



PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DENGAN SISTEM “*OUTSOURCING*” SETELAH PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 27/PUU-IX/2011 DI NUSA TENGGARA BARAT ¹

L.Husni, Any Suryani Hamzah
Fakultas Hukum Universitas Mataram
Majapahit No. 62, Mataram, NTB
Email: anyhamzah64@gmail.com

Abstract

The use of a system "outsourcing" has become a trend in the business world because of competition between companies in the business world make the company should concentrate on a series of processes or activities the creation of products and services related to its core. The aim of this study is to analyze about implementation of working relationship with the system "outsourcing" after the decision of the Constitutional Court No. 27/PUU-IX/2011 in west Nusa Tenggara. This study is an empirical legal research conducted in the company in NTB. Based on the result showed that the working relationship with outsourcing system after the Constitutional Court decision No. 27/PPU-IX/2011 on private enterprises in NTB has not been done properly.

Keywords: Labor Relations; Outsourcing; Constitutional Court Decision

Abstrak

Penggunaan sistem "outsourcing" dalam hubungan kerja saat ini sudah menjadi tren bagi dunia usaha karena persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan sistem "outsourcing" dalam hubungan kerja setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di NTB. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yang dilakukan di perusahaan di NTB. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem outsourcing setelah Putusan MK No. 27/PPU-IX/2011 pada perusahaan swasta di NTB belum terlaksana sebagaimana mestinya.

Kata Kunci: Hubungan Kerja; Outsourcing; Putusan Mahkamah Konstitusi

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Permasalahan

Peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional mempunyai kedudukan yang sangat strategis sebagai pelaku dan sekaligus tujuan pembangunan itu sendiri. Atas dasar hal itulah maka pembangunan ketenagakerjaan ditujukan untuk mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut pemerintah turut serta sebagai salah

salah satu pihak dalam hubungan industrial. Peran pemerintah adalah dengan menjalankan fungsi menetapkan regulasi dan melakukan pengawasan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan agar hubungan industrial dapat berjalan secara harmonis, selaras, dan serasi. Cara tersebut juga dapat meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk itu pembangunan ketenagakerjaan harus dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan terpenuhinya

¹. Artikel ini merupakan hasil penelitian.

hak-hak dan perlindungan bagi buruh/pekerja serta dapat menciptakan situasi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Salah satu regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah di bidang ketenagakerjaan adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279. Undang-undang ini merupakan kebijakan dalam rangka pembaharuan hukum (*legal reform*) di bidang ketenagakerjaan dengan mengganti 6 (enam) ordonansi peninggalan kolonial Belanda dan 9 (sembilan) undang-undang yang dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman. Selain mengganti beberapa produk hukum lama, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur isu baru yakni mengenai "outsourcing". Istilah "outsourcing" dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah "alih daya". Menurut Maurice F Greaver II, "outsourcing" diartikan sebagai "*strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources*".² Ada juga pandangan yang mengatakan bahwa "outsourcing" adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).³ Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan 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.⁴

Penggunaan sistem "outsourcing" dalam hubungan kerja saat ini sudah menjadi

tren bagi dunia usaha karena persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Dalam kondisi yang demikian, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.⁵ Gunarto Suhardi mengatakan dengan sistem "outsourcing" perusahaan pemberi kerja tidak perlu susah mencari, menyeleksi, dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.⁶

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *outsourcing* dikenal dengan istilah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh (Pasal 64). Itupun berdasarkan Pasal 65 ayat 2 disertai dengan persyaratan yakni : dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Selain itu dalam Pasal 65 ayat (4) juga disyaratkan " Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-

2. Maurice F Greaver II dalam Nur Cahyo, 2006, "Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)", Tesis, Magister Hukum FHUI, Depok, hlm 56.

3. Chandra Suwondo, 2007, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Jakarta, Elex Media Computindo, hlm 2.

4. Muzni Tambusai, "Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial", tersedia di website http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php, diakses pada tanggal 29 Mei 2010.

5. Wirawan, "Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?", tersedia di website <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>, diakses pada tanggal 10 Juni 2010.

6. Gunarto Suhardi, 2008, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, hlm 5.

undangan yang berlaku”. Demikian halnya dengan hubungan kerjanya dapat didasarkan atas hubungan kerja waktu tertentu atau waktu tidak tertentu dengan mengacu pada Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 yakni hanya pekerjaan yang sifatnya sementara (penyelesaiannya paling lama tiga tahun) atau pekerjaan yang sifatnya musiman yang dapat dibuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak). Selain itu juga dipersyaratkan adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja (Pasal 66 ayat 2 (b)).

Dari pengaturan normatif tersebut di atas, jelaslah bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat dilaksanakan dengan “*outsourcing*”, hanya pekerjaan yang sifatnya penunjang produksi seperti jasa pengamanan, *cleaning servis*, jasa angkutan, penyediaan makanan bagi karyawan dan sejenisnya. Demikian halnya mengenai syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja. Jadi dengan perkataan lain secara normatif buruh/pekerja “*outsourcing*” cukup terlindungi syarat-syarat kerjanya. Kondisi ini kemudian diperkuat dengan telah adanya Putusan MK No. 27 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa Pasal 65 ayat (7), Pasal 66 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tidak menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi buruh/pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* walaupun terjadi penggantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja.

Namun demikian bagi pekerja/buruh, “*outsourcing*” dianggap sebagai momok yang sangat menakutkan dengan alasan tidak adanya jaminan kepastian keberlangsungan hubungan kerja karena bisa saja kontak kerja tidak diperpanjang atau di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Hal ini dapat berimplikasi

kepada tidak adanya uang pesangon jika di PHK karena sifat hubungan kerjanya yang tidak permanen. Itulah sebabnya dalam aksi unjuk rasa memperingati hari buruh sedunia di berbagai daerah tak terkecuali di NTB (Nusa Tenggara Barat) pada tanggal 1 Mei yang sering dikenal dengan istilah “*May Day*”, tuntutan buruh untuk menghapus “*outsourcing*” tak pernah absen.

Selain itu dalam beberapa tahun terakhir di NTB persoalan hubungan kerja dengan sistem “*outsourcing*” juga mewarnai berita media cetak maupun eletronika, misalnya satpam pada Newmont Nusa Tenggara yang melakukan demonstrasi dalam beberapa hari di kantor perwakilan Newmont di Mataram menuntut perbaikan upah dan jaminan sosial, namun pihak Newmont beralih tidak pernah mengangkat langsung karyawan yang bersangkutan. Pengangkatan satpam dilakukan melalui perusahaan Penyedia Jasa Buruh/Pekerja (*outsourcing*) sehingga tuntutan dikatakan salah alamat. Hal yang sama juga menimpa beberapa pekerja satpam pada Mataram Mall dan sopir pada PT. Bank NTB yang mengadakan ketidakpastian nasibnya sebagai pekerja “*outsourcing*” kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dan DPRD Kota Mataram (Lombok Post, April 2010). Fenomena ini memerlukan kajian secara akademis untuk mengetahui secara mendalam tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem “*outsourcing*” dalam realitasnya setelah Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.

2. Metode Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan hubungan kerja dengan sistem “*outsourcing*” setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di NTB. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empirik yang dilakukan pada perusahaan di NTB. Pengolahan dan analisis data dilakukan melalui penalaran hukum (*legal reasoning*) yang logis, sistemik dan runtut selanjutnya dianalisis secara deskriptif-analitik.

3. Kerangka Teori

Keutamaam penelitian ini adalah UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

hubungan kerja (Pasal 28D ayat 2). Berdasarkan landasan konstitusional tersebut, maka jelaslah bahwa bekerja merupakan hak asasi setiap orang dan setiap buruh/pekerja tidak boleh diperlakukan sewenang-wenang, diskriminasi, eksploitasi, dan perlakuan lain yang merendahkan martabatnya sebagai manusia. Untuk mewujudkan maksud tersebut, pemerintah turut serta intervensi dalam mengatur masalah perburuhan/ketenagakerjaan melalui instrumen perundang-undangan untuk melindungi buruh dari kekuasaan pengusaha sebagai konsekuensi dari tipe negara hukum materiil atau negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang dianut oleh bangsa Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam tujuan bernegara (*state id e*) pada alinea keempat pembukaan UUD 1945.

Salah satu perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam rangka pembaharuan Hukum Perburuhan adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang ini mengatur mengenai isu baru yakni "outsourcing" (alih daya)/penyerahan sebagian urusan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja.

Meskipun secara normatif Undang-undang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan yang cukup memadai bagi buruh/pekerja dengan sistem "outsourcing" misalnya mengenai syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak, namun demikian dalam realitasnya "outsourcing" ini dianggap "momok" yang menakutkan bagi kaum buruh/pekerja karena itu perlu dilakukan kajian secara mendalam untuk mengetahui mengapa buruh/pekerja dengan sistem "outsourcing" ini belum mendapat perlakuan yang adil dan layak sebagai mana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja dengan Sistem "outsourcing" setelah Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011

a. Pemahaman tentang Outsourcing dan Pelaksanaannya di NTB

Outsourcing atau alih daya merupakan kosa kata baru dalam dunia bisnis sejak 1990-an.⁷ Saat ini *outsourcing* merupakan sistem kerja yang marak dilakukan diperusahaan dalam negeri milik pemerintah maupun swasta. Menurut Maurice Greaver dalam Muhamad Faiz⁸ menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Menurut Muzni Tambusai dalam Fais, *outsourcing* adalah memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.⁹ Dari berbagai definisi tersebut dapat diambil pengertian bahwa di dalam *outsourcing* terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain, dapat diartikan juga adanya pihak ketiga diantara pemberi kerja dan pekerja yaitu penyedia tenaga kerja.

Sistem kerja *outsourcing* menurut para pemilik modal merupakan cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Hal ini dikarenakan jumlahnya relatif lebih kecil atau bahkan tidak mengeluarkan biaya untuk tunjangan-tunjangan karyawan. Sistem kerja *outsourcing* dalam peraturannya hanya diberlakukan pada pekerjaan sampingan seperti keamanan, *catering* dan *cleaning service*. Alasan perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitasnya adalah:

- 1) Meningkatkan fokus perusahaan pada kegiatan-kegiatan pokok produksi;
- 2) Memanfaatkan kemampuan para *outsourcing provider* atau penyedia

⁷. RE Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2004, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, hlm 1.

⁸. M Faiz, "Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Pada Perusahaan", tersedia di website <http://www.panmohanadfaiz.com>, diakses pada tanggal 5 Oktober 2008.

⁹. *Ibid.*

- tenaga kerja yang dianggap memiliki keunggulan dibidang masing-masing;
- 3) Mempercepat keuntungan yang diperoleh;
 - 4) Membagi resiko perusahaan;
 - 5) Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain yang mendatangkan keuntungan;
 - 6) Memungkinkan tersedianya dana kapital yang lebih bagi bisnis utama;
 - 7) Menciptakan dana segar melalui penyerahan atau penjualan aset-aset yang sebelumnya digunakan untuk kegiatan bukan bisnis utama;
 - 8) Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
 - 9) Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
 - 10) Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada beberapa perusahaan yang ada di Nusa Tenggara Barat sekarang ini perusahaan telah memahami adanya Putusan MK Nomor 27 Tahun 2011 yang terkait dengan *outsourcing*. Akan tetapi dengan alasan jangka waktu kontraknya sedang berjalan, maka jika diterapkan maka bertentangan dengan prinsip *non retro active* (aturan tidak berlaku surut) dan karenanya belum diimplementasikan dalam perusahaannya. Contoh mengenai hal ini adalah perusahaan-perusahaan sebagai berikut:

- a. PT. Kinaya yang beralamat di jalan Pejanggik;
- b. PT. Sri Chandra Dwipa beralamat di jalan Sadewa No. 15a Banjar Mantri Cakranegara;
- c. PT. Sri Suli Lestari beralamat di jalan Sadewa No. 15 a Cakranegara;
- d. PT. Prasmindo Boga Inti Utama.

Jika Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan perubahan dari PKWT menjadi PKWTT dikaitkan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka terlihat adanya kontradiktif

dengan pekerjaan pekerjaan yang telah disebutkan dalam Pasal 59 yang menurut sifatnya tidak dapat dibuat secara permanen (PKWTT). Hal ini karena sifatnya pekerjaan itu sementara, musiman, pengenalan produk baru dan kegiatan dalam masa penajakan. Putusan MK Nomor 27/PPU-IX/2011 seharusnya mengecualikan pekerjaan yang disebutkan dalam Pasal 59.

b. Prinsip Pengalihan Perlindungan Buruh

Lahirnya sistem kerja *outsourcing* merupakan salah satu akibat dari adanya spesialisasi kerja. Adanya spesialisasi kerja akan mempermudah digunakannya sistem *outsourcing* karena terlihat perbedaan antara bisnis utama dan bisnis penunjang. Spesialisasi kerja menurut Braverman dalam Ritzer meliputi pembagian tugas atau operasi menjadi bagian-bagian kecil dan sangat terspesialisasi, yang tiap bagian diserahkan kepada pekerja yang berlainan.¹¹ Alasan para pemilik modal memberlakukan spesialisasi kerja adalah:

- 1) Meningkatkan kontrol manajemen. Spesialisasi kerja memudahkan dalam mengatur dan mengontrol buruh;
- 2) Meningkatkan produktivitas;
- 3) Spesialisasi kerja memungkinkan para pemilik modal membayar upah paling rendah untuk tenaga kerja yang dibutuhkan.¹²

Setelah para pemilik modal membuat spesialisasi kerja inilah muncul kebijakan menggunakan sistem kerja *outsourcing* dengan alasan efisiensi waktu, modal dan peningkatan kualitas dan kuantitas produksi. Strategi *outsourcing* sekarang banyak dipraktikkan oleh perusahaan multinasional, yang melakukan investasi langsung di suatu negara.¹³ Hal ini sejalan dengan pendapat Hartato, HRD PT. Newmont Nusa Tenggara Kabupaten Sumbawa yang menyebutkan bahwa sistem kerja melalui sistem *outsourcing* akan mengurangi beban perusahaan terhadap pendapatan dan perlindungan terhadap kesehatan bagi tenaga

10. RE Indarjit dan Richardus Djokopranoto, *Op.cit*, hlm 4.

11. G. Ritzer dan Douglas J.G., 2007, *Teori Sosiologi Modern*, Jakarta, Kencana Predana Media Group, hlm 196.

12. *Ibid*.

13. Ruichin Jiang, "To Develop Outsourcing: New Growth Point of Northeast China Using FDI", *International Business Research*, Vol.3, No.1, 2009, pp. 162-165.

kerja, karena pihak yang bertanggungjawab mengenai hal itu adalah pihak perusahaan penyedia tenaga kerja.¹⁴

Perjalanan sistem kerja *outsourcing* atau yang dulu dikenal sebagai pekerjaan sub-kontrak di Indonesia berlaku cukup panjang sejak keluarnya Keputusan Menteri Perdagangan RI No.264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat, yang kemudian ditegaskan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No.135/KP/VI1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat.¹⁵ Keputusan ini diperuntukkan pada perusahaan-perusahaan garmen di kawasan berikat, dengan alasan bahwa sifat industrinya pada pasar ekspor, maka diperbolehkan menyerahkan sebagian proses pengolahannya pada perusahaan lain. Selain itu juga untuk memangkas biaya produksi, waktu produksi agar dapat mengejar tenggang permintaan pasar ekspor. Jadi, sistem kerja *outsourcing* di Indonesia awalnya terbatas pada model produksi tertentu yang hanya untuk kepentingan pasar ekspor. Praktik *outsourcing* pada industri jasa, terutama meningkat pesat pada industri yang membutuhkan informasi teknologi/IT.¹⁶ Kebijakan sistem kerja *outsourcing* termasuk dalam kebijakan perdagangan dan industri.

Sistem kerja *outsourcing* mulai menjadi kebijakan perburuhan melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE/08/MEN/1990 tentang Tanggung Jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong.¹⁷ Namun, kebijakan itu dianggap terlalu memberatkan para pemberi kerja yang umumnya merupakan investor asing. Keluhan ini kemudian ditanggapi melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Aturan ini mengubah karakter hukum pemborong kerja dari

individu menjadi badan hukum terutama yayasan dan koperasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengalihkan tanggung jawab terhadap buruh dari pemberi pekerjaan kepada pemborong pekerjaan. Jadi, sejak saat itu perlindungan dan kesejahteraan buruh merupakan tanggung jawab pemborong pekerjaan dimana buruh tersebut bernaung.

Masuk dalam sistem kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebabkan eksistensi sistem kerja dengan sistem *outsourcing* menjadi lebih terkontrol. Pada dasarnya peraturan ini meneruskan kebijakan yang sudah ada dengan menghilangkan beberapa batasan yang pernah dibuat sebelumnya. Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengadopsi aturan Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 135/KP/VI/1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat. Perbedaannya adalah Pasal 65 tidak memuat detail batasan-batasan sebagaimana yang disebutkan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI tersebut.

c. Hubungan Kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

Kondisi perburuhan Indonesia saat ini sangat rentan, penuh ketidakpastian dan kapan saja dapat terancam PHK. Keputusan PHK itu bisa berlangsung akibat perusahaan tidak menerima order lagi dari pembelinya di luar negeri atau perusahaan mengalami mis-manajemen sehingga terjadi kebangkrutan. Keadaan ini dipengaruhi oleh pengesahan sistem kerja *outsourcing* dan sistem kerja kontrak. Sistem kerja ini semakin marak dilakukan oleh para pemilik modal. Data menunjukkan sekitar 60-70% jumlah pekerja adalah pekerja kontrak dan *outsourcing*. Berbagai alasan dikemukakan oleh para pemilik modal yang menggunakan sistem kerja tersebut antara lain menghemat biaya yang seharusnya digunakan sebagai tunjangan bagi karyawan tetap seperti tunjangan kesehatan, THR, pesangon dan cuti

14. Wawancara dengan Hartato, HRD PT. Newmont Nusa Tenggara Kabupaten Sumbawa, pada tanggal 25 Juni 2015.

15. I Saptorini dan Jafar Suryomenggolo, 2005, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh: Putaran Baru dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*, Jakarta, Trade Union Right, hlm 9.

16. Marco Aurelio da Silva, Roberto Gonzalez Duarte and Jose Marcio de Castro. "It Sourcing and Redefinitin of The Subsidiary Role: A Comparatives Study Between The Brazilian and The Indian Subsidiaries of an American Multinational", *Journal of Information Systems and Technology*, Vol.6, No.2, 1999, pp.173-202.

17. *Ibid*, hlm 10.

hamil bagi wanita.

Sebelum sebuah perusahaan memberlakukan sistem kerja *outsourcing* terdapat dua tahapan perjanjian yang harus dilalui dalam penyediaan jasa pekerja yaitu *pertama*, perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia buruh yang berisi tentang syarat-syarat pekerjaan yang akan di-*outsourc*-kan (sesuai dengan Pasal 65 ayat (2)) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.¹⁸ Jika dilihat dari ketentuan itu seakan tidak terjadi masalah terhadap buruh ketika bekerja sebagai buruh *outsourcing*, karena secara teori haknya akan dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya terdapat banyak penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penyedia tenaga kerja terhadap sistem kerja *outsourcing*. Penyimpangan-penyimpangan tersebut antara lain:

- 1) Perusahaan pemberi pekerjaan tidak mematuhi syarat-syarat yang ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang di-*outsourc*-kan contohnya PT. Mitshuba Indonesia yang beroperasi di Tangerang, mempekerjakan buruh *outsourcing* sebagai operator produksinya.¹⁹
- 2) Adanya pelanggaran tentang batas waktu kerja yang ditetapkan bagi buruh, dalam Pasal 59 ayat (1) butir kedua menyebutkan bahwa pekerjaan waktu tertentu paling lama 3 tahun namun banyak perusahaan yang terus memperpanjang waktu tersebut tanpa mengangkat buruh menjadi karyawan tetap.²⁰
- 3) Perjanjian kerja dibuat sepihak atau tanpa proses kesepakatan, pekerja tidak diberi tahu isi perjanjian kerja, pekerja mayoritas tidak diberikan fasilitas kesehatan, uang makan dan uang lembur hal ini tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Penyimpangan-penyimpangan tersebut sudah sering terjadi, namun buruh tidak dapat

berbuat banyak karena ia harus tetap bekerja demi mendapat uang untuk mencukupi kebutuhan. Hal inilah yang disebut Marx sebagai keterasingan, dimana seorang buruh tidak dapat hidup sebagaimana layaknya manusia, yang dapat terus menerus meningkatkan kemakmurannya sendiri melainkan terantai pada tingkat kehidupan hewani. Tingkat hidup hewani, karena ia tidak dapat lepas dari keharusan untuk mempertahankan hidup dari hari ke hari.²¹

d. Perlindungan Upah dan kesejahteraan serta syarat-syarat kerja

Dampak sistem kerja *outsourcing* ini merugikan buruh karena buruh tidak akan pernah mendapat kesempatan untuk promosi jabatan. Hal ini disebabkan oleh jangka waktu kerja dibatasi. Hal ini berarti buruh tidak akan pernah berkesempatan untuk menaikkan taraf kesejahteraan hidupnya. Praktik *outsourcing* juga telah menciptakan fragmentasi atau pengelompokan buruh berdasarkan status hubungan kerja di tingkat pabrik. Pengelompokan ini pada umumnya ditandai dengan perbedaan warna seragam yang dikenakan oleh ketiga kelompok buruh tersebut dan di antara buruh *outsourcing* yang berasal dari perusahaan penyalur tenaga kerja yang berbeda-beda. Pengelompokan berdasarkan warna baju seragam membawa efek stratifikasi dan jarak sosial di antara buruh tetap, kontrak dan *outsourcing* yang berimplikasi terhadap solidaritas dan kesadaran bersama sebagai buruh.

Praktik hubungan *outsourcing* membawa setidaknya 3 bentuk diskriminasi terhadap buruh, yaitu:

1) Diskriminasi Usia dan Status Perkawinan

Kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan pengguna untuk mempekerjakan buruh *outsourcing* adalah menerapkan batasan usia dan status perkawinan bagi buruh *outsourcing* yang menimbulkan²⁰ efek diskriminatif. Perusahaan cenderung mempekerjakan buruh berusia muda dan

18. Wawancara dengan Sri Chandra Dwipa pada tanggal 12 Mei 2015.

19. *Ibid*, hlm 19.

20. HG Asi, 2003, "Pekerjaan Waktu Tertentu dan Outsourcing", tersedia di website <http://www.sinarharapan.co.id>, diakses pada tanggal 5 Oktober 2008.

21. KB Kusumandaru, 2004, *Karl Marx, Revolusi dan Sosialisme: Sanggahan terhadap Frans Magnis Suseno*, Magelang, Resist Book, hlm 177.

untuk perekrutan buruh *outsourcing* baru mensyaratkan buruh yang berusia 18-24 tahun dan berstatus lajang dengan alasan produktivitas. Memilih buruh berstatus lajang membawa efek semakin sulitnya buruh yang sudah berkeluarga untuk memperoleh pekerjaan dan berpenghasilan.

2) *Diskriminasi Upah.*

Buruh *outsourcing* yang melakukan jenis pekerjaan yang sama dalam jam kerja yang sama dengan buruh tetap mendapatkan upah yang berbeda. Upah total buruh kontrak lebih rendah 17% dari upah buruh tetap dan upah total buruh *outsourcing* 26% lebih rendah dari upah buruh tetap.

3) *Diskriminasi Berserikat*

Buruh kontrak dan *outsourcing* secara langsung maupun tidak langsung tidak diberi kesempatan untuk bergabung dengan serikat tertentu atau dengan serikat apapun dan kemungkinan tidak diperpanjang kontrak jika bergabung dengan serikat buruh.

Praktik *outsourcing* juga cenderung eksploitatif karena untuk melakukan kewajiban pekerjaan yang sama, buruh kontrak dan *outsourcing* memperoleh upah dan hak-hak yang berbeda dan sebagian buruh harus mengeluarkan biaya untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk mempertahankan pekerjaannya. Sebaliknya *outsourcing* memberikan manfaat bagi pemerintah antara lain : (1) mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional; (2) pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan usaha kecil dan menengah. Sementara manfaat *outsourcing* bagi masyarakat antara lain: (1) aktivitas *outsourcing* akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat; (2) mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi; (3) mengurangi pengangguran dan (4) meningkatkan kemampuan dan budaya berusaha di lingkungan masyarakat.

Maka dari itu cukup beralasan mengapa akhirnya Mahkamah Konstitusi melakukan koreksi terhadap Pasal yang terkait dengan

outsourcing yang antara lain menentukan: bahwa Pasal 65 ayat (7), Pasal 66 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tidak menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi buruh/pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* walaupun terjadi penggantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan

Berdasarkan teori efektivitas hukum bahwa pelaksanaan aturan hukum ditentukan oleh kesesuaian materi muatannya dengan dinamika sosial kemasyarakatan dimana hukum tersebut diberlakukan. Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa agar hukum dapat berfungsi dengan baik, maka diperlukan keserasian beberapa faktor yakni faktor hukumnya, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor masyarakat, faktor kebudayaan.²²

C. **Simpulan**

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* setelah Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 pada perusahaan swasta di NTB belum terlaksana sebagaimana mestinya. Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan secara umum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dikaitkan dengan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 mengandung kontradiktif karena pekerjaan-pekerjaan yang telah disebutkan dalam Pasal 59 tersebut menurut sifatnya tidak dapat dibuat secara permanen (PKWTT) karena bersifat sementara, musiman, pengenalan produk baru dan kegiatan dalam masa penajakan.

Daftar Pustaka

Aurelio da Silva Marco, Roberto Gonzalez Duarte and Jose Marcio de Castro. "It Sourcing and Redefinitin of The Subsidiary Role: A Comparatives Study Between The Brazilian and The Indian

22. Soerjono Soekanto, 1983, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm 5.

- Subsidiaries of an American Multinational.” *Journal of Information Systems and Technology*, Vol.6, No.2, 1999, pp.173-202.
- Cahyo Nur, 2006, “Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)”, Tesis, Magister Hukum FHUI, Depok.
- Indrajit RE dan Richardus Djokopranoto, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Jiang Ruichin, “To Develop Outsourcing: New Growth Point of Northeast China Using FDI.” *International Business Research Journal*, Vol.3, No.1, 2009, pp. 162-165.
- Kusumandaru KB, 2004, *Karl Marx, Revolusi dan Sosialisme: Sanggahan terhadap Frans Magnis Suseno*, Resist Book Magelang.
- Ritzer G, dan Douglas J.G., 2007, *Teori Sosiologi Modern*, Kencana Predana Media Group, Jakarta.
- Saptorini I dan Jafar Suryomenggolo, 2005, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh: Putaran Baru dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*, Jakarta, Trade Union Right.
- Soekanto Soerjono, 1983, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suhardi Gunarto, 2008, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Suwondo Chandra, 2007, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta.
- Asi HG, 2003, “Pekerjaan Waktu Tertentu dan Outsourcing” tersedia di website <http://www.sinar-harapan.co.id>, diakses pada tanggal 5 Oktober 2008.
- Faiz M, 2007, “Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Pada Perusahaan” tersedia di website <http://www.panmohanadfaiz.com>, diakses pada tanggal 5 Oktober 2008.
- Tambusai Muzni, “Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial”, tersedia di website, diakses pada tanggal 29 Mei 2010.
- Wirawan, “Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?”, tersedia di website <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>, diakses pada tanggal 10 Juni 2010.