

TINJAUAN HUKUM *OUTSOURCING* DI INDONESIA
(Berdasarkan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

TESIS

Oleh

FAHRIL BUDI
NPM. 071803045



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER HUKUM BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2009**

**TINJAUAN HUKUM *OUTSOURCING* DI INDONESIA
(Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum Bisnis (MHB)
Program Pascasarjana Universitas Medan Area

Oleh

**FAHRIL BUDI
NPM. 071803045**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER HUKUM BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2009**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER HUKUM BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Tinjauan Hukum Outsourcing di Indonesia (Berdasarkan Undang-undang No.13 tentang Ketenagakerjaan)
N a m a : Fahril Budi
N P M : 071803045

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Mahmul Siregar., SH., M.Hum.

Pembimbing II



Arif., SH., MH

**Ketua Program Studi
Magister Hukum Bisnis**



Arif., SH., MH

Direktur



Mrs. Heri Kusmanto., MA

A STUDY OF OUTSOURCING LAW IN INDONESIA (BASED ON REGULATION NO.13, 2003 ABOUT WORKERS)

Fahril Budi *
Mahmul Siregar **
Arif ***

ABSTRAK

Outsourcing is a certain work delegation from a company to third party which is done to share a risk and decrease the company load. The work delegation is done based on operational cooperation between principle company and outsourcing company.

The regulation no. 13, 2003 gives the definition of outsourcing in section 64 as stated " A company can delegate part of work project to other companies by making a written contract of entire work or workers/laborers supplying.

The study in this thesis used Normative law knowledge approach which focused on law evaluation to all law regulations related to workers and workers law, especially to outsourcing problems.

The works which can be delegated to other companies must fulfill the following requirements:

- a. The held of work is separated from main activities.
- b. The work is ordered directly or indirectly from the work giver.
- c. The work is company supporting entire work
- d. The work does not obstruct production process directly.

The different perceptions and concepts in some some entrepreneur about work kinds and work characteristics which are company support are still found in the implementation. These are caused by the less socialization from government and there's no clear implementation laws to the regulations.

** Student of PPs.MHB UMA

** First Advisor, Lecturer of PPs. MHB UMA

*** Second Advisor, Lecturer of PPs.MHB UMA

Outsourcing differs of between jobs contract and service supplier. Jobs contract is conducted based on contract agreement, workers work based on direct and indirect instructions of outsourcing user company, the controlling to the workers/ labors is handled by outsourcing company but in supplying workers service, is based on the agreement of workers/ labors supplier, the outsourcing workers/labors worked based on direct and indirect instruction of outsourcing user company and the controlling to the workers/ labors is handled by outsourcing user company.

The law of workers is used to solve disagreement problems of industrial relationship between entrepreneurs and workers, and court of justice is used to solve the disagreement between work giver company and work receivers who do not fulfill the agreement.

During some years, the implementation of outsourcing still have weaknesses, mainly it was caused by the less of regulation which was produced by government, and as a result of unfairness in doing the work relationship between entrepreneur and workers. But it doesn't mean that we must stop doing the activity. Outsourcing business must be developed, so that it can open a new job opportunity for million unemployment people. In order to fruit this program, the business atmosphere must be developed and be designed well. That's why the researches about outsourcing development are needed, which are handled by government, education institution, and other competent institutions.

TINJAUAN HUKUM OUTSOURCING DI INDONESIA (BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)

Fahril Budi *
 Mahmul Siregar **
 Arif ***

ABSTRAK

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu Perusahaan kepada Pihak Ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara Perusahaan pemberi kerja (principal) dengan Perusahaan penerima pekerjaan (Perusahaan *outsourcing*).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan definisi *outsourcing* dalam Pasal 64 yang berbunyi ” Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian pemberongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja / buruh yang dibuat secara tertulis.

Studi dalam Tesis ini menggunakan pendekatan Ilmu Hukum Normatif oleh karena itu difokuskan pada penelaahan hukum dalam arti terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan hukum ketenagakerjaan khususnya permasalahan yang berkaitan dengan *outsourcing*.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan lain harus memenuhi persyaratan 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.

Pelaksanaan di lapangan masih terdapat persepsi serta pemahaman yang berbeda-beda di kalangan pengusaha tentang tentang jenis dan sifat pekerjaan yang merupakan penunjang Perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya sosialisasi dari Pemerintah serta tidak adanya aturan pelaksana yang jelas terhadap ketentuan tersebut.

* Mahasiswa PPs.MHB UMA

** Pembimbing Pertama, Dosen PPs. MHB UMA

*** Pembimbing Kedua, Dosen PPs.MHB UMA

Outsourcing membedakan antara pemberongan pekerjaan dengan penyediaan jasa pekerja / buruh. Pemberongan pekerjaan dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemberongan, pekerja / buruh melakukan pekerjaan berdasarkan perintah tidak langsung dari Perusahaan pengguna *outsourcing*, pengawasan terhadap pekerja / buruh dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* sedangkan di dalam penyediaan jasa pekerja / Buruh dilaksanakan berdasarkan perjanjian jasa penyediaan pekerja / buruh, pekerja / buruh *outsourcing* melakukan pekerjaan berdasarkan perintah langsung dari perusahaan pengguna *outsourcing* dan pengawasan terhadap pekerja / buruh langsung dilakukan oleh perusahaan pengguna *outsourcing*.

Hukum Ketenagakerjaan digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, sedangkan Hukum Perdata untuk menyelesaikan perselisihan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan dalam hal tidak memenuhi isi perjanjian.

Pelaksanaan *outsourcing* selama beberapa tahun ini masih mengalami berbagai kelemahan, terutama disebabkan kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah, maupun sebagai akibat dari ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Tetapi ini bukan berarti kita harus berhenti melakukan kegiatan tersebut. Bisnis *outsourcing* harus dikembangkan, sehingga mampu membuka peluang kerja baru bagi jutaan orang yang masih menganggur. Agar usaha ini tumbuh subur, maka iklim usaha harus dibangun dan ditata dengan baik. Oleh karenanya diperlukan penelitian-penelitian tentang pengembangan *outsourcing*, baik yang dilakukan pemerintah maupun lembaga-lembaga pendidikan atau lembaga kompeten lainnya.

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat ridhonya penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini.

Dalam Tesis ini dibahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan teori-teori, pendapat-pendapat serta tinjauan hukum tentang *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 , yang diberi judul “ Tinjauan hukum *outsourcing* di Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum dalam Program Studi Magister Hukum Bisnis Universitas Medan Area. Pemilihan judul tersebut membuat penulis tertarik karena topiknya sedang hangat dibicarakan baik di kalangan aparat pemerintah , pengusaha, pekerja / buruh, maupun kalangan pengamat ketenagakerjaan dan lembaga swadaya masyarakat.

Dengan selesainya penyusunan Tesis ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah turut membantu memberikan dorongan moril baik berupa saran, pendapat maupun tanggan / kritik yang sifatnya membangun. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof.H.A Yakub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area;

2. Bapak Drs.Heri Kusmanto, MA, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area;
3. Bapak Arif, SH, MH, selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Bisnis Universitas Medan Area sekaligus sebagai Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penulisan Tesis ini. Demikian juga kepada seluruh Guru Besar, staf pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan;
4. Bapak Dr.Mahmul Siregar, SH,MHum, sebagai Pembimbing I yang telah banyak membantu bahan, membimbing, memberikan saran, kritik, berdiskusi serta selalu meluangkan waktu dalam kesibukannya dalam penulisan ini;
5. Bapak Mustamar, SH, MH dan rekan-rekan di jajaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara sebagai nara sumber yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan Tesis ini.
6. Orangtua penulis ibunda Marlini Marbun, BA dan ayahanda Drs.Farid Ilyas yang telah banyak berkorban serta memberikan bantuan dan dorongan moril kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini. Dan tak lupa juga penulis sampaikan terimakasih kepada kakak, adik, abang ipar, dan keponaan, serta rekan-rekan penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis selama ini.

Akhirnya disadari penulisan ini masih banyak kekurangannya dan masih jauh dari kesempurnaan dan waktu serta penerapannya kemudian yang akan melengkapi atau menyempurnakan, semoga Tesis ini bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan penulis dan juga untuk semua pihak yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan khususnya pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia.

Medan, Agustus 2009

Penulis



Fahril Budi

NPM : 071803045

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
LEMBARAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
BAB I :PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Kerangka Teori dan Konsepsi	13
1.5.1 Kerangka Teori	13
1.5.2 Kerangka Konsepsi	17
BAB II :TINJAUAN KEPUSTAKAAN	20
2.1 Perjanjian-perjanjian dalam <i>outsourcing</i>	20
2.1.1 Perjanjian menurut KUH Perdata	20
2.1.2 Perjanjian Kerja	23
2.1.3 Pemborongan Pekerjaan	27
2.1.4 Bentuk Perjanjian Pemborongan	30
2.2 Pengaturan <i>outsourcing</i> dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	31
BAB III :METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis dan sifat penelitian	38
3.2 Teknik pengumpulan Data	40
3.3 Alat pengumpulan Data	41
3.4 Analisis Data	41

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Telaah <i>outsourcing</i> secara umum	43
4.1.1 Pengertian <i>outsourcing</i>	43
4.1.2 Evolusi <i>outsourcing</i>	48
4.1.3 Jenis-jenis <i>outsourcing</i>	53
4.1.4 Dasar pemikiran penerapan <i>outsourcing</i>	58
4.1.5 Tujuan <i>outsourcing</i>	60
4.1.6 Hambatan <i>outsourcing</i>	67
4.2 Pekerjaan pokok (<i>core business</i>) dan pekerjaan penunjang (<i>non core business</i>) Perusahaan	69
4.2.1 Pekerjaan pokok Perusahaan (<i>core business</i>).....	73
4.2.2 Pekerjaan penunjang Perusahaan (<i>non core business</i>)	83
4.3 Hubungan hukum karyawan <i>outsourcing</i> dengan perusahaan <i>outsourcing</i> dan dengan perusahaan pengguna <i>outsourcing</i>	85
4.3.1 Bentuk perjanjian antara perusahaan <i>outsourcing</i> dengan perusahaan pengguna jasa pekerja	86
4.3.2 Bentuk perjanjian antara perusahaan <i>outsourcing</i> dengan karyawan <i>outsourcing</i> yang ditempatkan pada perusahaan pengguna jasa pekerja	89
4.3.3 Bentuk perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan <i>outsourcing</i> yang ditempatkan pada perusahaan pengguna jasa pekerja	93
4.4 Penyelesaian kasus-kasus yang berkaitan dengan <i>outsourcing</i>	94
4.4.1 Pendapat pemerhati tenaga kerja / pengamat yang tidak setuju dengan <i>outsourcing</i>	94
4.4.2 Penyelesaian kasus-kasus <i>outsourcing</i>	98
4.4.2.1 Penyelesaian perselisihan menurut Hukum Ketenagakerjaan	98
4.4.2.2 Penyelesaian perselisihan secara Perdata.....	105

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN	111
5.1 Kesimpulan	111
5.2 Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN :

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.220 / MEN / X / 2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.233 / MEN / 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.¹

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas dan dapat bersaing di pasaran.

Iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini Perusahaan dapat

¹ Surya Arifin, SH, *Aspek Hukum Outsourcing*, [Http://www.google.co.id/](http://www.google.co.id/) aspek hukum outsourcing/htm, diakses tanggal 6 Januari 2009.

menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di Perusahaan yang bersangkutan.²

Outsourcing (alih daya) secara umum diartikan sebagai pemindahan atau pendeklasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan *outsourcing*. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, keuntungan perusahaan dan lainnya.

Outsourcing walaupun secara pengaturan masih menjadi perdebatan di kalangan pengusaha serta serikat pekerja, namun secara praktek di lapangan *outsourcing* sudah merupakan alternatif yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan baik perusahaan domestik maupun asing.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia, tidak secara eksplisit menggunakan istilah *outsourcing*, tetapi praktek *outsourcing* yang dimaksud dalam Undang-Undang ini dikenal dalam dua bentuk yaitu membagi *outsourcing* menjadi dua bagian, yaitu pemberongan pekerjaan dan penyediaan pekerja / buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

² *ibid*

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- C.Burkholder Nicholas, *Outsourcing, the definitive view, applications, and implications*, John Wiley & sons, Inc, 2006.
- Damanik Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, cetakan kedua Januari 2006.
- Greaver II, F Maurice *Strategic Outsourcing, A Structured approach to outsourcing decision and initiatives*, New York, Amacom,1999.
- Indrajit Richardus Eko dan Djokopranoto Richardus, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT Grasindo Jakarta, 2003.
- JB Quinn, & G Hilmer Frederick, *Strategic outsourcing, Sloan Management review*, 1994.
- Jones, Gareth R (2001), *Organizational Theory*, 3rd edition, London, Prentice Hall 2002.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk wetboek)*, diterbitkan oleh Pustaka Yustisia, cetakan kedua 2006.
- Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2009.
- Prahlad, C.K. & Hamel, Gary *The core competence of the corporation*. Harvard business review, 1999.
- Simanjuntak Payaman, *Manajemen Hubungan Industrial*, Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta,1986.
- Soemitro Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Ghalia Indonesia, Jakarta 1988.
- Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan` bidang hubungan kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990
- Subekti R, *Aneka Perjanjian*, Cet 10, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995,
- Subekti R, *Hukum Perjanjian*, Penerbit Intermasa, cetakan XII Jakarta, 1990.

Suwondo, Chandra, *Outsourcing implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta 2004.

Tim Pengajar, Buku Ajar; *Hukum Perburuhan Buku A*, FH UI, 2000,

Umar, Husein, *Methode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis*, PT Raja Grafindo Persada,2005.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000, tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1992, tentang Jaminan sosial Tenaga Kerja,

Pelaporan dokumen tentang pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang diatur pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 220 / MEN / X / 2004 tentang syarat-syarat Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain.

C. Internet

Dave Griffiths, *Theory and practice of outsourcing*,
http://www.kudosidd.com/outsourcing/theory_practice.htm

Muller, *what is Outsourcing and why should I consider for my company*,
<http://www.strategicsource.com/outsourcing.htm>.

Surya Arifin, SH, *Aspek Hukum Outsourcing*, <Http://www.google.co.id/ aspek hukum outsourcing/htm>.

<http://www.google.co.id/ seminar/outsourcing/htm/process and management/id/ 1801>

<http://www.hukumoline.com/berita./ outsourcing /htm>

<http://www.detikfinance.com/read/2008/06/17.arsip.htm>

www.google.co.id_entries.php/perjanjian/pemb.pekerjaan smith/ident.

D. Majalah / Koran

Thoga M.Sitorus, *Konsultasi sumber daya manusia, Harian Waspada*, Minggu tanggal 22 Maret 2009.

Fahmi Muthi, *Outsourcing*, Usahawan No.07 tahun XXIV, Juli 1995.