

NASKAH PUBLIKASI

MODEL *OUTSOURCING* DALAM

PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM dan

HAK TENAGA KERJA

(Studi Kasus CV. Komunika Putera Santosa Surakarta)



Disusun oleh :
ANTON RESPATI PAMUNGKAS
R 100080043

MAGISTER HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

**MODEL *OUTSOURCING* DALAM
PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM dan
HAK TENAGA KERJA
(Studi Kasus CV. Komunika Putera Sentosa Surakarta)**

JURNAL PUBLIKASI



Nama : Anton Respati Pamungkas

NIM : R 100080043

Pembimbing I



Dr. Nurhadiantomo

Pembimbing II



Kelik Wardiono S.H, M.H

ABSTRAK

Problematika mengenai pekerja *outsourc*e memang cukup bervariasi. Di satu sisi perusahaan sangat diuntungkan dengan penggunaan pekerja *outsourc*e. Namun di sisi lain pekerja *outsourc*e sangat dirugikan atas hak-haknya, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourc*ing. Penelitian ini berupaya untuk mencari persoalan-persoalan hukum terkait dengan *outsourc*ing yang antara lain sebagai berikut. (1) Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourc*ing? (2) Bagaimana pelaksanaan pekerjaan *outsourc*ing dalam industri di Indonesia? (3) Bagaimanakah model pelaksanaan karyawan *outsourc*ing dalam perspektif kesejahteraan buruh? Penelitian ini menemukan bahwa meskipun aturan menuntut pekerjaan penunjang sebagai prasyarat *outsourc*ing, namun penentuan kedua jenis pekerjaan itu diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan. Faktanya, masih banyak perusahaan mempekerjakan pekerja *outsourc*e pada proses produksi (*core business*). Sementara antara jenis pekerjaan yang dikerjakannya berbanding terbalik dengan penghasilan yang diperoleh para pekerja *outsourc*e. Oleh sebab itu, penelitian ini berargumen bahwa aturan yang tegas terhadap *outsourc*ing mutlak dibutuhkan untuk melindungi hak-hak para pekerja.

Kata kunci: Outsourc

A. PENDAHULUAN

Dalam iklim persaingan sektor usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).¹ Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing* di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.²

Impres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* (alih daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia.³

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan, menurut Pasal 65 UUK pasal 1. *outsourcing* yaitu proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan di luar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non--core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*.⁴

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).⁵

Outsourcing adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu. Maurice F. Greaver II memberikan definisi *outsourcing* sebagai berikut :⁶

“Outsourcing is the act of transferring some of a company’s recurring internal activities and decision rights to outside provider, as set forth in a contract. Because the activities are recurring and a contract is used, outsourcing goes beyond the use of consultants. As a matter of practise, not only are the activities transferred, but the factor of production and decision rights often are,

¹ Wirawan, Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?

<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm> 5 september 2011 pkl. 18.00 WIB

² *ibid*

³ Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi memuat hal-hal yang dituntut untuk dilakukan revisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu : Pemutusan Hubungan Kerjam Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Perhitungan Pesangon, Ijin tenaga Kerja Asing dan istirahat panjang.

⁴ (Sumber : “Seputar Tentang Tenaga *Outsourcing*”, <http://malangnet.wordpress.com>) hari kamis, 10 november 2011 pkl 16.13 WIB

⁵ Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, hal 2

⁶ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2003, hlm. 2.

too. Factors of production are the resources that make the activities occur and include people, facilities, equipment, technology, and the other asset. Decision rights are the responsibility for making decisions over certain elements of the activities transferred”.

Menurut Shreeveport Management Consultancy, *outsourcing* adalah “ *The transfer to a third party of the continuous management responsibility for the provision of a service governed by a service level agreement* “. ⁷

Ada beberapa alasan industri melakukan *outsourcing* yaitu pertama, efisiensi kerja di mana perusahaan produksi dapat melimpahkan kerja-kerja operasional kepada perusahaan *outsourcing*. Kedua, risiko operasional perusahaan dapat dilimpahkan kepada pihak lain. Sehingga pemanfaatan faktor produksi bisa dimaksimalkan dengan menekan risiko sekecil mungkin. Ketiga, sumber daya perusahaan yang ada dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan lain yang lebih fokus dalam meningkatkan produksi. Keempat, mengurangi biaya pengeluaran (*capital expenditure*) karena dana yang sebelumnya untuk investasi dapat digunakan untuk biaya operasional. Kelima perusahaan dapat mempekerjakan tenaga kerja yang terampil dan murah. Keenam, mekanisme kontrol terhadap buruh menjadi lebih baik.

Dalam proses *outsourcing* pekerja harus diikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Hal ini penting karena dalam beberapa tahun terakhir ini pelaksanaan *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja (*labor cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan. Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga perusahaan menjadi terganggu dalam proses produksi barang dan jasa.

Baik perusahaan maupun pekerja harus senantiasa dapat hidup bersama tanpa terjadi pertentangan kepentingan/ Oleh sebab itu, diperlukan pelaksanaan *outsourcing* yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai pedoman untuk berperilaku secara formal.

Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut. Secara garis besar

⁷ *Ibid.*

permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan *outsourcing* di Indonesia sebagai berikut:

1. Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* ?
2. Bagaimana pelaksanaan pekerjaan *outsourcing* dalam industri di Indonesia, sebagai sistem perburuhan yang mengingkari hak-hak buruh. Akan dilihat bagaimana hubungan buruh serta kedudukan buruh dalam sistem tersebut ?.
3. Bagaimanakah model pelaksanaan karyawan *outsourcing* dalam perspektif kesejahteraan buruh?

B. METODE PENELITIAN

Peneliti mengadakan model pendekatan yuridis empiris/sosiologis dengan jenis penelitian kualitatif. "Penelitian hukum sosiologis disebut studi hukum dalam aksi/tindakan (*law in action*). Disebut demikian, karena penelitian menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dan lembaga-lembaga sosial lain, jadi merupakan studi sosial yang non doktrinal, bersifat empiris, artinya berdasarkan data yang terjadi dilapangan".⁸ Selanjutnya peneliti akan mengkaji dan menganalisa praktik *outsourcing* dan sistem hukum yang melingkupinya untuk diambil suatu kesimpulan terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing*. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer "adalah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya"⁹, dalam hal ini adalah pengusaha, pekerja/buruh, Dinsosnakertrans Kota Surakarta dan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, adapun yang dimaksud dengan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka.

C. PEMBAHASAN

1. Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing*?

a. Dasar Hukum *Outsourcing*

Dasar hukum *outsourcing* adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

⁸J.Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Penerbit PT. Rineka Cipta, 2003, Hal.3.

⁹ Ibid. Hal 1.

Pasal 64

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis”.

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, *outsourcing* dibagi menjadi dua jenis:

1. Pemborongan pekerjaan

Yaitu pengalihan suatu pekerjaan kepada *vendor outsourcing*, di mana *vendor* bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dialihkan beserta hal-hal yang bersifat teknis (pengaturan operasional) maupun hal-hal yang bersifat non-teknis (administrasi kepegawaian). Pekerjaan yang dialihkan adalah pekerjaan yang bisa diukur volumenya, dan *fee* yang dikenakan oleh *vendor* adalah rupiah per satuan kerja (Rp/m², Rp/kg, dsb.). Contoh: pemborongan pekerjaan *cleaning service*, jasa pembasmian hama, jasa katering, dsb.

2. Penyediaan jasa Pekerja/Buruh

Yaitu pengalihan suatu posisi kepada *vendor outsourcing*, dimana *vendor* menempatkan karyawannya untuk mengisi posisi tersebut. *Vendor* hanya bertanggung jawab terhadap manajemen karyawan tersebut serta hal-hal yang bersifat non-teknis lainnya, sedangkan hal-hal teknis menjadi tanggung jawab perusahaan selaku pengguna dari karyawan *vendor*.

Untuk pembahasan selanjutnya, istilah *outsourcing* akan disesuaikan dengan jenis kedua, yaitu *outsourcing* dalam bentuk penyediaan jasa pekerja/buruh.

b. Pekerjaan yang Dapat Dialihkan

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 65

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan

- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- c. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- d. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja/Buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- f. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya.
- g. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- h. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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”.

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).

R.Djokopranoto dalam materi seminarnya menyampaikan bahwa, “Dalam teks UU no 13/2003 tersebut disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi UU tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang *dioutsource* umumnya (tidak semuanya) adalah kegiatan penunjang (*non core business*), sedangkan kegiatan pokok (*core business*) pada umumnya (tidak semuanya) tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri. Namun ada potensi masalah yang timbul.

Potensi masalah yang timbul adalah apakah pembuat dan penegak undang-undang di satu pihak dan para pengusaha dan industriawan di lain pihak mempunyai pengertian dan interpretasi yang sama mengenai istilah-istilah tersebut. ”Kesamaan interpretasi ini

penting karena berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, *outsourcing* hanya dibolehkan jika tidak menyangkut *core business*. 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, seperti: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha tenaga pengamanan (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh." Interpretasi yang diberikan undang-undang masih sangat terbatas dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini dimana penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan. 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*. Keempat pengertian itu ialah :

- 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 yang pertama, di mana *outsourcing* dicontohkan dengan aktivitas berupa pengontrakan biasa untuk memudahkan pekerjaan dan menghindarkan masalah tenaga kerja. 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. Perusahaan perlu 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;
Sebagai pedoman bagi manajemen dalam melaksanakan *outsourcing* pada bagian-bagian tertentu di perusahaan;

- 2) Sebagai sarana sosialisasi kepada pihak pekerja tentang bagian-bagian mana saja di perusahaan yang dilakukan *outsourcing* terhadap pekerjanya;

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 dibidang 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.

Berdasarkan ketentuan dalam pasal 65 ayat 2 dan pasal 66 ayat 1, pekerjaan yang dapat dialihkan adalah pekerjaan yang bersifat penunjang dan tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, atau dalam istilah bisnis disebut sebagai “*non-core*”.

Penting: Perusahaan harus memastikan bahwa pekerjaan yang dialihkan memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum dalam pasal 65 dan pasal 66 untuk menghindari terjadinya perubahan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerja.

c. Cara Menentukan *Core* atau *Non-core* Suatu Pekerjaan

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain:

Pasal 6

- 1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-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 pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
 - d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.
- 2) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.

- 3) Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1) serta melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 6 di atas, suatu pekerjaan dikategorikan sebagai core atau *non-core* adalah sepenuhnya ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan membuat alur kegiatan proses secara keseluruhan dan menetapkan kegiatan/pekerjaan apa saja yang dikategorikan sebagai *core* atau *non-core*. Alur kegiatan ini kemudian dilaporkan kepada dinas tenaga kerja setempat sebagai landasan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada *vendor outsourcing*.

2. Bagaimana pelaksanaan pekerjaan *outsourcing* dalam industri di Indonesia, sebagai sistem perburuhan yang mengingkari hak-hak buruh. Akan dilihat bagaimana hubungan buruh serta kedudukan buruh dalam sistem tersebut ?

Pengesahan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dianggap sebagai landasan hukum bagi pelegalan sistem *outsourcing* yang menguntungkan pihak penguasa modal dan sebaliknya merugikan kaum buruh. Dalam perspektif buruh, *outsourcing* menjadi sebuah batu penghalang bagi peningkatan kelayakan hidup bagi mereka. Upah yang murah, tidak adanya jaminan sosial dan lain sebagainya adalah indikasi dari suatu mekanisme yang merugikan hak-hak buruh. Untuk mempertegas mengenai mekanisme tersebut berikut uraian mengenai hubungan buruh dan kedudukan buruh dalam model kerja *outsourcing* :

1. Hubungan Buruh

Hubungan industrial di Indonesia sepanjang perjalanannya sering menempatkan buruh sebagai faktor produksi mirip yang dikonstruksikan Karl Marx. *Outsourcing* didefinisikan sebagai model kerja yang menambahkan unsur 'pelaksana perkerjaan' di antara relasi buruh dan modal.¹⁰ Kondisi tersebut menjadikan hubungan perburuhan semakin kabur, dan memperlemah *bergaining position* buruh terhadap pemilik modal. Dalam model kerja *outsourcing* terdapat pergeseran ruang lingkup hubungan industrial. Awalnya dikenal dengan istilah tripartit atau hubungan antara buruh, pengusaha dan pemerintah.¹¹ Model *outsourcing* dibagi menjadi empat lingkaran hubungan yaitu buruh, perantara atau *broker* (perusahaan *outsourcing*), perusahaan inti (pemilik modal) dan pemerintah. *Outsourcing* sebagai sebuah

¹⁰ (Rita Olivia, 2008 : 9)

¹¹ Susetiawan. 2000. *Konflik Sosial, Kajian Hubungan Buruh Perusahaan dan Negara Di Indonesia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. Hal 173

model perburuhan baru, melalui beberapa tahapan dalam perekrutan. Ketersediaan tenaga kerja yang tinggi di pasar tenaga kerja mengakibatkan turunnya harga buruh.

Menurut Marx tersedianya tenaga kerja yang berlebih banyak mengakibatkan terjadinya penindasan terhadap hak-hak buruh. Eksploitasi, PHK dan lain sebagainya diputuskan secara sepihak oleh pemilik modal. Hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing* cenderung melemahkan posisi buruh. Buruh dituntut untuk memenuhi persyaratan dalam *outsourcing*, jam kerja yang padat, upah yang tidak seimbang, tidak adanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi buruh, karena waktu yang habis dalam kontrak kerja. Pelanggaran terhadap perjanjian akan langsung berakibat pada pemberhentian secara langsung oleh manajemen perusahaan *outsourcing*, dan digantikan oleh tenaga-tenaga *outsourcing* lain. Kondisi ini membebaskan industri-industri pengguna dari kewajiban-kewajiban terhadap buruh kecuali hanya memberikan upah dari kerja buruh. Menurut Komang Priambada,¹² pihak pengusaha berpendapat bahwa "Dari mana pekerja itu direkrut, bagaimana datangnya dan lain-lain adalah bukan urusan kita sebagai pemakai". Inilah satu kondisi yang memperlihatkan bahwa pekerja adalah barang dagangan dan *outsourcing* tidak lain hanyalah *triffiking* yang dilegalkan. Hubungan yang terjadi antara buruh dengan perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna (pemilik modal), adalah hubungan ketergantungan. Tentunya tipe ketergantungan (dependensi) yang terjadi yaitu ketergantungan yang tidak seimbang. Eggi Sudjana¹³ menjelaskan bahwa kekuasaan akan menumpuk di tangan kelompok pemberi upah atau borjuis dalam mengelola dan menguasai sumber-sumber daya yang terbatas. Sehingga dalam prakteknya hubungan ketergantungan ini berjalan dengan berat sebelah, karena prinsip untuk memaksimalkan keuntungan yang menekankan pada efisiensi dan produktivitas, sehingga buruh sering dieksploitasi.

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

2. Kedudukan Buruh

Buruh adalah alat atau faktor produksi setelah modal. Signifikannya peran buruh sehingga ketidakhadirannya berakibat pada tidak akan tercipta akumulasi modal (*capital*). Idealnya buruh ditempatkan dengan layak dan dihargai dengan nilai yang tinggi, kerana

¹² Komang Priambada (2008 : 31)

¹³ Eggi Sudjana. 2002. *Buruh Menggugat Persfektif Islam*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan. hal 27

merakalah yang turut langsung menciptakan produk. Kenyataannya, buruh selalu disubordinasi dan gerakan-gerakannya selalu dilemahkan.

Outsourcing adalah model kerja yang menciderai makna HAM dan demokrasi. Celia Mather,¹⁴ mengungkapkan bahwa *outsourcing* mengakibatkan tiga masalah utama yaitu *pertama*, tersingkirnya buruh dari meja atau kesepakatan negosiasi. *Kedua*, tidak adanya tanggung jawab hukum perusahaan terhadap buruh. *Ketiga* berkurangnya buruh tetap sehingga semua buruh masuk kedalam *outsourcing*, kondisi buruh dalam ketidakpastian. Menurut Celia Mather,¹⁵ perusahaan inti melalui kontraktor penyedia jasa memberikan upah yang jauh lebih rendah daripada buruh tetap, mereka terhindar dari penyediaan tunjangan-tunjangan seperti pensiun, asuransi kesehatan, kematian atau kecelakaan, sakit dibayar, cuti dibayar, tunjangan melahirkan.

Keberadaan buruh *outsourcing* pada gilirannya akan melemahkan perjuangan kolektif buruh melalui serikat buruh, sebagai elemen pemaksa bagi terpenuhinya hak-hak buruh. Sebab, buruh *outsourcing* bergerak sebagai individu yang mengadakan hubungan kerja melalui lembaga *outsourcing* (jasa penyalur tenaga kerja), kepada perusahaan. Para pihak yang terlibat dalam perjanjian dalam hal ini adalah jasa penyalur tenaga kerja dan perusahaan, sementara buruh *outsourcing* sendiri berada di bawah kendali jasa penyalur.

3. Indikasi Peningkaran Hak-Hak Buruh Dalam Sistem *Outsourcing*

Peningkaran hak-hak buruh dalam model kerja *outsourcing* dapat dilihat dari laporan organisasi nirlaba "*Global Alliance for Workers and Communities*" mengenai kondisi kerja di sembilan Perusahaan NIKE. Hasil laporan dari wawancara dengan 4.450 buruh mengungkapkan telah terjadi penyiksaan dan perlakuan tidak sewajarnya oleh pekerja kontrak (*outsourcing*). Sejumlah 30 persen buruh mengaku pernah melihat atau mengalami pelecehan atau penyiksaan baik secara verbal maupun fisik, termasuk pelecehan seksual.¹⁶ Laporan tersebut merupakan sebagian kecil dari gambaran bagaimana kondisi buruh dalam sistem *outsourcing*.

4. Alienasi Buruh Dalam Sistem *Outsourcing*

Manusia merupakan makhluk produktif yang mampu menggunakan seperangkat kemampuannya untuk bekerja. Manusia mempunyai kemampuan untuk mengatur, memulai, dan mengontrol reaksi-reaksi material antara dirinya dan alam. Perkembangan kapitalisme dan juga perangkat-perangkat pendukungnya semakin menguatkan eksploitasi buruh

¹⁴ Celia Mather, Celia Mather, 2008. *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sitem Kontrak/Outsourcing*. Jakarta. TURC (Trade Union Right Centre hal 28

¹⁵ Celia Mather . Ibid (2008 : 37)

¹⁶ Sri Haryani, 2002. *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta. AMP YKPN. hal 45

outsourcing baik secara struktural maupun fungsional teralienasi. Sistem *outsourcing* yang melibatkan broker sebagai pihak perantara penyedia buruh, dan juga perusahaan inti yang memanfaatkan buruh telah melakukan praktek alienasi yang tidak bisa ditolerir. Praktik ini sesungguhnya mirip "jual beli manusia" (*human trafficking*) yang dilegalisasi oleh negara. Beberapa indikator dari alienasi buruh dalam sistem kerja *outsourcing* yaitu, pertama; buruh kehilangan kesempatan untuk menyalurkan dan mengontrol sendiri hasilnya kerjanya. Dalam bahasa Marx, buruh teralienasi dari aktivitas produktif, dalam pengertian bahwa buruh tidak bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka, melainkan mereka bekerja untuk kapitalis¹⁷ Buruh dicetak dan dibentuk seperti mesin, sehingga kehilangan kreativitas dan kemampuan dasarnya sebagai makhluk produktif untuk mencukupi kebutuhan sendiri. Mereka telah kehilangan hak-hak untuk menciptakan produk sesuai dengan keinginan dan untuk kebutuhan mereka sendiri.¹⁸

Kedua, buruh teralienasi dari produk hasil kerja mereka. Buruh tidak memiliki hak untuk memiliki produk hasil produksi mereka,. Asumsi ini masih dalam satu rangkaian dengan tipe alienasi yang pertama. Buruh diposisikan sebagai faktor produksi yang memproduksi barang untuk kepentingan pemodal yang akan mereka jual dipasar. Sebagai contoh, buruh *outsourcing* di perusahaan Nike, tidak dapat serta merta dapat memiliki hasil dari kerjanya. Mereka bisa memilikinya ketika mereka membeli produk itu di pasar dengan harga yang tidak mungkin terjangkau.

Ketiga, buruh teralienasi dari sesama pekerja. Para buruh menjadi aktor yang harus loyal karena perjanjian *outsourcing* telah mereka sepakati. Struktur yang dibangun benar-benar menjadi kekutaan yang menghegemoni buruh untuk selalu bekerja. Sehingga mereka tidak dapat berinteraksi dengan buruh-buruh yang lain. Selain itu ada juga kecenderungan buruh *outsourcing* tidak dapat masuk ke dalam serikat-serikat buruh karena waktu kontrak yang terbatas, dan terjadi hambatan untuk merekrut buruh kedalam serikat buruh yang akan memperjuangkan hak-hak dasar mereka.

Keempat, buruh teralienasi dari kemanusiaan mereka sendiri, hal ini dikarenakan kerja menjadi penghalang dalam pemenuhan sifat dasar manusia. Kondisi ini juga terjadi dalam sistem kerja *outsourcing*, regulasi-regulasi yang cukup kuat mencengkram buruh dan menjadikan buruh tidak merdeka sepenuhnya. Buruh hanya menerima gaji yang minimum dengan pengerukan tenaga dan usaha yang maksimum. *Outsourcing* atau kerja kontrak memposisikan buruh dalam keadaan yang sangat sulit, tidak mempunyai posisi tawar yang

¹⁷ Ritzer, 2008. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta Kencana Prenada Media Group. hal 56

¹⁸ Op.Cit 2008 : 39

memadai, sehingga penindasan terhadap hak-hak buruh menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem tersebut.

5. Nilai Surplus Dalam Sistem *outsourcing*

Buruh *outsourcing* sangat rentan dengan eksploitasi secara besar-besaran oleh pemilik modal atau kapitalisme. Sistem *outsourcing* mengakibatkan buruh benar-benar berada pada titik kulminasi, tidak mampu berbuat apapun demikian juga untuk membela hak-haknya. Penerapan *outsourcing* yang dilegalkan dengan adanya undang-undang memberikan landasan hukum dibolehkannya praktek pengingkaran terhadap hak-hak buruh oleh negara. Kerja buruh seharusnya dinilai dengan harga dan bayaran yang seimbang. Karena idealism tidak tercapai, tuntutan akan pemenuhan hak-hak dasar buruh menjadi agenda utama dalam setiap aksi-aksi serikat buruh. Walaupun demikian tuntutan itu belum terwujud hingga saat ini.

Nilai surplus yang diungkapkan Marx, mengasumsikan bahwa buruh berada pada posisi yang dikeruk dan dieksploitasi secara maksimal oleh kapitalis. Buruh diingkari haknya, dijadikan mesin yang bekerja patuh dengan batas waktu yang tidak tidak ditentukan. Sebagai contoh dalam waktu enam jam seorang buruh sudah selesai dan mampu untuk melaksanakan kewajiban dasar kerja mereka, tetapi lebih dari waktunya masih diperas oleh kapitalisme untuk keuntungan mereka, inilah bentuk dari nilai surplus. Marx menyebut rasio antara kerja yang diperlukan dan kerja surplus sebagai tingkat nilai surplus atau tingkat pemerasan.¹⁹

Dalam satu wawancara dengan satu informan yang menjadi supervisor di suatu perusahaan, menurutnya buruh bekerja di bawah tekanan, di mana terget harus dicapai secara maksimal. Ketika terget belum tercapai maka dalam waktu 24 jam mereka harus lembur untuk memproduksi barang yang ditergetkan tersebut, hari liburpun mereka tetap masuk. Saat pesanan atau order untuk penjualan di pasar meningkat maka target semakin dipersempit dalam artian mereka harus menyelesaikan target dalam jangka waktu yang lebih sedikit, kemudian lebih waktu tersebut dikuras lagi untuk mengerjakan target berikutnya. Inilah gambaran dari banyak kasus yang menimpa buruh. Mereka dalam ketidakberdayaan, kerja dalam tekanan dan kepatuhan yang luar biasa sehingga kesadaran kelas sulit untuk tumbuh, hal ini karena mereka tidak mempunyai waktu yang cukup untuk berinteraksi sesama pekerja apalagi dengan serikat-serikat buruh. Sistem *outsourcing* adalah model rekayasa kerja yang paling menguntungkan pihak kapitalis.

¹⁹ Anthony Giddens, 2007. *Kapitalisme Dan Teori Sosial Modern*. Jakarta. UI-PRESS. hal 61

3. Bagaimanakah model pelaksanaan karyawan *outsourcing* dalam perspektif kesejahteraan buruh?

1. Penyebab Gagalnya Proyek *outsourcing*

a. Kurangnya komitmen, dukungan dan keterlibatan pihak manajemen dalam pelaksanaan proyek *outsourcing*

Tanpa keterlibatan dari pihak manajemen dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang proyek *outsourcing*, proyek *outsourcing* akan berjalan tanpa arahan yang jelas dan bahkan menyimpang dari strategi dan tujuan awal perusahaan.

b. Kurangnya pengetahuan mengenai siklus *outsourcing* secara utuh dan benar

Kurangnya pengetahuan akan *outsourcing* secara utuh dan benar dapat mengakibatkan proyek *outsourcing* gagal memenuhi sasaran dan bahkan merugikan perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan gagal memilih *vendor* yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

c. Kurang baiknya cara mengkomunikasikan rencana *outsourcing* kepada seluruh karyawan

Komunikasi harus dilakukan secara efektif dan terarah agar tidak muncul rumor dan resistensi dari karyawan yang dapat mengganggu kelulusan proyek *outsourcing*. Resistensi ini muncul karena:

- 1) Kekhawatiran karyawan perusahaan akan adanya PHK.
- 2) Adanya penentangan dari karyawan atau serikat pekerja.
- 3) Kekhawatiran *outsourcing* dapat merusak budaya yang ada.
- 4) Kekhawatiran akan hilangnya kendali terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dialihkan.
- 5) Kekhawatiran bahwa kinerja *vendor* dalam melakukan pekerjaan yang dialihkan ternyata tidak sebaik saat dikerjakan sendiri oleh perusahaan.

d. Terburu-buru dalam mengambil keputusan *outsourcing*.

Proses pengambilan keputusan untuk *outsourcing* harus dilakukan dengan hati-hati, terencana dan mempunyai metodologi yang jelas dan teratur. Jika tidak, hal ini malah menjadikan *outsourcing* sebagai keputusan yang beresiko tinggi.

Misalnya jika perusahaan tidak mengevaluasi penawaran dan kontrak secara hati-hati, akibatnya adalah timbul perselisihan antara perusahaan dengan *vendor* terkait pelaksanaan *outsourcing*.

2. *Outsourcing* dimulai tanpa visi yang jelas dan pondasi yang kuat.

Tanpa visi yang jelas dan pondasi yang kuat, tujuan dari proyek *outsourcing* tidak akan tercapai karena:

- a. Harapan perusahaan terhadap *vendor* tidak jelas.
- b. Perusahaan tidak siap menghadapi perubahan proses.
- c. Perusahaan tidak membuat patokan kinerja sebelum pengalihan kerja ke *vendor*.
- d. Peran dan tanggungjawab antara klien dan *vendor* yang tidak jelas.
- e. Tidak adanya dukungan internal.
- f. Lemahnya komunikasi atau manajemen internal.
- g. Lemahnya manajemen proyek, keputusan diserahkan sepenuhnya kepada *vendor*.

3. Efektifitas *Outsourcing*

Dengan melihat alasan menggunakan *outsourcing*, faktor-faktor pemilihan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, serta kepuasan perusahaan terhadap tenaga *outsourc*e, sebanyak 68.2% menyatakan bahwa penggunaan tenaga *outsourc*e dinilai efektif dan akan terus menggunakan *outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya. Untuk dapat lebih efektif disarankan adanya:

- a. Komunikasi dua arah antara perusahaan dengan provider jasa *outsourc*e (Service Level Agreement) akan kerjasama, perubahan atau permasalahan yang terjadi.
- b. Tenaga *outsourc*e telah di training terlebih dahulu agar memiliki kemampuan/ketrampilan.
- c. Memperhatikan hak dan kewajiban baik pengguna *outsourc*e maupun tenaga kerja yang ditulis secara detail dan menginformasikan apa yang menjadi hak-haknya.

Sedangkan yang menyebabkan *outsourcing* menjadi tidak efektif adalah karena kurangnya *knowledge*, *skill* dan *attitude* (K.S.A) dari tenaga *outsourc*e.

4. Perlindungan hukum

Pengaturan pelaksanaan *outsourcing* bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan seperti apa yang di sebutkan di atas adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan *outsourcing* dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, sehingga adanya anggapan bahwa hubungan kerja pada *outsourcing* selalu menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Kontrak sehingga mengaburkan hubungan industrial adalah

tidak benar. Pelaksanaan hubungan kerja pada *outsourcing* telah diatur secara jelas dalam pasal 65 ayat (6) dan (7) dan pasal 66 ayat (2) dan (4) UU Ketenagakerjaan.

Memang pada keadaan tertentu sangat sulit untuk mendefinisikan atau menentukan jenis pekerjaan yang dikategorikan penunjang. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan adakalanya juga dilator belakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Disamping itu bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multi nasional dalam era globalisasi ini membawa bentuk baru pola kemitraan usahanya, menambah semakin kompleksnya kerancuan tersebut.

Oleh karena itu melalui keputusan Menteri sebagaimana dimaksud dalam pasal 65 ayat (5) UU Ketenagakerjaan No. 13 Thn 2003 diharapkan mampu mengakomodir/memperjelas dan menjawab segala sesuatu yang menimbulkan kerancuan tersebut dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak pelaku proses produksi barang maupun jasa.

Selain dari upaya tersebut, untuk mengurangi timbulnya kerancuan, dapat pula dilakukan dengan membuat dan menetapkan skema proses produksi suatu barang maupun jasa sehingga dapat di tentukan pekerjaan pokok atau utama (*core business*) ; di luar itu berarti pekerjaan penunjang. Dalam hal ini untuk menyamakan persepsi perlu dikomunikasikan dengan pekerja/buruh dan SP/SB serta instansi terkait untuk kemudian dicantumkan dalam PP/PKB.

D. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. **Pengklasifikasian yang dilakukan perusahaan terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *Outsourcing* (Alih Daya)**
 - 1. Pekerjaan utama yang** merupakan dasar dari pelaksanaan *Outsourcing* diklasifikan menjadi: Kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Hal ini sesuai dengan Pasal 66 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 2. Pekerjaan penunjang perusahaan yang** merupakan dasar dari pelaksanaan *Outsourcing* diklasifikan menjadi: Kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan

proses produksi. Hal ini sesuai dengan Pasal 66 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Namun wewenang melakukan klasifikasi jenis pekerjaan tergantung pada perusahaan pengguna jasa tenaga kerja.

b. **Pelaksanaan pekerjaan *outsourcing* dalam industri di Indonesia, sebagai sistem perburuhan yang mengingkari hak-hak buruh.**

Konstruksi hubungan kerja antara pekerja *outsourcing*, perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan adalah :

- 1) Antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing (vendor)*, terjadi perjanjian hubungan kerja berupa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan Pasal 66 ayat (2) huruf a dan b UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Antara *vendor* dengan perusahaan, terjadi perjanjian yang dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal yang memuat tentang perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh. Hal ini sesuai dengan Pasal 66 ayat (2) huruf a, b dan c UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.220/MEN/X/2004.
- 3) Antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan akan terjadi perjanjian kerja apabila syarat-syarat hubungan kerja antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan *Outsourcing* tidak terpenuhi. Hal ini sesuai dengan Pasal 66 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Bila hak dan kewajiban yang terjadi diantara para pihak tidak dapat dilaksanakan sebagaimana yang dijanjikan maka hubungan kerja yang berlaku adalah hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*. Dengan demikian terdapat perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* dalam hal ini sesuai dengan Pasal 66 ayat (2) dan (4) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi pada prakteknya pasal tersebut berimplikasi pada ketidakpastian posisi pekerja *outsourcing* dimuka hukum dalam bekerja, karena buruh *outsourcing* melakukan kontrak kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, sedangkan mereka bekerja pada perusahaan pengguna jasa tenaga kerja.

c. Model pelaksanaan karyawan *Outsourcing* dalam perspektif kesejahteraan buruh

- a) Unsur-unsur perspektif kesejahteraan buruh:
 - 1) Terpenuhinya hak-hak buruh.
 - 2) Terpenuhinya prinsip-prinsip HAM.
- b) Hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing* selama ini menjadikan buruh tidak mempunyai kejelasan dalam hubungan kerja, berimbas pada tidak jelasnya posisi buruh dalam menuntut hak-haknya. Buruh dituntut untuk memenuhi persyaratan dalam *outsourcing*, jam kerja yang padat, upah yang tidak seimbang, tidak adanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi buruh karena waktu yang habis dalam kontrak kerja.
- c) Proses *outsourcing* yang ideal adalah terciptanya persamaan persepsi antara semua pihak tentang klasifikasi pekerjaan dan adanya peran aktif Dinas terkait dalam pemantauan proses *outsourcing* agar dapat menjamin hak-hak buruh.

2. Saran

- a. Dalam menentukan klasifikasi pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) harus jelas terutama penempatan posisi pekerja yang harus disesuaikan kebutuhan, dan dalam penempatan pekerja tidak diperbolehkan pada tempat yang strategis misal teller atau pekerjaan yang memegang peran sentral.
- b. Perlu ditegaskan kembali aturan tentang *Outsourcing* di indonesia.
- c. Model yang harus digunakan mustinya menjamin hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, Arief. 2000. *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Eko Indrajit, Richardus dan Richardus Djokopranoto, 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta
- Giddens, Anthony. 2007. *Kapitalisme Dan Teori Sosial Modern*. Jakarta. UI-PRESS
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta. AMP YKPN
- Mather, Celia. 2008. *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sitem Kontrak/Outsourcing* . Jakarta. TURC (Trade Union Right Centre)
- Priambudi, Komang. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Kerja*. Jakarta. Alihdaya Publishing.
- Ritzer, George dan Douglas J Goodman. 2007. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Sudjana, Eggi. 2002. *Buruh Menggugat Perspektif Islam*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan.
- Susetiawan. 2000. *Konflik Sosial, Kajian Hubungan Buruh Perusahaan dan Negara Di Indonesia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.