



BAB III

SISTEM TENAGA KERJA *OUTSOURCING*

A. Pengertian Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing*

Istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*.¹ *Outsourcing* memiliki berbagai definisi. Menurut Maurice Greaver yang dikutip oleh Iftida Yasar menyatakan definisi *outsourcing*, yakni sebagai berikut :

*Outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.*²

Menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, sedangkan pengertiannya yakni sebagai berikut :

*Pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh).*³

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Amin Widjaja Tunggal dalam bukunya “*Outsourcing Konsep Dan Kasus*” yang mendefinisikan *outsourcing*, yakni sebagai berikut :

*Proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan ke pihak ketiga.*⁴

Peraturan perundang-undangan belum ada yang secara tegas dan rinci memberikan definisi *outsourcing*. Namun pengertian *outsourcing* dapat terpatri

¹ Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, (Jakarta : Pelita Fikir Indonesia, Cet.I, 2012), 17.

² *Ibid.*

³ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta : Elex Media Komputindo, Cet. II, 2003), 2-3.

⁴ Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (t.tt. : Harvarindo, 2008), 11.



dalam ketentuan Pasal 64 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :

*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.*⁵

Dari pengertian di atas memunculkan adanya komponen-komponen dalam sistem tenaga kerja *outsourcing*, yaitu pekerja/buruh, perusahaan, pemborong pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

Pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan yang bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁷

Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan yang selanjutnya disebut perusahaan pemberi pekerjaan adalah :

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 64.

⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Pasal 1 ayat (1).

⁷ *Ibid.*, Pasal 1 ayat (2).



1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau yang bukan berbadan hukum, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

Kemudian yang dimaksud dengan pemborong pekerjaan yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan/pemborongan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan.⁹

Sedangkan penyedia jasa pekerja/buruh atau bisa disebut dengan *vendor* adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.¹⁰

Pada dasarnya memang hampir sama antara pemborong pekerjaan dengan penyedia jasa pekerja/buruh, hanya saja untuk pemborongan pekerjaan lebih cenderung ke arah *sub contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja, sedangkan penyedia jasa pekerja/buruh (*outsourcing*) mempunyai tujuan yang strategis dalam jangka panjang dan menyerahkannya pada pihak yang lebih profesional dalam hubungan kemitraan bisnis.

⁸ *Ibid.*, Pasal 1ayat (3).

⁹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar*, (Jakarta : PT Pradnya Paramita, Cet. II, 2007), 147.

¹⁰ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Pasal 1ayat (4).



B. Syarat-Syarat Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing*

Merujuk pada ketentuan Pasal 64 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dapat dipahami bahwa praktek yang dikenal dengan sistem tenaga kerja *outsourcing* ini memiliki dua wajah.

Wajah pertama, penyerahan sebagian pekerjaan/pemborongan pekerjaan, yakni penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (yang di-*outsource* adalah pekerjaannya).¹¹

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan Pasal 65 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :

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.*
2. *Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.*
3. *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*

¹¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar*, 147.



- pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- 4. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.*
 - 5. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.*
 - 6. 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.*
 - 7. 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.*
 - 8. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).¹²*

Wajah kedua, penyedia jasa tenaga kerja, yakni perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan (*outsourcing* tenaga kerja atau agen penyalur tenaga kerja).¹³

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur penyerahan pelaksanaan pekerjaan melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yakni sebagai berikut :

- 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*

¹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 65.

¹³ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Pasal 1 ayat (4).



- produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.*
2. *Penyedia 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 dalam 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 pekerjaan.¹⁴*

Berikut peneliti paparkan syarat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau *outsourcing* harus memiliki bukti-bukti, yakni sebagai berikut:

1. Ijin dari Dinas Ketenagakerjaan sebagai penyedia jasa tenaga kerja.
2. Akta pendirian perusahaan badan hukum (PT/Koperasi) (pengecualian sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.220/X/MEN/2004, Pasal 3 ayat (2) dan (3)).
3. SIUP (Surat Ijin Usaha Perdagangan).

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 66.



4. NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak).
5. Perjanjian kerjasama/*service agreement* antara prinsipil dengan *vendor*.
6. Wajib lapor ketenagakerjaan.
7. Peraturan perusahaan yang disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan.¹⁵

C. Jenis-jenis Pekerjaan Yang Boleh Di-*Outsource*

Ketentuan tentang jenis pekerjaan yang boleh di-*outsource* tidak dipaparkan pada ketentuan UU, melainkan dipaparkan pada bagian penjelasan UU Pasal 66. Penjelasan pasal 66 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan klasifikasi tentang jenis pekerjaan sistem tenaga kerja *outsourcing* yakni sebagai berikut :

*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 (catering), usaha tenaga pengaman (security/satuan pengaman), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.*¹⁶

Sehingga dari sini dapat dipahami, bahwa pekerjaan yang boleh di-*outsource* hanyalah pekerjaan penunjang saja, antara lain yakni *cleaning service*, *catering*, *security*, penunjang dipertambangan, serta penyediaan jasa angkutan pekerja/buruh.

¹⁵ Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, 40

¹⁶ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 66 ayat (1).



Pasal 65 dan 66 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga menyebutkan perusahaan lain (yang disertai pekerjaan) harus berbentuk badan hukum. Ketentuan ini lebih lanjut diatur dengan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.220/MEN/VI/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, yakni sebagai berikut :

1. Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.
2. Ketentuan mengenai berbadan hukum ini dikecualikan bagi :
 - a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang.
 - b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.
3. Apabila pemborong pekerjaan tersebut akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Namun, jika perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum tersebut tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja, maka perusahaan yang berbadan hukum yang bertanggungjawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.



4. Apabila dalam satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum dan perusahaan tersebut harus bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruhnya. Serta harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan.¹⁷

D. Bentuk Perjanjian Dalam Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing*.

Hubungan kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam sistem tenaga kerja *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yakni sebagai berikut :

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- 1. Sepakat, bagi para pihak.*
- 2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan.*

¹⁷ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, Pasal 3 dan 4.



3. *Suatu hal tertentu.*
4. *Sebab halal.*¹⁸

Sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa perjanjian dalam sistem tenaga kerja *outsourcing* terdapat 2 (dua) tahapan, yakni sebagai berikut :

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, apabila perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat beberapa ketentuan, yakni sebagai berikut :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sehingga perlindungan dan kesejahteraan, syarat-syarat

¹⁸ Soesilo dan Pramudji, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (t.tt. : Rhedbook Publisher, 2008), 300.



kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹⁹

Selanjutnya ketentuan pendaftaran perjanjian tersebut yakni sebagai berikut :

- a. Perjanjian harus didaftarkan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan dengan melampirkan draft perjanjian kerja.
- b. Dalam melakukan pendaftaran, pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melakukan perjanjian tersebut. Apabila telah memenuhi ketentuan, maka diterbitkan bukti pendaftaran, namun apabila tidak sesuai dengan ketentuan, maka pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan memberikan catatan pada bukti pendaftaran hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan.²⁰

¹⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Pasal 4.

²⁰ *Ibid.*, Pasal 5 dan 6.



Sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dijelaskan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan serta menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan undang-undang yang kemudian dilaporkan ketenagakerjaan setempat.²¹

2. Perjanjian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.²²

²¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, Pasal 6.

²² Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal Iayat (1) dan ayat (2).



Pasal yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur pula dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP/100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berisi yakni sebagai berikut :

- a. Hubungan kerja, Syarat-syarat kerja.
- b. Jangka waktu (PKWT/PKWTT)
- c. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- d. Jenis pekerjaan.
- e. Penempatan kerja.²³

Jika dalam perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

E. Berakhirnya Perjanjian Kerja Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing*

²³ Hadi Setia Tunggal, *Pokok-Pokok Outsourcing : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi No 13/2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak*, 47.



Secara umum berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 ayat (1)

UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni sebagai berikut :

Perjanjian kerja berakhir apabila :

1. *Pekerja meninggal dunia;*
2. *Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
3. *Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
4. *Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.*²⁴

Ketentuan berakhirnya perjanjian kerja diatur pula dalam Pasal 62 UU No

13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :

*Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.*²⁵

Sehingga dengan adanya ketentuan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut membuat perusahaan tidak serta merta dapat memutuskan hubungan kerja dengan para pekerja/buruh.

F. Dampak Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing*

Pengaruh globalisasi yang mengidolakan instanisasi menyebabkan adanya perubahan pola hubungan kerja. Pola hubungan kerja tersebut melalui sistem

²⁴ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 61 ayat (1).

²⁵ *Ibid.*, Pasal 62.



tenaga kerja *outsourcing*. Sistem ini memberikan kemudahan terutama bagi perusahaan-perusahaan yang ingin fokus pada kompetensi utamanya (*core business*). Perkembangan ekonomi yang semakin maju membuat perusahaan tidak perlu mengurus segala sesuatu di luar kompetensi utamanya (*non core business*).

Mengingat bisnis sistem tenaga kerja *outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan sistem tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.²⁶

Salah satu konsultan sumber daya manusia (SDM) dan alih daya PT Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS), Iftida Yasar dalam bukunya “*Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*” menyebutkan praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* memiliki banyak manfaat atau mas}lah}ah di antaranya yakni sebagai berikut :

1. Manfaat bagi pemerintah. Dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan serta mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan perekonomian nasional.
2. Manfaat bagi masyarakat dan pekerja/buruh. Mengurangi pengangguran dan mencegah urbanisasi.

²⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), 187.

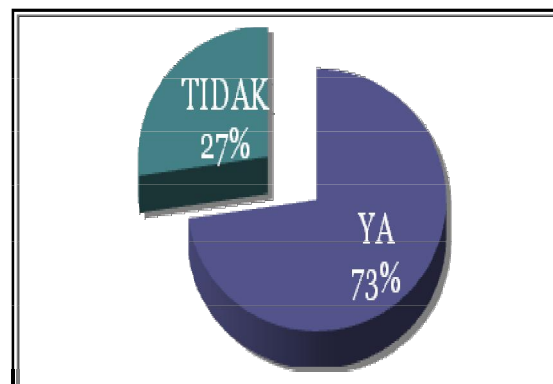


3. Manfaat bagi perusahaan. Meningkatkan fokus perusahaan inti. Jika semua kegiatan dilakukan sendiri oleh perusahaan, maka perhatian perusahaan dan energi perusahaan akan terserap pada hal-hal yang bukan *core business*. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang lebih ahli maka perusahaan bisa lebih fokus pada bisnis inti.²⁷

Kemunculan aturan sistem tenaga kerja *outsourcing* melalui UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan membuat meningkatnya minat perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh untuk melakukan sistem tenaga kerja *outsourcing* dan mengakibatkan berjamurnya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pertumbuhan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh yang melakukan sistem tenaga kerja *outsourcing* semakin banyak, terbukti dari diagram berikut :

Gambar 2 : Diagram Perusahaan Yang Menggunakan Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing*



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008.²⁸

²⁷ Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, 29-30.

²⁸ Tim PPM Manajemen, "Outsourcing", dalam <http://www.scribd.com/doc/30496015/Paper-Outsourcing-Final> (15 Mei 2013).



Berdasarkan hasil survei, diketahui 73% perusahaan menggunakan sistem tenaga kerja *outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga sistem tenaga kerja *outsourcing*.

Oleh karena tingginya permintaan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh untuk merekrut pekerja/buruh, maka *booming* pula perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, terbukti dari data yakni sebagai berikut :

*Pada tahun 2012, berdasarkan pendataan sementara per 10 Oktober 2012 yang dilakukan terhadap dinas-dinas yang menangani ketenagakerjaan di tingkat provinsi, terdapat 6.239 perusahaan PPJP/B dengan jumlah pekerja sebanyak 338.505 orang.*²⁹

Jumlah Perusahaan *outsourcing* untuk provinsi Jawa Timur sesuai dengan pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Jawa Timur, Hari Sugiri, pertumbuhan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* luar biasa pesat.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui data sebagai berikut :

*Pada tahun 2010 jumlah PPJP/B sekitar 850 perusahaan dan meningkat menjadi 980 perusahaan pada tahun 2011 dengan membawahi 100 ribu pekerja *outsourcing*. Pada semester pertama tahun 2012 jumlah PPJP/B meningkat menjadi 1.022 perusahaan. Dengan tumbuh suburnya PPJP/B, status pekerja *outsourcing* di Jawa Timur ikut bertambah. Saat ini Disnakertrans Jawa Timur mencatat terdapat 112.000 pekerja *outsourcing*.*³⁰

Dapat dipahami melalui data di atas, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sesuai pendataan tahun 2012 terdapat 6.239 perusahaan penyedia

²⁹ Wiji Nurhayat, "Cak Imin: Ada 6.239 Perusahaan *Outsourcing* di Indonesia", dalam http://finance.detik.com/read/2012/10/22/133431/2069130/4/Cak_Imin_Ada_6239_Perusahaan_Outsourcing_Di_Indonesia (09 April 2013).

³⁰ Tim Redaksi Hukum Online, "Menakertrans Restui Moratorium Izin *Outsourcing*", dalam <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5006e7ad5bf7a/menakertrans-restui-moratorium-izin-outsourcing> (18 April 2013).



jasa pekerja/buruh. Untuk wilayah Jawa Timur sendiri peningkatan dari 850 di tahun 2010, meningkat 980 di tahun 2011, dan kembali meningkat pada tahun 2012 dengan jumlah 1.022 perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Sungguh begitu cepatnya pertumbuhan sistem tenaga kerja *outsourcing* dari tahun ketahun. Hal ini membuktikan bahwa sistem tenaga kerja *outsourcing* diminati karena memberikan kemudahan. Masalah yang diberikan oleh sistem ini tidak serta merta tanpa mafsadah yang menimbulkan madlarah. Mafsadah dari adanya UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni sebagai berikut :

1. Memunculkan kesenjangan sosial antara pekerja/buruh tetap dengan pekerja/buruh *outsourcing*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh AKATIGA, FSPMI, dan FES di 3 Provinsi 7 Kabupaten/Kota tepatnya yakni Provinsi Kepulauan Riau di Kota Batam, Provinsi Jawa Barat di Bekasi dan Karawang serta Provinsi Jawa Timur di kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Mojokerto dan Kabupaten Pasuruan.³¹ Penelitian tersebut menemukan kesenjangan sosial berupa perbedaan upah antara pekerja/buruh tetap, kontrak dan *outsourcing*. Meskipun buruh kontrak dan *outsourcing* melakukan jenis pekerjaan yang sama di tempat serta jam kerja yang sama akan tetapi upah yang

³¹ Indrasari Tjandraningsih, *Diskriminatif Eksploratif : Praktek Kerja Kontrak Dan Outsourcing Buruh Metal Di Indonesia*, (t.tt. : AKATIGA-FSPMI-FES, 2010), 8.



diterima kedua kelompok pekerja/buruh ini lebih rendah dari upah yang diterima oleh buruh tetap.³² Hal ini dapat dibuktikan melalui tabel yakni sebagai berikut :

Tabel 1 : Besarnya Upah Total Buruh Per Status Hubungan Kerja Tahun 2012

Wilayah	Status Hubungan Kerja	Paling Rendah	Paling Tinggi	Rata-Rata
Kepulauan Riau	Tetap	1.272.000	5.525.100	1.773.183
	Kontrak/PKWT	1.045.000	5.502.500	1.425.056
	Outsourcing	1.038.000	1.519.700	1.184.228
	Total	1.038.000	5.525.100	1.438.331
Jawa Barat	Tetap	1.038.000	4.038.000	1.891.823
	Kontrak/PKWT	825.000	2.505.328	1.557.085
	Outsourcing	205.000	2.232.302	1.388.483
	Total	205.000	4.038.000	1.665.663
Jawa Timur	Tetap	754.000	2.250.000	1.382.309
	Kontrak/PKWT	900.000	1.371.000	1.115.823
	Outsourcing	670.000	1.124.200	909.246
	Total	670.000	2.250.000	1.258.727
Total	Tetap	754.000	5.525.100	1.731.858
	Kontrak/PKWT	825.000	5.502.500	1.442.365
	Outsourcing	205.000	2.232.302	1.278.792
	Total	205.000	5.525.100	1.517.561

Sumber : Penelitian AKATIGA dan FSPMI.³³

Berdasarkan data tersebut, upah pokok yang paling rendah diterima oleh pekerja/buruh *outsourcing* di Jawa Barat dengan nominal 205.000 per bulan, sedangkan upah pokok paling tinggi diterima oleh pekerja/buruh tetap di kepulauan Riau dengan nominal 5.525.100 per bulan.

³² *Ibid.*, 43.

³³ Tjandraningsih, Indrasari, *Diskriminatif Eksploratif : Praktek Kerja Kontrak Dan Outsourcing Buruh Metal Di Indonesia*, (t.tt. : AKATIGA-FSPMI-FES, 2010). (Lihat : Said Iqbal, "Indonesia Decent Work Country Profile", dalam http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_181573.pdf, (30 Juli 2013)).



Rendahnya prosentase pekerja/buruh *outsourcing* yang menerima upah lebih rendah daripada pekerja/buruh tetap dan pekerja/buruh kontrak, di satu sisi menunjukkan adanya kesenjangan sosial kepada pekerja/buruh, dan di sisi lain memperlihatkan kerentanan buruh *outsourcing* ketika hubungan kerjanya tidak langsung dengan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.³⁴

2. Kurangnya kesejahteraan pekerja/buruh *outsourcing*.³⁵

Konsekwensi sistem tenaga kerja *outsourcing* telah secara langsung mengurangi hak-hak buruh, utamanya menyangkut berbagai tunjangan, jaminan sosial dan keamanan bekerja. Ditemukan fakta bahwa tidak adanya kesejahteraan bagi pekerja/buruh yakni melalui salah satu pekerja/buruh *outsourcing* yang diwawancarai oleh harian Republika bernama Taufan (bukan nama asli) mencurahkan isi hatinya. Ia bekerja di salah satu perusahaan plat merah alias Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai penjaga loket Jasa Marga, pemuda berusia 23 tahun ini sama sekali tidak nyaman dengan statusnya sebagai pekerja/buruh *outsourcing*. ia mengatakan yakni sebagai berikut :

*Kalau bisa segera dihapusah praktik kerja outsourcing. gaji saya hanya Rp 1,7 juta per bulan, tetapi tidak sebanding dengan jam kerja dan tenaga yang saya keluarkan. Saya juga tidak menerima bonus dan tunjangan layaknya pegawai tetap. Gaji mereka Rp 3 Juta per bulan.*³⁶

³⁴ Indrasari Tjandraningsih, *Diskriminatif Eksploratif : Praktek Kerja Kontrak Dan Outsourcing Buruh Metal Di Indonesia*, 46-47.

³⁵ Citra Listya Rini, "Praktik Outsourcing, Perbudakan Ala Modern ?", dalam <http://www.republika.co.id/berita/kolom/fokus/13/04/12/ml4cvu-praktik-outsourcing-perbudakan-ala-modern> (12 April 2013).

³⁶ *Ibid.*



Dari peristiwa di atas, terlihat sungguh tragis nasib pekerja/buruh *outsourcing* negara kita. Tenaga yang telah dikeluarkan tidak sebanding dengan penghasilan yang didapat.

3. Status kerja yang tidak jelas.³⁷

Sistem kerja *outsourcing* membuat status hubungan kerja pekerja/buruh menjadi tidak jelas. Jika seseorang bekerja pada perusahaan A, dimana sebelumnya disalurkan oleh perusahaan B, maka ketika terjadi pelanggaran hak-hak normatif (upah dibayar lebih rendah dari Upah Minimum Kota (UMK), jam kerja berlebihan, lembur yang tidak dibayar, Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak diberikan, pelarangan cuti, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)) sulit untuk memprosesnya. Bahkan kerap terjadi, baik perusahaan A maupun perusahaan B saling lempar tanggungjawab terhadap tuntutan yang diinginkan.³⁸

Berdasarkan wawancara dengan pekerja/buruh *outsourcing* yang bekerja di bagian *warehouse* salah satu perusahaan, yakni sebagai berikut :

*Adanya outsourcing saat ini membuat karyawan menjadi terbebani. Salah satunya yakni susah menjadi karyawan tetap perusahaan dan selalu berpindah-pindah agensi sehingga mengakibatkan adanya kontrak baru.*³⁹

³⁷ Iqbal Fajar, "Pengaruh Sistem Outsourcing Terhadap Kinerja Karyawan", dalam <http://belajarnulisseries.blogspot.com/2011/07/pengaruh-sistem-outsourcing-terhadap-kinerja.html>. (08 Mei 2013)

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Alim, *Wawancara*, Surabaya, 14 Juni 2013.



Dari hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa sistem tenaga kerja *outsourcing* merugikan pekerja/buruh. Tidak bisa menjadi karyawan tetap perusahaan pengguna pekerja/buruh, hal tersebut terjadi karena sebenarnya tidak ada hubungan hukum antara pekerja/buruh *outsourcing* dan perusahaan pemberi pekerjaan sehingga tidak ada kepastian pemenuhan hak dan kewajiban secara langsung antara kedua pihak. Jadi, para pekerja *outsourcing* sudah pasti sulit untuk mendapat kenaikan upah atau kenaikan jabatan karena tidak ada perlindungan hukum yang jelas dalam hubungan kerja itu. Selain itu berpindahnya kontrak kerja dari satu agensi ke agensi lain demi melakukan perpanjangan kontrak mengakibatkan pekerja/buruh melakukan kontrak baru.

4. Minimnya serikat pekerja/buruh.⁴⁰

Masalah lain yang dihadapi pekerja/buruh *outsourcing*, bersinggungan dengan hak untuk berserikat. *Outsourcing* akan semakin meminimalisir fungsi dan peran serikat pekerja dalam perusahaan, bahkan akan dihilangkan sama sekali jika perusahaan menghendakinya. Hal tersebut dikarenakan hubungan kerja dalam perusahaan lebih bersifat individual, antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dengan demikian upaya perjuangan hak dan kepentingan pekerja/buruh melalui serikat pekerja, akan semakin terbatas secara langsung.

⁴⁰ Iqbal Fajar, "Pengaruh Sistem Outsourcing Terhadap Kinerja Karyawan", dalam <http://belajarnulisseriesius.blogspot.com/2011/07/pengaruh-sistem-outsourcing-terhadap-kinerja.html>. (08 Mei 2013)



Terlebih ketika ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan semakin mudah dilakukan setiap saat akibat posisi tawar yang lemah tersebut.⁴¹

Menurut Pakar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Trisakti Andari Yuriko Sari berpendapat tentang penyebab minimnya hak berserikat bagi pekerja/buruh *outsourcing* yakni sebagai berikut :

*Sebagian besar pekerja outsourcing tidak dapat bergabung dalam serikat pekerja di perusahaan karena pada dasarnya status mereka bukanlah pekerja tetap dari perusahaan itu.*⁴²

5. Multi tafsir terhadap UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*, membuat pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* pada kegiatan utama.

Hal ini terbukti dari kasus yang masih melekat di benak masyarakat yakni praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* yang dilakukan oleh pemerintah tepatnya Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Seperti dilansir harian Republika edisi Kamis, 21 Maret 2013. Lebih jelasnya, peneliti kutip yakni sebagai berikut:

REPUBLIKA.CO.ID, DEPOK -- Direktur Persyaratan Kerja Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) Sri Nurhaningsih menyebut perusahaan BUMN sebagai perusahaan yang paling sering melanggar aturan *outsourcing*.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Tim Antara, "Pakar: Sistem Outsourcing Tak Sesuai UU Ketenagakerjaan", dalam <http://id.berita.yahoo.com/pakar-sistem-outsourcing-taksesuai-uu-ketenagakerjaan-055634831.html> (08 Mei 2013).



Menurutnya, banyak perusahaan 'pelat merah' mengalihdayakan pekerjaan inti bukan pekerjaan penunjang. Padahal, berdasarkan UU No 13 tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa alih daya yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

"Pada kenyataannya banyak perusahaan BUMN justru pekerjaan inti yang berhubungan dengan produksi di-*outsourcing*-kan," kata Sri pada Seminar Nasional 'Pengaturan Outsourcing dari UU No.13/2003 sampai dengan lahirnya Permenakertrans No.19/2012', Kamis (21/3).

Banyaknya pelanggaran tersebut, ujarnya, disebabkan dari penafsiran keliru mengenai UU Ketenagakerjaan khususnya pasal 64-66 yang membahas tentang *outsourcing*.

"Dasar *outsourcing* pada UU Ketenagakerjaan yaitu pasal 64-66. Jika ada perbedaan pandangan atau ambiguitas, hal tersebut tidak dikehendaki," tutur Sri.⁴³

Selain adanya kasus yang dilakukan oleh pemerintah, berdasarkan buku yang ditulis oleh Iftida Yasar yakni *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus* memahami bahwa penjelasan lima bidang usaha yang terdapat dalam penjelasan Pasal 66 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud adalah contoh, karena menyebutkan kata "antara lain". Kata "antara lain" berarti ada "yang lainnya", karena masih banyak industri yang belum disebutkan dalam contoh itu.⁴⁴

Dari sini dapat dipahami, bahwa penggunaan sistem tenaga kerja *outsourcing* oleh beberapa perusahaan terutama kalangan pemerintah dikarenakan adanya multi tafsir terhadap pasal-pasal yang terkait dengan sistem tenaga kerja

⁴³ A.Syalaby Ichsan, "Perusahaan BUMN Tersering Langgar Outsourcing", dalam <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/03/21/mk0838-perusahaan-bumn-tersering-langgar-outsourcing> (21 Maret 2013)

⁴⁴ Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, 291-292.



outsourcing. Hal tersebut menimbulkan adanya diskriminasi antar pekerja/buruh *outsourcing* dengan pekerja/buruh tetap, yang berdampak pada hak pekerja/buruh *outsourcing* tidak terjamin. Hal ini memunculkan ketidakadilan karena terjadinya diskriminasi pada pekerja dengan pekerjaan yang sama.

Sejalan dengan adanya sistem tenaga kerja *outsourcing*, banyak permasalahan yang muncul. Hal ini membuat Menteri Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) Muhaimin Iskandar angkat bicara. Dalam harian Republika menyatakan bahwa Pemerintah akan menghapus sistem tenaga kerja *outsourcing* secara bertahap melalui berbagai kebijakan yang akan dikeluarkan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI), berikut ungkapan Muhaimin Iskandar :

*Saya sendiri akan mengeluarkan Peraturan Menteri untuk membatasi outsourcing. Pertama diperkecil dulu jumlahnya, lalu pada akhirnya ditiadakan.*⁴⁵

Selain itu dalam sebuah wawancara, beliau mengatakan bahwa Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI), memastikan penghapusan sistem *outsourcing* di Indonesia dalam waktu dekat setelah digodoknya Peraturan menteri baru, selama ini diakui banyak berjamurnya

⁴⁵ Budi Raharjo, "Pemerintah Akan Hapus Kerja Outsourcing" dalam <http://www.republika.co.id/berita/breaking-news/nasional/10/10/15/140182-pemerintah-akan-hapus-tenaga-kerja-outsourcing> (4 April 2013).



perusahaan *outsourcing* yang tidak sehat dan merugikan pekerja.⁴⁶ Beliau mengatakan pula, yakni sebagai berikut :

*Pemerintah setuju outsourcing harus dihapuskan dengan mengacu pada mekanisme kesejahteraan para buruh. Tidak semua pekerjaan boleh outsourcing.*⁴⁷

Pernyataan tersebut muncul, karena melihat dampak yang ditimbulkan oleh sistem tenaga kerja *outsourcing*. Melalui detik finance, Muhaimin Iskandar juga mengungkapkan yakni sebagai berikut :

*Kita akan terus awasi, yang diluar pekerjaan inti masih bisa di-outsource, sedangkan pekerjaan inti adalah pekerjaan yang akan memproduksi atau pekerjaan utama haram di-outsource.*⁴⁸

Pelarangan praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* ini didukung oleh ungkapan Ketua Mahkamah Konstitusi (MK) yakni Mahfud MD mengatakan “*outsourcing*” merupakan sistem yang sangat tidak memberikan perlindungan kepada pekerja terutama untuk kaum lemah. Berikut ungkapan Mahfud MD :

*Untuk itu kami memutuskan melarang adanya sistem “outsourcing” untuk melindungi masyarakat kecil dari kesemena-menaan pihak-pihak terkait.*⁴⁹

⁴⁶ Portal Nasional RI, “Menakertrans Janji Sistem Alih Daya Segera Dihapus”, dalam <http://www.indonesia.go.id/in/pemerintah-daerah/provinsi-jawa-timur/1202-ketenagakerjaan/11840-menakertrans-janji-sistem-alih-daya-segera-dihapus> (12 April 2013).

⁴⁷ Tim Neraca, “Sengsarakan Pekerja, Pemerintah Siap Hapus Outsourcing”, dalam <http://m.neraca.co.id/harian/article/13237/Sengsarakan.Pekerja.Pemerintah.Siap.Hapus.Outsourcing> (08 Mei 2013).

⁴⁸ Wiji Nurhayat, “Ini Solusi Cak Imin Atasi ‘Ribut-Ribut’ Outsourcing”, dalam <http://finance.detik.com/read/2012/10/16/115816/2063687/4/ini-solusi-cak-imin-atasi-ribut-ribut-outsourcing> (15 Juni 2013)

⁴⁹ Ramadhan Muhaimin, “MK : Kami Melarang ‘Outsourcing’ Karena Tidak Manusiawi”, dalam <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/12/01/21/1y481p-mk-melarang-outsourcing-karena-tidak-manusiawi> (21 Mei 2013).



Selain itu, baru-baru ini MK mengabulkan sebagian uji materil UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang diajukan Didik Supriadi, pekerja dari Alinsi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML). Dalam putusannya MK menilai, sistem *outsourcing* atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan menggunakan jasa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya bisa dilakukan untuk pekerjaan yang objeknya tidak tetap.⁵⁰

Polemik ini memunculkan tindakan terhadap praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) melakukan moratorium penerbitan izin baru untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yang telah dilakukan sejak awal September 2012.⁵¹ Setelah berjalannya moratorium, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) meminta perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melakukan pendataan ulang pada Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) di daerah.⁵² Serta secara funtustis menghapus dua keputusan menteri yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan

⁵⁰ Dhoni Setiawan, "Inilah Putusan MK Soal Penghapusan 'Outsourcing'", dalam <http://nasional.kompas.com/read/2012/01/21/22270675> (21 Mei 2013)

⁵¹ Moh Ridwan, "Moratorium Izin Perusahaan Outsourcing Berlaku September", dalam <http://www.shnews.co/detile-6974-moratorium-izin-perusahaan-outsourcing-berlaku-september.html> (28 Juni 2013).

⁵² Iman Rosidi, "Perusahaan Outsourcing Diminta Lakukan Registrasi Ulang", dalam <http://ekbis.sindonews.com/read/2013/04/03/34/734170/perusahaan-outsourcing-diminta-lakukan-registrasi-ulang> (03 April 2013).



pekerjaan kepada perusahaan lain, kemudian menggantinya dengan peraturan menteri baru yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.⁵³

Permenakertrans baru tentang pelaksanaan *outsourcing* ditetapkan dan ditandatangani oleh Muhaimin Iskandar tanggal 14 November 2012 dan disahkan oleh Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI (KEMENKUMHAM RI) tanggal 19 November 2012. Permenakertrans baru akan diberlakukan terhitung satu tahun setelah diundangkan atau pada akhir 2013.⁵⁴

Permenakertrans baru tersebut mensyaratkan kebolehan sistem tenaga kerja *outsourcing* hanya pada lima bidang usaha. Lima bidang usaha tersebut yakni usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.⁵⁵ Terkait hal yang disyaratkan tersebut belum ada penelitian lebih lanjut mengenai dampak apakah sistem tenaga kerja *outsourcing* pada lima bidang usaha tersebut memberikan dampak positif bagi pekerja/buruh.

⁵³ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

⁵⁴ Tim JPNN, "Perusahaan Outsourcing Registrasi Ulang", dalam <http://www.jpnn.com/read/2013/04/04/165796/Perusahaan-Outsourcing-Registrasi-Ulang-> (03 April 2013)

⁵⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Pasal 17.