

# SERASI

Jurnal Vol. 16 No. 2 Oktober 2018

ISSN: 2085-0700 (cetak) 2622-5913 (online)

❖ **KOMUNIKASI KELUARGA ANTARA ORANG TUA DENGAN ANAK  
DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER ANAK YANG JUJUR**

Dini Maryani Sunarya dan Dwi Prijono Soesanto

❖ **PEMAHAMAN MAHASISWA TERHADAP TEKNOLOGI PAJAK  
PADA MATA KULIAH ADMINISTRASI PERPAJAKAN AKADEMI  
SEKRETARI BUDI LUHUR**

Reni Hariyani dan Iis Torisa Utami

❖ **PREDIKSI BIDANG KERJA BAGI LULUSAN PROGRAM STUDI  
VOKASI SEKRETARIS MENGGUNAKAN TEKNIK KLASIFIKASI  
DATA MINING**

Dyah Retno Utari

❖ **PENGARUH PUBLISITAS ANGGOTA DPR RI TERHADAP CITRA  
RUMAH ASPIRASI**

Medya Apriliansyah

❖ **RANCANGAN PROTOTIPE APLIKASI PERSIAPAN TES KEMAHIRAN  
BERBAHASA INGGRIS BERBASIS *WEB* UNTUK MAHASISWA  
PROGRAM STUDI SEKRETARI**

Achmad Syarif dan Rizky Eka Prasetya

❖ **PENTINGNYA KEKUATAN FINANSIAL PERUSAHAAN PEMBORONG  
DEMI KESEJAHTERAAN PEKERJA *OUTSOURCING* DAN  
KELANGSUNGAN KERJASAMA DENGAN KLIEN**

Fenti Sofiani dan Alnisa Min Fadlillah



JURNAL SEKRETARI & ADMINISTRASI

# SERASI

Jurnal Serasi | Vol. 16 | No. 2 | Oktober 2018

ISSN: 2085-0700 (cetak) 2622-5913 (*online*)

- ❖ **KOMUNIKASI KELUARGA ANTARA ORANG TUA DENGAN ANAK DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER ANAK YANG JUJUR**  
Dini Maryani Sunarya dan Dwi Prijono Soesanto
- ❖ **PEMAHAMAN MAHASISWA TERHADAP TEKNOLOGI PAJAK PADA MATA KULIAH ADMINISTRASI PERPAJAKAN AKADEMI SEKRETARI BUDI LUHUR**  
Reni Hariyani dan Iis Torisa Utami
- ❖ **PREDIKSI BIDANG KERJA BAGI LULUSAN PROGRAM STUDI VOKASI SEKRETARIS MENGGUNAKAN TEKNIK KLASIFIKASI DATA MINING**  
Dyah Retno Utari
- ❖ **PENGARUH PUBLISITAS ANGGOTA DPR RI TERHADAP CITRA RUMAH ASPIRASI**  
Medya Apriiliansyah
- ❖ **RANCANGAN PROTOTIPE APLIKASI PERSIAPAN TES KEMAHIRAN BERBAHASA INGGRIS BERBASIS *WEB* UNTUK MAHASISWA PROGRAM STUDI SEKRETARI**  
Achmad Syarif dan Rizky Eka Prasetya
- ❖ **PENTINGNYA KEKUATAN FINANSIAL PERUSAHAAN PEMBORONG DEMI KESEJAHTERAAN PEKERJA *OUTSOURCING* DAN KELANGSUNGAN KERJASAMA DENGAN KLIEN**  
Fenti Sofiani dan Alnisa Min Fadlillah



Akademi Sekretari Budi Luhur, Jakarta  
Website: <http://astri.budiluhur.ac.id>  
**Jurnal Serasi | Vol. 16 | No. 2 | Oktober 2018**  
Jurnal Sekretari dan Administrasi

Penanggung Jawab:

Fenti Sofiani, S.Pd., M.M.

Pemimpin Redaksi:

Achmad Syarif, S.T., M.Kom.

Dewan Redaksi:

Reni Hariyani, S.E., M.Akt.

Rizky Eka Prasetya, S.Hum., M.Hum.

Editor:

Achmad Syarif, S.T., M.Kom.

Alamat Redaksi:

Layanan Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Akademi Sekretari Budi Luhur

Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta 12260

Telepon: 021-5853753 ext 223

Faks: 021-7371165

E-mail: [serasi@budiluhur.ac.id](mailto:serasi@budiluhur.ac.id)

*Online* Jurnal: <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/serasi>

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
KOMUNIKASI KELUARGA ANTARA ORANG TUA DENGAN ANAK DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER ANAK YANG JUJUR Dini Maryani Sunarya dan Dwi Prijono Soesanto .....	81
PEMAHAMAN MAHASISWA TERHADAP TEKNOLOGI PAJAK PADA MATA KULIAH ADMINISTRASI PERPAJAKAN AKADEMI SEKRETARI BUDI LUHUR Reni Hariyani dan Iis Torisa Utami .....	103
PREDIKSI BIDANG KERJA BAGI LULUSAN PROGRAM STUDI VOKASI SEKRETARIS MENGUNAKAN TEKNIK KLASIFIKASI DATA MINING Dyah Retno Utari .....	115
PENGARUH PUBLISITAS ANGGOTA DPR RI TERHADAP CITRA RUMAH ASPIRASI Medya Apriliansyah .....	125
RANCANGAN PROTOTIPE APLIKASI PERSIAPAN TES KEMAHIRAN BERBAHASA INGGRIS BERBASIS <i>WEB</i> UNTUK MAHASISWA PROGRAM STUDI SEKRETARI Achmad Syarif dan Rizky Eka Prasetya .....	133
PENTINGNYA KEKUATAN FINANSIAL PERUSAHAAN PEMBORONG DEMI KESEJAHTERAAN PEKERJA <i>OUTSOURCING</i> DAN KELANGSUNGAN KERJASAMA DENGAN KLIEN Fenti Sofiani dan Alnisa Min Fadlillah .....	143

## PENTINGNYA KEKUATAN FINANSIAL PERUSAHAAN PEMBORONG DEMI KESEJAHTERAAN PEKERJA *OUTSOURCING* DAN KELANGSUNGAN KERJASAMA DENGAN KLIEN

**Fenti Sofiani<sup>1</sup>, Alnisa Min Fadlillah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Akademi Sekretari Budi Luhur

<sup>2</sup>Universitas Pembangunan Negara Jakarta

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan peranan penting kekuatan finansial perusahaan pemborong terhadap kesejahteraan pekerja *outsourcing* dan kelangsungan kerjasama dengan klien yang dianalisis melalui sebuah kasus nyata yang terjadi pada suatu badan penyedia jasa tenaga kerja atau *outsourcing* dimana perusahaan *outsourcing* dihadapkan pada tantangan finansial berkaitan dengan masalah pembayaran gaji karyawan yang berdampak pada beberapa hal, diantaranya kesejahteraan karyawan, pengadaan perlengkapan keselamatan kerja, hubungan antara pengguna jasa, penyelenggara jasa, dan lain-lain. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Hasil analisis didapat berupa penyelesaian dari tantangan finansial yang mencakup penjelasan langkah-langkah yang harus diambil berdasarkan tingkat urgensi. Teknik pemecahan masalah yang digunakan berupa serangkaian langkah-langkah komunikasi antara pengguna jasa dan penyelenggara jasa sehingga pada akhirnya masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

**Kata-kata Kunci:** Penyedia Jasa Tenaga Kerja, *Outsourcing*, Tantangan Finansial

## ***THE IMPORTANT ROLE OF THE FINANCIAL STRENGTHS OF CONTRACTING COMPANIES IN OUTSOURCING WORKERS' WELFARE AND CONTINUITY OF COOPERATION WITH CLIENTS***

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to describe the important role of the financial strength of the contracting company towards the welfare of outsourcing workers and the continuity of cooperation with clients. This research is a case study in a labor service or outsourcing service provider. Outsourcing companies face financial challenges related to the issue of employee salary payments. This has an impact on employee welfare, procurement of work safety equipment, relationships between service users, service providers, and others. This research is a qualitative descriptive study. The results of the analysis are steps to resolve financial challenges based on the level of importance. a series of communication steps as a problem solving technique between service users and service providers so that in the end the problem can be resolved properly.*

**Keywords:** *Providers Of Labor Services, Outsourcing, Financial Challenges*

---

**Korespondensi:** Fenti Sofiani, S.Pd., M.M. Akademi Sekretari Budi Luhur. Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan, 12260. *Email:* fenti.sofiani@budiluhur.ac.id

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Tanggung jawab perusahaan di dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia saat ini menjadi yang sangat kompleks dan mencakup aspek yang sangat luas. Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan terkadang harus menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin sengit, perusahaan harus mampu beradaptasi menghadapi perubahan dan tuntutan pasar yang terjadi. Salah satu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan *outsourcing* agar pengelolaan fungsi-fungsi perusahaan dapat lebih efektif, terarah, fokus, berkualitas, dan efisien dalam hal biaya.

*Outsourcing* (Alih Daya) dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara eksplisit tidak disebutkan istilah *outsourcing* tetapi dalam praktiknya *outsourcing* yang dimaksud dalam Undang-Undang dikenal dalam dua bentuk. yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh. Jadi perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan Jasa Tenaga Kerja yang meliputi pekerjaan yang akan ditempatkan pada perusahaan yang menginginkannya (Supriyanto, 2018).

Program Permenakertrans No. 19 tahun 2012 Pasal 17 ayat 3 menyatakan bahwa pekerja *outsourcing* hanya boleh digunakan untuk kegiatan penunjang saja seperti

pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, tenaga pengaman, jasa penunjang di pertambangan dan peminyakan, dan jasa penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Bagi perusahaan, *outsourcing* dapat dikatakan menguntungkan karena dapat dilakukan dengan cepat dengan anggaran yang jelas sekaligus memaksimalkan performa perusahaan pengguna jasa dalam situasi bisnis yang kompetitif karena perusahaan pengguna jasa dapat lebih berkonsentrasi pada kompetensi utamanya. Dengan demikian investasi dapat dikelola secara lebih baik, resiko dapat disebar dan efisiensi dapat ditingkatkan sehingga dapat menghemat waktu dan *efforts* perusahaan.

Sementara bagi pekerja yang menjadi bagian dari perusahaan *outsourcing* dapat dikatakan kurang menguntungkan bagi mereka, karena pekerja bekerja berdasarkan kontrak. Ketika kontrak habis masa berlakunya dan perusahaan tidak memperpanjang kontrak, maka pekerja tersebut tidak akan memiliki posisi tawar atau *bargaining power* yang cukup untuk menuntut apapun karena semua sudah diatur dalam kontrak perekrutan kerja di awal.

Dalam menjalankan usaha *outsourcing*, perusahaan *outsourcing* harus memenuhi persyaratan faktor finansial atau pendanaan yang kuat dan stabil. Hal ini yang merupakan faktor utama dari dapat terlaksananya kontrak kerja dengan perusahaan pemberi kerja dengan baik.

Jika dilihat dari pelaksanaan *outsourcing* yang ada di Indonesia, tidak sedikit masalah yang terjadi dikarenakan keadaan finansial perusahaan *outsourcing*. Salah satu di antaranya terjadi pada PT. XYZ yang merupakan perusahaan *outsourcing* yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga pengaman/sekuriti yang didirikan pada tahun 2006. Pada tahun 2012 PT. XYZ memenangkan tender pengadaan sekuriti di sebuah perusahaan Migas PT. ABC dengan total tenaga kerja sekuriti sebanyak 250 orang. Adapun total klien yang dimiliki oleh PT. XYZ pada waktu itu sebanyak 6 klien dengan total tenaga kerja sekuriti khusus perusahaan Migas sebanyak 500 orang.

Kendala finansial terjadi di PT XYZ setelah dikeluarkannya SK GUBERNUR No 189/PERGUB/2012 yang mengatur tentang UMP DKI Jakarta tahun 2013 menjadi Rp2.200.000,00 dimana pada tahun sebelumnya (2012) UMP DKI Jakarta sebesar Rp.1.529.150,00. Perubahan angka pendapatan yang mencapai 44% tersebut merupakan kenaikan yang di atas batas normal kenaikan gaji pada umumnya. Sehingga dengan terjadinya kenaikan yang sangat tinggi tersebut mengakibatkan nilai kontrak yang ada tidak mencukupi dari biaya yang akan terjadi di tahun 2013, yang dalam hal ini diperlukannya penambahan nilai kontrak.

Berkaitan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kasus

*outsourcing* dengan judul “Pentingnya Kekuatan Finansial Perusahaan Pemborong Terhadap Kesejahteraan Pekerja *Outsourcing* dan Kelangsungan Kerjasama dengan Klien”.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut; (1) Bagaimana aturan hukum dalam pemborongan pekerjaan? (2) Bagaimana pelaksanaan praktik *outsourcing* oleh pemborong PT XYZ di PT ABC? (3) Proses dan pelaksanaan peserta tender. (4) Proses pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*. (5) Tindakan yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja. (6) Bagaimana mengantisipasi bila terjadi kenaikan UMP pada masa kontrak kerja.

### Tujuan Penelitian

Adapun secara rinci tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan peranan penting kekuatan finansial perusahaan pemborong terhadap kesejahteraan pekerja *outsourcing* dan kelangsungan kerjasama dengan klien dalam kasus nyata perusahaan *outsourcing* yang dalam hal ini adalah perusahaan XYZ.

### Kekuatan Finansial

Pengertian finansial dapat mencakup beberapa aspek seperti ilmu keuangan dan aset lain, pengelolaan atau manajemen aset.

Dikatakan finansial pula dapat merujuk pada kemampuan individu, bisnis, dan organisasi untuk mengelola, meningkatkan, mengalokasikan juga menggunakan sumber daya moneter yang sejalan dengan waktu serta menghitung resiko dan menentukan prospeknya. Kuat atau lemahnya finansial perusahaan dapat diketahui dengan menganalisis laporan keuangan untuk membantu menilai kinerja perusahaan, pemberian kompensasi, dan pengembangan karir bagi karyawan. Kekuatan finansial ini sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan bisnis.

### **Pengertian Pemborongan Pekerjaan**

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara eksplisit tidak disebutkan istilah *outsourcing* tetapi dalam praktiknya *outsourcing* dimaksud dalam Undang-Undang dikenal dalam dua bentuk yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh. Jadi, perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja yang meliputi pekerjaan yang akan ditempatkan pada perusahaan yang menginginkannya.

Pemborongan pekerjaan menurut KUH Perdata Pasal 160 1b adalah perjanjian dimana pihak ke satu “Pemborong” mengikatkan diri untuk membuat suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain “yang memborongkan”, dengan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak yang lain “yang memborongkan”

mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak lain “pemborong” dengan bayaran tertentu.

“*Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.*” (Greaver, 2008). Berdasarkan definisi tersebut, *outsourcing* (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama (Greaver, 2008).

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.

Dengan demikian dari beberapa definisi di atas terdapat persamaan bahwa kegiatan *outsourcing* (Alih Daya) adalah suatu penyerahan bentuk sebagian kegiatan perusahaan kepada pada pihak lain.

### **Tujuan dan Manfaat Pemborongan Pekerjaan**

Beberapa alasan perusahaan melakukan *outsourcing* antara lain agar perusahaan dapat fokus pada kegiatan utamanya, adanya perampingan organisasi, peningkatan



produktivitas, pembagian risiko, penyerahan pekerjaan kepada pihak lain yang lebih kompeten, pekerjaan musiman, memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri, dan mengurangi *turn over* karyawan (Iftida, 2008).

Kegiatan *outsourcing* juga dapat memberikan banyak manfaat khususnya bagi pemerintah dan pengusaha maupun bagi pekerja. Adapun manfaat bagi pemerintah adalah dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan ekonomi secara nasional, pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan usaha kecil, mengurangi beban pemerintah kota/kabupaten dalam penyediaan fasilitas umum, seperti transportasi, listrik, air, dan pelaksanaan ketertiban umum.

Manfaat *outsourcing* bagi industri adalah mengurangi beban keterbatasan lahan untuk pengembangan perusahaan di kawasan industri, meningkatkan fleksibilitas dalam pengembangan produk baru dan penyesuaian dengan perkembangan teknologi, sehingga perusahaan dapat berkonsentrasi untuk mengembangkan produk baru dan teknologi baru, produk yang sudah stabil dan menggunakan teknologi lama bisa dikembangkan di perusahaan mitra, meningkatkan daya saing perusahaan dengan efisiensi penggunaan fasilitas dan teknologi yang berkembang sangat cepat.

Manfaat *outsourcing* bagi masyarakat dan pekerja, antara lain aktivitas di daerah akan

mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat, seperti adanya pasar, warung makan, sarana transportasi, mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin, peningkatan kemampuan ekonomi, mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi, serta meningkatkan kemampuan dan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat (Iftida, 2008).

### **Aturan Hukum Pemborongan Pekerjaan**

(A) Pemborongan pekerjaan diatur dalam UU No. 13/2003 pasal 64 dan pasal 65. Pasal 64; Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pasal 65; (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut, (a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (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. (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum. (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi

pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakan. (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Persyaratan pemborongan pekerjaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi nomor 19 tahun 2012 pada pasal 3, ayat (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan. (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut (a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan; (b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan; (c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan (d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

(B) Penyedia Jasa Pekerja. Dijelaskan dalam UU nomor 13 tahun 2003. Pasal 66, (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa

pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. (2) Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut, (a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; (b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; (c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan (d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini. (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. (4) Dalam

hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf (a), huruf (b), dan huruf (d) serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerja.

(C) Perjanjian *Outsourcing*. Perjanjian dalam *outsourcing* (Alih Daya) juga tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu (1) Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut; (a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; (c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; (d) tidak menghambat proses produksi secara langsung. Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan

pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

(D) Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut, (a) adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh; (b) perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak; (c) perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut maka walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja

antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing*. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Karyawan *outsourcing* walaupun secara organisasi berada di bawah perusahaan *outsourcing*, namun pada saat rekrutment, karyawan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna *outsourcing*. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan karyawannya.

### **Pelaksanaan Pemborongan Pekerja**

(A) Penentuan Pekerjaan Yang Diborong. Berdasarkan pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 *outsourcing* (Alih Daya) dibolehkan hanya

untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam teks UU No 13 tahun 2003 disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Dalam penjelasan pasal 66 UU No.13 tahun 2003, disebutkan bahwa "Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain; usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh katering, usaha tenaga pengamanan (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh".

Konsep dan pengertian usaha pokok atau *core business* dan kegiatan penunjang atau *non core business* adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. (Alexander dan Young, 1996) mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business* yaitu (1) Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan; (2) Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis; (3) Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang; (4) Kegiatan yang akan mendorong

pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

Interpretasi kegiatan penunjang yang tercantum dalam penjelasan UU No.13 tahun 2003 condong pada definisi dimana *outsourcing* (Alih Daya) dicontohkan dengan aktivitas berupa pengontrakan biasa untuk memudahkan pekerjaan dan menghindarkan masalah tenaga kerja. *Outsourcing* pada dunia modern dilakukan untuk alasan-alasan yang strategis, yaitu memperoleh keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan dalam rangka mempertahankan pangsa pasar, menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada industri-industri mobil besar di dunia seperti Nissan, Toyota dan Honda. Pada awalnya dalam proses produksi mobil, *core business*nya terdiri dari pembuatan desain, pembuatan suku cadang dan perakitan. Pada akhirnya yang menjadi *core business* hanyalah pembuatan desain mobil sementara pembuatan suku cadang dan perakitan diserahkan pada perusahaan lain yang lebih kompeten, sehingga perusahaan mobil tersebut bisa meraih keunggulan kompetitif.

Dalam hal *outsourcing* yang berupa penyediaan pekerja, dapat dilihat pada perkembangannya saat ini di Indonesia, perusahaan besar seperti Citibank banyak melakukan *outsorce* untuk tenaga-tenaga ahli, sehingga interpretasi *outsorce* tidak lagi hanya sekadar untuk melakukan aktivitas-

aktivitas penunjang seperti yang didefinisikan dalam penjelasan UU No.13 tahun 2003. Untuk itu batasan pengertian *core business* perlu disamakan lagi interpretasinya oleh berbagai kalangan. Pengaturan lebih lanjut untuk hal-hal semacam ini belum diakomodir oleh peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

(B) Pembuatan Dokumen dan Pelaporan. Perusahaan dalam melakukan perencanaan untuk melakukan *outsourcing* terhadap tenaga kerjanya, mengklasifikasikan pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang ke dalam suatu dokumen tertulis dan kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat.

Pembuatan dokumen tertulis penting bagi penerapan *outsourcing* di perusahaan, karena alasan-alasan sebagai berikut; (1) Sebagai bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan tentang ketenagakerjaan dengan melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat; (2) Sebagai pedoman bagi manajemen dalam melaksanakan *outsourcing* pada bagian-bagian tertentu di perusahaan; (3) Sebagai sarana sosialisasi kepada pihak pekerja tentang bagian-bagian mana saja di perusahaan yang dilakukan *outsourcing* terhadap pekerjaannya; (4) Meminimalkan risiko perselisihan dengan pekerja, serikat pekerja, pemerintah serta pemegang saham mengenai keabsahan dan pengaturan tentang *outsourcing* di Perusahaan.

### **Kriteria-kriteria dalam Memilih Jasa *Outsourcing***

Sebelum perusahaan menggunakan jasa *outsourcing*, ada baiknya perusahaan perlu mengetahui kriteria jasa *outsourcing* yang tepat dan terpercaya, sehingga tidak salah dalam memilih jasa *outsourcing*. Berikut kriteria memilih jasa *outsourcing* yang tepat (Rieuwpassa, 2018) antara lain (1) Harga. Faktor harga menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan, namun tidak berarti perusahaan harus memilih jasa *outsourcing* yang tepat dan paling murah, karena belum tentu yang harga murah mencerminkan kualitas yang baik. (2) Jangka waktu pembayaran. Tidak semua perusahaan jasa *outsourcing* harus dibayar di muka. Jika jumlah karyawan yang dipakai tidak terlalu banyak, seharusnya jangka waktu pembayaran bisa fleksibel. Tetapi jika jumlah yang disediakan cukup banyak, memang harus ada pembayaran di muka, karena resikonya sangat besar. Jangka waktu pembayaran sangat berpengaruh dalam presentasi *management fee* yang dibayarkan ke vendor. Perusahaan yang melakukan pembayaran di muka biasanya akan mendapatkan sejumlah dana yang lebih kecil. Klausal pembayaran dalam jangka waktu tiga puluh (30) hari sejak diterima tagihan (faktur) dibuat secara benar, didukung oleh dokumen-dokumen pendukung yang dipersyaratkan dan dapat diterima secara benar dan layak oleh Perusahaan sesuai dengan tarif dan syarat-

syarat yang berlaku yang ditetapkan dalam kontrak.

Berdasarkan dalam PTK 007 pelaksanaan pembayaran dalam kontrak akan dilaksanakan melalui rekening yang berada di wilayah Negara RI, transaksi pembayaran dilakukan melalui rekening pembayar dan rekening penerima wajib melalui Bank Umum berstatus BUMN/BUMD.

(C) Kapasitas pelayanan. Kapasitas pelayanan menentukan harga. Semakin tinggi pelayanan yang diminta kepada jasa *outsourcing*, semakin tinggi pula harganya. Misalnya, perusahaan meminta jasa *outsourcing* menyediakan tenaga kerja untuk ditempatkan di luar daerah, maka jasa *outsourcing* akan meminta biaya transport. Atau jasa *outsourcing* akan mencari karyawan tersebut dari penduduk setempat.

(D) Variasi produk. Ada jasa *outsourcing* yang menyediakan pekerja untuk semua jenis pekerjaan, tetapi ada juga yang spesialisasi pada jenis pekerjaan tertentu, misalnya *call center*, *collection*, atau *marketing*.

(E) Periode rekrutmen dan seleksi. Periode rekrutmen memengaruhi *delivery*. Jika yang dibutuhkan adalah tenaga kerja dengan kualifikasi biasa, seperti data entri, lulusan D3, mestinya bisa di-*deliver* dengan cepat. Namun, jika untuk tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi lebih tinggi, seperti kredit analis atau *programmer* dan *manager* maka diperlukan waktu yang lebih lama.

(F) Metode perekrutan. Metode rekrutmen juga memengaruhi harga. Semakin banyak jenis tes yang dilakukan, semakin tinggi pula harga yang harus dibayar kepada jasa *outsourcing*. Ada jenis pekerjaan dimana karyawan yang akan bekerja di suatu perusahaan harus melalui berbagai macam tes, seperti tes IQ, pengetahuan umum, tes kesehatan, dan wawancara dengan psikolog.

### Proses Tender

(A) Proses tender secara umum. (a) Persyaratan administrasi terdiri dari adanya surat pernyataan calon peserta tender (1) *Company Profile*, (2) Akta pendirian perusahaan, (3) Surat Keterangan Domisili, (4) Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP), (5) Data keuangan perusahaan (finansial), yakni berupa NPWP Perusahaan, SSP Pasal 21 dan atau Pasal 23, laporan keuangan (apabila dalam ijin usaha tidak tercantum golongan usaha), (6) Pengalaman berupa salinan kontrak, bukti penyelesaian pekerjaan sebelumnya. (b) Persyaratan teknis harus dipenuhi untuk tender pengadaan barang terdiri dari (1) Standar barang, (2) Daftar barang atau peralatan produk dalam negeri yang harus digunakan, (3) Persyaratan Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lindung Lingkungan (K3LL). (4) *Copy* kontrak pengalaman, (5) CV dari kandidat calon karyawan yang akan ditempatkan. (c) Persyaratan Komersial terdiri dari nilai penawaran yang dicantumkan dengan jelas untuk setiap mata uang yang disyaratkan

(remunerasi), persyaratan batas TKDN dan jaminan pengadaan (Bid Bond).

(B) Proses tender untuk jenis Perusahaan Industri MIGAS. Peserta tender wajib memenuhi persyaratan Peserta Tender agar dapat mendaftar di Perusahaan industri MIGAS. Adapun Syarat Peserta Tender yaitu (a) Wajib terdaftar di *Central Integrated Vendor Data Base* (CIVD) milik SKKMIGAS dan memiliki Surat Pengganti Dokumen Administrasi (SPDA) yang masih berlaku. Bagi peserta tender sekuriti, untuk mendapatkan SPDA, wajib memiliki dokumen-dokumen berikut ini, (1) Memiliki AKTA pendirian. (2) Memiliki SIUP dengan bidang usaha jasa penyedia jasa pengaman. (3) Memiliki Surat Keterangan Domisili. (4) Salinan SPT Tahunan. (5) Laporan Keuangan dari independen audit. (6) Memiliki Surat Ijin Operasional Jasa Pengamanan untuk Usaha Jasa Penyediaan Tenaga Pengamanan sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol. 17 TAHUN 2006, tentang Pedoman Pembinaan Badan Usaha Jasa Pengamanan yang masih berlaku. (7) Memiliki Surat Keanggotaan Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan Indonesia (ABUJAPI) yang masih berlaku. (8) Memiliki pengalaman kerja jasa pengalaman di industri Migas. (b) Lingkup kerja kontrak sekuriti (dibuat oleh Pengguna/*User Department*), (1) Jumlah sekuriti yang dibutuhkan. (2) Kualifikasi sekuriti yang dibutuhkan (usia, pengalaman

kerja, pendidikan, keahlian dan sertifikasi, dll) (3) Tanggal berlaku kontrak dan jangka waktunya. (4) Wilayah kerja sekuriti, (5) Jadwal kerja sekuriti, (6) Peralatan dan perlengkapan kerja sekuriti, (7) Hak (upah, tunjangan, dll) dan kewajiban (*job description*) sekuriti. (8) Hak (menerima atau memberhentikan sekuriti, dll) dan kewajiban perusahaan (membayar upah, memberikan pelatihan, dll). (c) Adapun Proses tender adalah sebagai berikut, (1) Peserta tender mendaftar untuk mengikuti kualifikasi, hanya peserta tender yang memenuhi persyaratan yang dapat diundang untuk mengikuti tender. (2) Peserta tender mengambil dokumen tender setelah menerima undangan dari perusahaan. (3) Wajib menghadiri rapat penjelasan tender (jika ada). (4) Memasukkan dokumen penawaran pada tanggal yang ditetapkan dalam undangan. (5) Menghadiri rapat pembukaan tender. (6) Seluruh penawaran yang memenuhi persyaratan, dievaluasi oleh panitia tender dibantu tim teknis (*user department*). Evaluasi teknis, ditandatangani oleh panitia tender dan pimpinan tertinggi perusahaan. (7) Peserta yang lulus evaluasi teknis akan dilanjutkan untuk tahapan evaluasi harga. (8) Negosiasi harga dilakukan kepada peserta dengan penawaran terendah dan memenuhi persyaratan (teknis dan harga). (9) Setelah tercapai kesepakatan harga, dibuat berita acara hasil pelelangan yang ditandatangani oleh panitia tender dan disetujui oleh pimpinan tertinggi



perusahaan. (10) Pengumuman pemenang tender dikirimkan kepada seluruh peserta tender. (11) Penunjukan pemenang tender, yang kemudian dilanjutkan dengan proses (12) Penandatanganan Kontrak. (13) Pelaksanaan kontrak. (14) Pembayaran. (15) Penutupan Kontrak.

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, Menurut Nazir (1988:63) metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Nazir (1988:64-65) juga mengemukakan bahwa ditinjau dari jenis masalah yang diselidiki, teknik dan alat yang digunakan, serta tempat dan waktu, maka penelitian dibagi menjadi beberapa jenis, salah satunya yaitu penelitian studi kasus yang memusatkan diri secara intensif terhadap satu objek tertentu, dengan cara mempelajari sebagai suatu kasus. Berbagai unit sosial seperti seorang murid menunjukkan kelainan, sebuah kelompok keluarga, sebuah kelompok anak nakal, sebuah desa, sebuah lembaga sosial dan lain-lain dapat diselidiki secara intensif, baik secara menyeluruh maupun mengenai aspek-aspek tertentu yang mendapat perhatian khusus. (Zulnaidi, 2007:13)

Menurut Maxfield (1930:117-122) dalam Nazir (1988:66) mendefinisikan penelitian

studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Tujuan studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian, dari sifat-sifat khas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum.

Penelitian studi kasus menurut Stake (2005) terdapat 3 jenis penelitian studi kasus yang dibagi berdasarkan karakteristik dan fungsinya, yakni (a) Penelitian studi kasus mendalam, (b) Penelitian studi kasus instrumental, (c) Penelitian studi kasus jamak.

Nazir (1988:68) mengemukakan bahwa langkah-langkah pokok dalam meneliti kasus adalah sebagai berikut 1) menemukan rumusan tujuan penelitian; 2) tentukan unit-unit studi, sifat-sifat serta proses-proses apa yang akan menuntun penelitian; 3) tentukan rancangan serta pendekatan dalam memilih unit-unit dan teknik pengumpulan data mana yang digunakan. Sumber-sumber data apa yang tersedia; 4) kumpulkan data; 5) organisasikan informasi serta data yang terkumpul dan analisa untuk membuat interpretasi serta generalisasi; 6) susun laporan dengan memberikan kesimpulan serta implikasi dari hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Setelah

data terkumpul peneliti dapat mulai mengagregasi, mengorganisasi, dan mengklasifikasi data menjadi unit-unit yang dapat dikelola. Data diorganisasi secara kronologis, kategori atau dimasukkan ke dalam tipologi. Analisis data dilakukan sejak peneliti di lapangan, sewaktu pengumpulan data dan setelah semua data terkumpul.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pelaksanaan dan Proses *Outsourcing* PT. XYZ kepada PT. ABC**

Pada tahun 2012 PT. XYZ memenangkan tender dan mendapatkan 6 klien yang bersedia menjadi perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing*. Total tenaga pengaman/sekuriti yang disuplai sebanyak 500 orang. Salah satu klien PT XYZ adalah PT. ABC yang merupakan perusahaan minyak dan gas bumi (MIGAS). PT ABC meminta PT XYZ untuk mensuplai tenaga sekuriti sebanyak 250 orang dan ini menjadikan PT ABC sebagai klien dengan jumlah pengguna jasa terbanyak di antara klien PT XYZ lainnya.

Kontrak kerja sama *outsourcing* antara PT. XYZ dengan PT. ABC selama 2 tahun dari Januari tahun 2012 sampai dengan Desember 2013. Selama satu tahun pelaksanaan semua berjalan dengan lancar.

Pada tahun ke dua terjadi kenaikan UMP di DKI Jakarta sebesar 44,93% dari Rp1.529.150 ke Rp2.216.243. Kenaikan UMP ini tidak dianggarkan oleh pihak klien yaitu PT.

ABC sehingga nilai kontrak yang seharusnya terjadi penambahan nilai dari nilai kontrak awal. PT XYZ berharap amandemen kontrak dapat dilakukan dan diterima dalam waktu tidak lebih dari 1 bulan dari sejak keluarnya SK Gubernur terkait kenaikan UMP 2013 tersebut.

Dalam kenyataannya yang terjadi adalah proses persetujuan amandemen penambahan nilai kontrak berjalan sangat lama yang mengakibatkan terjadinya gangguan pada *cash flow* dan operasional dari perusahaan *outsourcing* PT. XYZ. Gangguan ini berdampak pada terhambatnya pembayaran gaji karyawan baik pembayaran gaji sekuriti maupun pembayaran gaji internal perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Selain itu, gangguan ini juga berdampak pada tidak dapat terpenuhinya pembelian peralatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) untuk para tenaga sekuriti yang ditempatkan di perusahaan PT. ABC.

Proses perundingan amandemen kontrak telah dilakukan secara bertahap baik di kantor perusahaan *outsourcing* PT. XYZ, maupun PT. ABC. Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam perundingan dari personel HR Manager PT. XYZ, CEO PT. XYZ GM Operasional PT. ABC hingga Presdir PT. ABC. Dalam perundingan yang dilakukan dalam beberapa kali pertemuan ini, manajemen *outsourcing* PT. XYZ telah menekankan berkali-kali akan pentingnya amandemen nilai kontrak ini, namun ternyata dari pihak manajemen PT.

ABC belum mencapai kesepakatan. PT. ABC beralih dengan alasan bahwa pengajuan penambahan *budget* nilai kontrak ini harus dilaporkan ke instansi terkait (MIGAS terkait) dimana PT. ABC berperan sebagai sub kontraktornya.

Sementara itu di dalam internal PT. XYZ sendiri semakin lama arus kasnya semakin memburuk. Dari bulan Juni 2013 sampai Oktober 2013 terjadi penundaan pemberian gaji karyawan PT. XYZ yang seharusnya diberikan pada tanggal 1 setiap bulannya menjadi ke tanggal 13. Selain itu, terjadi juga penundaan pembayaran tunjangan tetap sekuriti. Hal ini mengakibatkan terjadinya demonstrasi oleh karyawan sekuriti di lingkungan kantor PT. XYZ. Presdir PT. XYZ kemudian memberikan penjelasan kepada sekuriti mengenai permasalahan dan kronologis terjadinya permasalahan kenaikan UMP ini. Pihak sekuriti untungnya dapat mengerti dan memahami permasalahan PT. XYZ tersebut.

### **Analisa**

Sesuai dengan Pasal 66 UU nomor 13 tahun 2003 ayat 3, penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang harus memenuhi syarat Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia

jasa pekerja/buruh. Dalam kasus ini, PT. XYZ sudah melanggar ketentuan tersebut, perusahaan terbukti melakukan penundaan pemberian tunjangan kepada para sekuriti yang bekerja untuk PT. ABC selama beberapa bulan terakhir dan tidak terbelinya perlengkapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) baru yang seharusnya diganti setiap satu tahun sekali. Di sisi lain PT. XYZ juga terpaksa melakukan penundaan pembayaran gaji kepada karyawan internal yang semestinya diberikan setiap tanggal 1 setiap bulannya menjadi ke tanggal 13.

### **SIMPULAN**

PT. XYZ tidak mengantisipasi faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mengakibatkan perubahan-perubahan selama kontrak berlaku. Keadaan finansial PT. XYZ belum mampu menangani hal-hal yang dapat terjadi dan berpengaruh pada isi perjanjian kontrak. PT. XYZ tidak merincikan dengan jelas keadaan keuangan perusahaan dalam dokumen tender. Di sisi lain PT ABC juga kurang teliti menganalisa kesiapan dana dari *outsourcing* PT. XYZ. PT. ABC kurang dapat menanggapi perubahan dan permasalahan yang disebabkan oleh kenaikan UMP.

Saran yang dapat disampaikan terkait hasil penelitian ini adalah pembuatan dokumen tender dilakukan oleh suatu tim dimana beberapa anggota tim adalah perwakilan dari departemen *user*. Tambahan klausul di

Perjanjian Kontrak awal jika ada perubahan UMP atau UMR atau tambahan program baru yang bersifat wajib yang dikeluarkan Peraturan Pemerintah seperti BPJS Jaminan Pensiun, untuk segera dibuatkan Addendum tanpa melihat besaran kenaikannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aly, Bustoro. (2018) *Buku Undang Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Bogor: Ilmu Media
- Faiz, Pan Mohammad. (2007) *Journal Hukum: Outsourcing & Tenaga Kerja*, <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>
- Greaver II, Maurice F. (2008) *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*: AMACOM
- Iftida, Yasar. (2008) *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta: PPM
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Kep-101/Men/VI/2004 tentang *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 19 tahun 2012 Pasal 17 mengenai *Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*
- Rieuwpassa, Fredrick (2018) artikel *Mengenai Perjanjian Kerja Perusahaan Outsourcing*, <https://www.dartaoutsourcing.co.id/author/fredrick/>
- Supriyanto, Bambang. (2018) modul *Hubungan Industrial, Certified Human Resource Professional*. Unika Atma Jaya. Jakarta
- Tambusai, Muzni, (29 Mei 2005) artikel *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*, <http://www.nakertrans.go.id>