategi tersebut didominasi oleh rasionalitas instrumental dan rasionalitas nilai yang diyakini.

Saran

1. Adanya beberapa temuan dilapangan mengenai pelaksanaan *outsourcing* perlu disikapi dan tindaklanjuti oleh
 - a. Pemerintah dalam hal ini ini Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah dan satuan pengawas ketenagakerjaan melakukan sosialisasi tentang UU Ketenagakerjaan kepada perusahaan- perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.
 - b. Satuan Pengawas Kerja, Lembaga Kerja Sama Tripartit, Serikat Pekerja (Pimpinan Unit Kerja, Federasi, Konfederasi) malakukan pemeriksaan kepada perusahaan *outsourcing* mengenai pemenuhan hak-hak pekerja oleh perusahaan tempat bekerja, pengawasan jika merdapatkan temuan permasalahan antara pekerja dan pengusaha.

2. Dalam prakteknya penyedia jasa outsourcing tidak menyentuh pada kepastian dalam perjanjian kerjanya, seharusnya dipersyaratkan bagi pekerja yang telah memiliki skill/kemampuan bekerja untuk mendapatkan haknya.
3. Untuk menjawab tantangan dalam pembangunan dunia usaha, outsourcing tetap dalam koridor Undang-undang ketenagakerjaan, yang diatur dalam ps 65 dan 66, outsourcing diharapkan mampu memberdayakan penyerapan tenaga kerja dengan berprinsip pada kepastian dan perlindungan hak-hak Pekerja.
4. Peran Pemerintah, diatur dalam ps 39 angka (1,2,3 dan 4) jo ps 173 angka (1,2 dan 3) Undang-undang No.13 th 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya usaha outsourcing kabupaten kudus, bertanggung jawab pada perluasan penyerapan kesempatan kerja, dan berwenang melakukan pembinaan bersama dengan perusahaan dan bersama elemen (Tripartit) mengawasi dan melindungi dan penegakan hukumnya terhadap pekerja outsourcing dan pekerja pada perusahaan modal asing.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrasjid, Chainur. 2005, "*Dasar-Dasar Ilmu Hukum*", Penerbit: Sinar Grafika, Cetakan Ketiga, Jakarta.
- Farida, Ike. 2014. "*Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*". Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Fithriati, Maryam dan Nia Setyowati. 2013. "*Gagasan Pemuda tentang Kerja Layak & Perlindungan Sosial*". Azzagrafika, Sleman.
- Habibi, Muhtar. 2009. "*Gemuruh Buruh di Tengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru*". Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Khakim, Abdul. 2007, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*", PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Malinowski, Bronislaw. 1994, "*A Scientific Theory of Culture and Other Essay*", Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, 2001, "*Metodologi Penelitian*", Bumi Aksara, Jakarta.
- Ritzer, George dan Douglas J. Goodman, 2009, "*Teori*

Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern”, Cetakan Kedua, Penerjemah: Nurhadi. Jakarta.

Situmorang, Bani 2012. *“Kopendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan”*. Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Jakarta.

Soepomo, Iman, 1987, *“Pengantar Hukum Perburuhan”*, Penerbit Djambatan, Jakarta.

Susanti, Dyah Ochtorina dan A’an Efendi, 2014, *“Penelitian Hukum (Legal Research)”*, Sinar Grafika Jakarta. *Konstruksi”*, Mandar Maju, Bandung.

Tunggal, Amin Widjaja. 2008. *“Outsourcing Konsep Dan Kasus”*Harvarindo, Jakarta.

Wijayanti, Asri. 2009, *“Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi”*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.

Yasar, Iftida. 2009, *“Tekan PHK Dengan Bisnis Outsourcing”*, Pelita Fikir Indonesia, Jakarta,.

_____, 2012, *“Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus”*, Pelita Fikir Indonesia, Jakarta.

Sutrisno, Hadi, 1982, *“Metodologi Research*, Jilid I”, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

Sunggono, Bambang. 2013, *“Metodologi Penelitian Hukum”*, cetakan ke -14 Rajawali Pers, Jakarta.

Sutedi, Adrian 2009, *“Hukum Perburuhan”*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.

Suwondo, Chandra. 2003, *“Outsourcing Implementasi di Indonesia”*, Gramedia, Jakarta.

Triyanto, Djoko , 2004, *“Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*

Peraturan Perundang-undangan

1. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 27 Tahun 2008 tentang Kegiatan Usaha Penunjang Minyak dan Gas Bumi;
3. Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 (Transfer of Under-taking of Protection Employee/TUPE principle implementation for PKWT employee);
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 220/Men/2007 dirubah dengan

