

Bidang Studi : Ilmu Hukum

**PENELITIAN
DIPA UMA**



**PELAKSANAAN OUTSOURCING PADA PT ANDIKA
PRATAMA ABADI DITINJAU DARI HUKUM PERDATA
DAN UU LETENAGAKERJAAN**

OLEH

**SUHATRIZAL, SH. MH
AMRAN B., SH. MH**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

Bidang Studi : Ilmu Hukum

**PENELITIAN
DIPA UMA**



**PELAKSANAAN OUTSOURCING PADA PT ANDIKA
PRATAMA ABADI DITINJAU DARI HUKUM PERDATA
DAN UU LETENAGAKERJAAN**

OLEH

**SUHATRIZAL, SH. MH
AMRAN B., SH. MH**

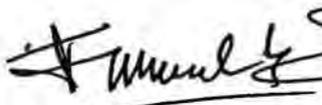
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

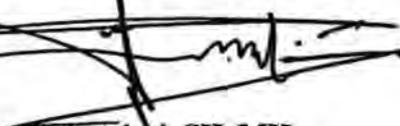
PENELITIAN

- A. 1. Judul Penelitian : **PELAKSANAAN OUTSOURCING PADA PT ANDIKA PRATAMA ABADI DITINJAU DARI HUKUM PERDATA DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN**
2. Jenis Penelitian : (.....) **Dasar**
(.....) **Pengembangan**
(.....) **Terapan**
- B. Peneliti
Nama lengkap dengan gelar : **Suhatrizal, SH.,MH.**
Pangkat/Golongan : **Lektor**
Universitas : **Medan Area - Medan**
Fakultas : **Hukum/Ilmu Hukum**
Alamat : **Jl. Kolam No. 1 Medan Estate**
Alamat Rumah : **Jl. Marelan Raya Gg. Mesjid No. 18 Medan**
- C. Peneliti
Nama lengkap dengan gelar : **Amran B., SH.,MH.**
Pangkat/Golongan : **Lektor**
Universitas : **Medan Area - Medan**
Fakultas : **Hukum/Ilmu Hukum**
Alamat : **Jl. Kolam No. 1 Medan Estate**
Alamat Rumah : **Jl. Sumber Amal Gg. Kapling No. 17 Medan**
- D. Lokasi Penelitian : **Kota Medan**
- E. Out Come : **Meningkatkan Kesadaran Perlindungan Para Pekerja**
- F. Biaya : **Rp.9.750.000 (sembilan juta tujuh ratus lima puluh ribu)**
- G. Sumber Dana : **Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi Republik Indonesia (Dana Cluster Penelitian Universitas Medan).**
- H. Jangka Waktu : **4 (empat) bulan**

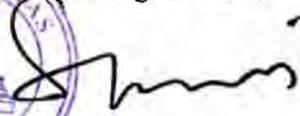
Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum UMA

Medan, Maret 2012
Peneliti,


Prof. H. Syamsul Arifin, SH.,MH.


Suhatrizal, SH.,MH.

Mengetahui / Menyetujui
Kepala Lembaga Penelitian UMA


Dr. Ir. Suswati, MP



KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji atas segala rahmat dan hidayahNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini yang merupakan salah satu kewajiban selaku staf pengajar pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area Medan. Seiring salawat dan salam penulis tujukan dan hadapkan hanya kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah berupaya dan berjuang sehingga kita menjadi umat yang muslim adanya.

Karya tulis ilmiah ini berjudul "PELAKSANAAN OUTSOURCING PADA PT ANDIKA PRATAMA ABADI DITINJAU DARI HUKUM PERDATA DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN". Selama masa penyelesaian karya tulis ini penulis sangat merasakan keterbatasan waktu yang selama empat bulan itu terasa amat singkat, karena kesibukan dalam melaksanakan tugas rutin sebagai staf pengajar maupun tugas-tugas lainnya yang tak kalah pentingnya. Namun dengan tekad, semangat dan kemauan serta adanya bimbingan dari para guru besar, teman-teman sejawat, akhirnya penulisan ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan selesainya karya tulis ilmiah, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ediwarman, SH.,MHum, dan Bapak Warjio, MA.,Ph.D., selaku guru besar yang banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada para penulis yang mengajukan karya tulis ilmiah tersebut.
2. Bapak Prof. Dr. Yakub Matondang, MA., selaku Rektor atau pimpinan tertinggi pada Universitas Medan Area Medan.
3. Bapak Prof. H. Syamsul Arifin, SH.,MH., selaku Dekan pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area Medan.

4. Bapak Drs. Erwin Harahap, MBA, selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim yang senantiasa penuh semangat agar pada dosen siap melakukan penulisan karya ilmiah.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen selaku teman diskusi dan tukar pendapat, sehingga penulis dapat menyajikan tulisan ini tepat pada waktunya.

Akhirnya sekali lagi penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya sembari berdoa, semoga karya yang kecil dan sederhana ini berguna bagi semua pihak, semoga apa yang disajikan ini mendapat ganjaran dari Allah SWT.

Medan, 1 Agustus 2012

Penulis,

Suhatrizal

Amran B.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Batasan Masalah	5
1.3. Perumusan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.6. Kerangka Teoritis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Pengertian Outsourcing	9
2.2. Syarat-Syarat Outsourcing.....	14
2.3. Bentuk-Bentuk Outsourcing	19
2.4. Batasan Pelaksanaan Outsourcing	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1. Spesifikasi Penelitian	30
3.2. Lokasi Penelitian.....	36
3.3. Populasi dan Sampel	36
3.4. Sumber Data	37
3.5. Alat Pengumpul Data	37
3.6. Teknik Pengumpul Data.....	38
3.7. Analisis Data.....	38

BAB IV PEMBAHASAN	40
4.1. Kelebihan dan Kekurangan Outsourcing Pada PT Andika Pratama Abadi.....	40
4.2. Pelaksanaan Outsourcing Pada PT. Andika Pratama Abadi Ditinjau Dari Hukum Perdata	44
4.3. Pelaksanaan Outsourcing Pada PT. Andika Pratama Abadi Ditinjau Dari Undang-Undang Keperdataan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Lalar Belakang

Pelaksanaan *outsourcing* berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor yang penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003 ketika lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maksudnya perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003). Ini lazim disebut dengan *outsourcing*, juga disebut dengan *Sub-Kontrak*.¹

Berkaitan dengan pelaksanaan *outsourcing* tersebut di atas ada 4 (empat) hal utama ingin mesti dipersiapkan oleh semua pihak, jika memang ingin menjadi perusahaan yang profesional dan tenaga kerja yang profesional bidang ketenagakerjaan tersebut, yaitu :

1. Penegasan hubungan kerja sama antara perusahaan *outsourcing* (penyalur tenaga kerja) dengan perusahaan penerima tenaga kerja. Ketegasan dan kejelasan tersebut harus disampaikan oleh perusahaan *outsourcing* kepada perusahaan pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan :
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

¹ Gindo Nadapdap, *Kumpulan Hak-Hak Buruh/Pekerja*, Kelompok Pelita Sejahtera, Medan, 2005, hlm. 17.

- f. Denda dan potongan upah
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- i. Upah untuk pembayaran pesangon
- j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam memanfaatkan keprofesionalan tenaga kerja diperlukan peningkatan persaingan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun kenyataan dalam dunia kerja di perusahaan sangat sulit mendapatkan gaji yang cukup apalagi berlebih. Gaji yang diberikan hanya sebatas *superpaspasan* saja.

2. Perlunya peningkatan perhatian terhadap para pekerja oleh perusahaan *outsourcing* sebagai suatu kelompok penyalur tenaga kerja yang merasa satu keluarga sebagai keluarga besar dalam pelaksanaan *outsourcing*, sehingga tidak ada merasakan ketenagakerjaan, semua permasalahan dapat dirasakan bersama terhadap pahit dan getirnya perhasilan tenaga kerja tersebut. Namun dalam kenyataan hal ini sangat sulit diperoleh, yang terjadi hanya berjalan masing-masing ke arah yang sama, namun masing-masing hanya mencari kesempatan.
3. Perlunya perhatian yang sering dari para pengusaha yang mengelola suatu usaha yakni berkaitan dengan berapa orang tenaga kerja yang dibutuhkannya, pengusaha yang profesional selalu memperhatikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan yang akan disiapkan. Jadi kebutuhan tenaga dibatasi atau terbatas. Sesungguhnya bagi seorang pengusaha harus jeli melihat kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkannya saja.
4. Profesional tenaga kerja artinya tenaga kerja yang akan selalu dibutuhkan harus benar-benar ahli dan sering di bidang yang dibutuhkan, ingat bukan hanya keputusan di tingkat kepuasan pengusaha saja dari hasil pekerjaan tersebut, tetapi juga sampai kepada para

pelanggan, yang merasakan enaknyanya pakaian yang mereka pakai, atau lezatnya makan yang mereka nikmati tersebut, serta tidak berbahaya. Namun kadang-kadang sebagian besar pekerja tanpa memikirkan keahlian dan keprofesionalannya.

Keempat hal tersebut di atas menjadi pantauan dan kajian penting bagi penulis dalam melihat masalah *outsourcing* ini. Sehingga masalah *outsourcing* dalam ketentuan hukum perburuhan yang berlaku pada saat ini, merupakan masalah yang terasa berat bagi para pekerja atau pelamar kerja. Dengan alasan, dimana perguliran masalah hak dan kewajiban kedua belah pihak menjadi tidak terlihat dan tidak jelas adanya.

Sebab *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).²

Jadi pada hakikatnya *outsourcing* bergerak sebagai individu yang mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan secara langsung atau buruh yang disalurkan oleh lembaga *outsourcing* (jasa penyalur tenaga kerja), kepada perusahaan, para pihak yang terlibat dalam perjanjian. Dalam hal ini jasa penyalur tenaga kerja dan perusahaan, sementara buruh *outsourcing* sendiri berada di bawah kendali jasa penyalur.

Pada dasarnya persoalan yang dihadapi buruh *outsourcing* itu terdiri dari :

1. Walaupun ada kejelasan dalam mekanisme dengan siapa buruh berstatus *outsourcing* ini harus melakukan perundingan dengan pihak yayasan yang menyalurkan atau dengan perusahaannya, namun segala hak-hak yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja dan sejenisnya tidak dijamin untuk para pekerja tersebut.
2. Posisi buruh yang berstatus *outsourcing* ini lemah, sebab tidak memungkinkan baginya untuk melakukan perundingan bersama atau terlibat dalam serikat buruh.

Berdasarkan paparan di atas, serikat perburuhan akan melemah dan mengalami penurunan jumlah anggota, seiring dengan meningkatnya buruh *outsourcing*. Hak untuk

² Chandra Sowondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, 2003, hlm. 7

berserikat, berunding bersama, hak mogok, yang dijamin dari sisi hukum tidak akan berguna sama sekali, jika di sisi lain ada upaya yang terus menerus dilakukan untuk mereduksinya.

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka *outsourcing* atau yang disebut perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat perusahaan lain tersebut, atau penyediaan jasa pekerjaan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang *pertama* titik beratnya terletak pada produk *kebendaan*, sedangkan yang *kedua* lebih dari pada *orang perorangan* yang jasanya dibutuhkan.

Pelaksanaan *outsourcing* untuk produk kebendaan, misalnya pembuatan kancing baju, risleting dan lain-lain pada perusahaan garmen, atau mur, kunci-kunci mesin pada perusahaan otomotif dan lain-lain. Pengaturan *outsourcing* produk jauh lebih sederhana dibandingkan dengan *outsourcing* jasa perorangan, yang oleh perusahaan pengerah/penyediaan tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada *outsourcing* produk, perjanjian kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Lazimnya pada *outsourcing* juga kerja sama dibuat dan, ditandatangani oleh perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya, dengan menyebutkan syarat-syarat obyek, harga, waktu dan lain-lain sesuai dengan kesepakatan yang disetujui bersama.

Oleh karena itu dalam perjanjian *outsourcing* memperkerjakan atau mengambil jasa perorangan jauh lebih kompleks. Dalam memperkerjakan pekerja, maka penandatanganan kontrak kerja akan dilakukan antara perusahaan yang merekrut/melatih tenaga kerja dan antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja. Sehingga hubungan kerja, dalam artian hubungan antara majikan dan pekerja, hanya tercipta antara pekerja dengan perusahaan yang merekrut pekerja dan bukan dengan perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaannya.

Berkaitan dengan jalinan hubungan kerja yang tercipta adalah tenaga kerja dengan perusahaan perekrut pekerja, serta antara perusahaan perekrut tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, maka segala pengupahan dan hak-hak pekerja lainnya akan dibayarkan dan diterima melalui perusahaan perekrut tenaga kerja awal.

Biasanya dalam penyelesaian masalah antara pihak pekerja dengan perusahaan tempat ia bekerja, meskipun melalui *outsourcing*, sering diselesaikan melalui :

1. Hubungan industrial (menyangkut sistem hubungan)
2. Penyelesaian secara *bipartite* (forum komunikasi)
3. Penyelesaian melalui konsolidasi, arbitrase, dan sejenisnya
4. Pengadilan hubungan industrial

Berkaitan dengan paparan di atas, *outsourcing* dan kelemahan tenaga kerja di atas, yang ditinjau dari *undang-undang ketenagakerjaan* dan dari *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, sehingga muncul keinginan penulis untuk menyajikannya dalam bentuk karya ilmiah yang sederhana ini ; adapun judul yang penulis maksud yaitu : “Pelaksanaan *Outsourcing* Pada PT. Andika Pratama Abadi Ditinjau Dari Hukum Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan”.

1.2. Batasan Masalah

Pada, hakikatnya pelaksanaan *outsourcing* bukan hanya di Sumatera Utara bahkan sudah hampir seluruh Indonesia, hal ini terlihat semakin lama semakin sulitnya mencari pekerjaan di masa sekarang ini. Sehingga munculnya perusahaan *outsourcing* juga merupakan lapangan pekerjaan bagi yang ingin berprofesi di bidang itu, jadi mereka bukan hanya sebagai sekelompok orang yang mencarikan perkerjaan untuk orang lain, tetapi

kepentingan mereka terpenuhi. Di Sumatera Utara pada saat ini ada beberapa perusahaan *outsourcing* diantaranya :

1. PT. Andika Pratama Abadi
2. PT. Jasa Bersama Murni
3. PT. Mandiri
4. PT. Srikandi
5. PT. SMAD
6. PT. Securindo Packing Indonesia
7. PT. Gemilang

Namun dalam penelitian ini penulis membatasi diri dengan mengambil lokasi di Medan saja dan fokus terhadap satu perusahaan saja yaitu pada PT Andika Pratama Abadi. Perusahaan ini menjadi pilihan karena lebih dekat dengan penulis yang berdomisili di Medan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat diungkapkan pokok permasalahan yang ingin diangkat dan diuraikan di atas, sebagai berikut :

1. Bagaimanakah penerapan *outsourcing* secara umum pada beberapa perusahaan?
2. Bagaimanakah pelaksanaan *outsourcing* pada perusahaan PT. Andika Pratama Abadi tersebut di atas?
3. Bagaimanakah perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara *outsourcing*?

Berkaitan dengan ketiga rumusan masalah di atas penulis berupaya menelusuri data primer dan data sekunder sebagai data subsidair dalam rangka memberikan jawaban yang sejalan dan searah serta sehaluan dengan permasalahan-permasalahan tersebut.

1.4. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan batasan permasalahan yang telah diungkapkan di atas, maka perlu diungkapkan tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengkaji penerapan *outsourcing* secara umum pada beberapa perusahaan.
2. Untuk mengkaji pelaksanaan *outsourcing* pada perusahaan PT. Andika Pratama Abadi tersebut di atas.
3. Untuk mengkaji perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara *outsourcing*.

1.5. Manfaat Penelitian

Selain adanya tujuan penelitian di atas, pada penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat, baik dari segi keilmiahannya maupun dalam upaya mempertahankan hak-hak para pekerja secara bersama-sama, meskipun dalam tingkat yang berbeda-beda antara para pekerja, walaupun adakalanya mungkin sebahagian orang dapat memenuhi kebutuhannya, namun sebagian dapat pula mengatasi sesuai dengan masalah di atas.

1. Manfaat secara teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dari hasil penelitian ini adalah dalam rangka menambah pemahaman dan pandangan baru kepada sebagian para pekerja yang umumnya maupun pihak yang berhubungan dengan dunia hukum pada khususnya.

2. Manfaat secara praktis

Sedangkan manfaat secara praktis dari hasil penelitian ini adalah dalam rangka menjadi bahan rujukan bagi rekan peneliti, masyarakat, praktisi hukum maupun aparat pemerintah atau penegak hukum mengenai penegakan hukum dan sebagainya. Memang dalam hal ini hanya sedikit membicarakan masalah hukum, namun secara praktis semua orang harus yakin kejujuran dalam memegang acuan hukum, maka tidak akan ada yang

salah dalam bertindak dan melakukan kebijaksanaan, namun semua tetap berpegang pada kebenaran demi kebenaran adanya.

1.6. Kerangka Teoritis

Untuk melengkapi penyusunan karya ilmiah, khususnya dalam upaya penyesuaian judul dengan substansinya, maka penulis berupaya mengumpulkan data dengan cara :

1. Penelitian kepustakaan, yaitu suatu upaya untuk mengumpulkan data skunder dengan jalan mengumpulkan bahan bacaan berupa buku-buku ilmiah, jurnal hukum, majalah-majalah hukum, yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
2. Penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dalam rangka memperoleh data primer, yakni dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan para pekerja pada PT. Andika Pratama Abadi tersebut pada masalah *outsourcing* ini.

1.7. Kerangka Teoritis

Hakikatnya penelitian yang berkaitan dengan ketenagakerjaan ini sangat urgen karena terkait dengan :

1. Pekerjaan yang paling banyak dipilih orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, meskipun memperoleh gaji yang sangat sedikit.
2. Pelaksanaan *outsourcing* dalam ketenagakerjaan ini dinyatakan masih baru berlaku, namun sebenarnya sudah terjadi *outsourcing* itu sejak zaman Belanda di Indonesia.
3. Masyarakat buruh atau pekerja pada umumnya sangat mengharapkan bantuan dan perhatian dari semua pihak, khususnya dari perusahaan penerima tenaga kerja maupun dari perusahaan penyalur tenaga kerja tersebut agar adanya perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara *outsourcing*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Outsourcing.

Dalam beberapa literatur dapat ditemukan beberapa Pengertian atau Definisi dari *Outsourcing*, menurut Ir. Chandra Suwondo, MM. Ph.D, dalam bukunya “*OUTSOURCING, Implementasi di Indonesia*”, Elex Media Computindo, Jakarta 2003, hal. 3, adapun definisi atau pengertian *Outsourcing* adalah: “*Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *Outsourcing*)”.³

Dalam definisi tersebut diatas dikatakan bahwa kegiatan *Outsourcing* dilakukan dengan melalui suatu pendelegasian, maka dengan demikian pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *Outsourcing*.

Menurut DR. Richardus Eko Indrajit dkk, dalam bukunya “*Proses Bisnis Outsourcing*”, Grasindo, cetakan kedua, Jakarta 2004, hal. 1. mengatakan :

“Bahwa *Outsourcing* adalah salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berbeda dengan pendekatan lama yakni *Continuous Improvement Process* (proses peningkatan berkelanjutan). BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global serta kemajuan teknologi yang pesat, yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat”.⁴

Masih menurut pendapat DR. Richardus Eko Indrajit, dalam bukunya “*Proses Bisnis Outsourcing*” Grasindo, cetakan kedua, Jakarta 2004, hal. 1. mengatakan:

“Di bidang ketenagakerjaan, *Outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu

³ Chandra Suwondo, *Loc. Cit*, hal. 3

⁴ Richardus Eko Indrajit, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, cetakan kedua, Jakarta 2004, hal. 1.

perusahaan melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat yakni perusahaan yang khususnya menyeleksi, melatih dan memperkerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian, perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya; hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja”.⁵

Istilah *Outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 64 Undang-undang No. 13 tahun 2003 hanya dikatakan:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.⁶

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka *Outsourcing* atau yang disebut perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu: penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat di perusahaan lain tersebut, atau penyediaan jasa pekerjaan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik-beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang kedua, lebih pada orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan.

Pelaksanaan *Outsourcing* untuk produk kebendaan, misalnya pembuatan kancing baju, ritsleting dan lain-lain pada perusahaan garmen, atau mur, kunci-kunci mesin pada perusahaan otomotif dan lain-lain. Pengaturan *Outsourcing* produk jauh lebih sederhana dibandingkan dengan *Outsourcing* jasa perorangan, yang oleh perusahaan pengarah/penyediaan tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada *Outsourcing*

⁵ Chandra Suwondo, *Op. Cit*, hal. 1

⁶ Undang-undang Ketenagakerjaan (UU. No. 13 Tahun 2003)

produk, perjanjian kerja sama cukup dibuat dan ditanda-tangani oleh perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya, dengan menyebutkan syarat-syarat obyek, harga, waktu dan lain-lain sesuai dengan kesepakatan yang disetujui bersama.

Pelaksanaan perjanjian *Outsourcing* dalam bentuk mempekerjakan atau mengambil jasa perorangan jauh lebih kompleks. Dalam mempekerjakan pekerja, maka penandatanganan kontrak kerja akan dilakukan antara perusahaan yang merekrut/melatih tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja dan antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja. Dengan demikian hubungan kerja, dalam artian hubungan antara majikan dan pekerja, hanya tercipta antara pekerja dengan perusahaan yang merekrut pekerja dan bukan dengan perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaannya.

Mengingat jalinan hubungan kerja yang tercipta adalah antara tenaga kerja dengan perusahaan perekrut pekerja, serta antara perusahaan perekrut tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, maka segala pengupahan dan hak-hak pekerja lainnya akan dibayarkan dan diterima melalui perusahaan perekrut tenaga kerja awal.

Namun demikian, Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan batas-batas penggunaan tenaga kerja melalui *Outsourcing*, yaitu hanya terhadap bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama suatu perusahaan. Dalam kenyataan dan praktiknya tenaga kerja yang paling banyak di *Outsource* adalah tenaga satuan pengamanan (satpam/sekuriti).

Pada dasarnya praktik dari prinsip-prinsip *Outsourcing* telah diterapkan sejak zaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan kemampuan pasukan dan tidak tersedianya ahli-ahli bangunan bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana.

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, maka perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah. Sekitar tahun 1950-an sampai dengan 1960-an, berbagai pertemuan ekonomi telah mendorong ke arah diversifikasi usaha, dengan tujuan mendapatkan keuntungan dari perkembangan ekonomi dunia. Melalui diversifikasi diharapkan terjadi efisiensi untuk menciptakan keuntungan bagi dunia usaha. Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global dan menghadapi kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, resiko usaha dalam segala hal, termasuk resiko ketenagakerjaanpun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *Outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang harus di-*Outsource*”.⁷

Gagasan awal berkembangnya *Outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *Outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal dikerjakan melalui *Outsource*.

Sekitar tahun 1990, *Outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan

⁷ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta 2006, hal. 6-7.

pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *Outsource* fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan akan tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.

Dalam perkembangan selanjutnya, *Outsourcing* tidak lagi dipandang sekedar membagi resiko, melainkan berkembang pada alasan lebih secara lebih kompleks.

Michael F. Corbett, pendiri *The F. Corbett & Association Consulting Firm*, mengemukakan: "*Outsourcing* telah menjadi alat manajemen. *Outsourcing* bukan hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga mendukung tujuan dan sasaran bisnis".⁸

Di Indonesia praktik *Outsourcing* telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 1601 b KUH Perdata. Dalam pasal itu disebutkan: "Bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga".⁹

Namun dalam perkembangannya, ternyata *Outsourcing* berjalan sangat lambat. Bahkan sampai saat ini sebagian besar perusahaan yang ada di Indonesia masih mengelola semua kegiatan bisnis perusahaan secara internal, baik bisnis utama maupun tidak.

Salah satu faktor penghambat perkembangan tersebut adalah kurangnya dukungan dari segi penciptaan peraturan. Kurangnya peraturan pendukung berdampak pada lambannya sosialisasi serta rendahnya pemahaman masyarakat atas keuntungan-keuntungan pemanfaatan *Outsourcing* pada perusahaan.

Mengingat bisnis *Outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, maka peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor yang penting dalam memacu perkembangan *Outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa

⁸ *Ibid* hal. 8

⁹ R. Subekti-R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita-Jakarta, 2001, hal.

Outsourcing baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang “Ketenagakerjaan”.

Undang-Undang ini telah mengatur bidang-bidang yang memungkinkan untuk di-*Outsourcing*-kan, yaitu bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Melalui peraturan tersebut, pada tahun 2003 telah mulai tumbuh kesadaran perusahaan-perusahaan besar untuk menggantikan tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan seperti satpam, akunting dan lain-lain.

2.2. Syarat-Syarat Outsourcing.

Untuk melaksanakan suatu kegiatan *Outsourcing*, kedua Perusahaan harus memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh pemerintah. Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

2.2.1. Berbadan Hukum.

Pemerintah berusaha memberikan perlindungan yang tegas dalam pelaksanaan *Outsourcing*, baik terhadap pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan. Salah satu bentuk ketegasan tersebut adalah adanya ketentuan bahwa perusahaan penerima pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Latar belakang penetapan syarat ini agar perusahaan-perusahaan *Outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggung-jawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh maupun pihak ketiga lainnya.

Ketentuan tentang adanya keharusan berbentuk badan hukum diatur dalam pasal 3 dan 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep.220/MEN/X/2004 tentang “*Syarat-Syarat Penyerahan Sebagai Pelaksana Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.*”

Dalam pasal 3 disebutkan: Apabila perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan, maka penyerahan tersebut harus diberikan kepada perusahaan yang berbadan hukum.¹⁰

Namun, ada kondisi-kondisi tertentu yang memungkinkan diizinkan pengecualian terhadap kewajiban berbadan hukum tersebut. Syarat bagi pengecualian tersebut berlaku terhadap :

1. Perusahaan Pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang;
2. 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. Perusahaan yang menerima subkontrak dari perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Namun dalam hal ini, apabila ternyata perusahaan subkontrak tersebut lalai memenuhi kewajibannya kepada pihak lain, maka perusahaan pemborong pekerja yang memberikan subkontrak harus bertanggung-jawab untuk memenuhi seluruh kewajiban tersebut terhadap pihak-pihak yang dirugikan. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep.220/MEN/X/2004 masih sangat terasa adanya ketidaktegasan pemerintah dalam menentukan keharusan syarat berbadan hukum tersebut di atas. Selain itu, ketidaktegasan pemerintah bisa juga dilihat dalam pasal 4, yang menyebutkan :

“Dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerja 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

¹⁰ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep.220/MEN/X/2004 tentang “Syarat-Syarat Penyerahan Sebagai Pelaksana Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain”

dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.”¹¹

Masih dalam pasal yang sama selanjutnya ditegaskan bahwa perusahaan penerima pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum tersebut diharuskan membuat perjanjian pemborong pekerjaan secara tertulis yang isinya kesediaan memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan pekerjaan antara perusahaan dengan pekerja/buruh.

2.2.2. Syarat Perizinan.

Selain syarat kewajiban berbadan hukum, pemerintah juga menetapkan bahwa khusus bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga harus mendapatkan izin operasional dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Tujuan perizinan tersebut selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditetapkan, juga untuk memenuhi syarat administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa.

Ketentuan tentang perizinan dimaksud diatur di dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep-101/MEN/VI/2004 tentang “*Tata Cara Perizinan Perusahaan Jasa Pekerja/Buruh.*”

Dalam pasal 2 disebutkan :

“Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Instansi yang berwenang memberikan izin tersebut, saat ini adalah pihak Depnakertrans.”¹²

¹¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep-220/MEN/X/2004.

¹² Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep-101/MEN/VI/2004 tentang “*Tata Cara Perizinan Perusahaan Jasa Pekerja Buruh.*”



Syarat-syarat yang diperlukan untuk mendapatkan izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu dengan melampirkan :

1. Fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi;
2. Fotokopi anggaran dasar di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
3. Fotokopi SIUP;
4. Fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Setelah surat permohonan surat perizinan diajukan dengan dilengkapi lampiran-lampiran tersebut, maka pejabat instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan dimaksud harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

Perizinan yang diberikan oleh suatu instansi hanya berlaku pada wilayah hukum instansi yang bersangkutan. Sebagai contoh, apabila izin operasional telah dikeluarkan oleh Depnakertrans kota Medan, maka penempatan tenaga kerja hanya dapat dilakukan untuk perusahaan-perusahaan yang berdomisili di wilayah Medan.

Apabila ternyata suatu perusahaan penyedia tenaga kerja mengadakan perjanjian penempatan kerja yang meliputi beberapa wilayah Kabupaten/Kota, namun masih dalam satu Provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi. Sedangkan apabila penempatan tersebut mencakup beberapa wilayah Provinsi, maka pendaftaran pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

Perizinan yang diberikan oleh instansi yang berwenang berlaku selama 5 (lima) tahun, dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Perizinan ini merupakan suatu keharusan untuk melindungi kepentingan buruh dan perusahaan yang melakukan kerja sama.

2.2.3. Perlindungan Kerja.

Dalam dunia *Outsourcing*, baik dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan harus menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Rangkaian tindakan perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Selanjutnya ketika kerjasama pemborongan pekerjaan dilakukan, kerjasama tersebut harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi yang berwenang. Dengan adanya kejelasan dan ketegasan kerjasama perusahaan, maka apabila perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh ternyata tidak memberikan perlindungan, perusahaan pemberi pekerjaan bisa diminta pertanggungjawabannya untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan suatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.:Kep-101/MEN/IV/2004 tentang "*Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*". Menurut ketentuan dalam peraturan tersebut, disebutkan bahwa :

"Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dan perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b. Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagai mana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung-jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. Pengesahan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari perusahaan

penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. (Pasal 4)¹³

Berdasarkan ketentuan di atas maka peraturan perundang-undangan dengan tegas telah memberikan jaminan atas pemenuhan/perlindungan hak-hak pekerja oleh perusahaan.

2.3. Bentuk-bentuk Outsourcing

Dalam kegiatan *Outsourcing* ada beberapa bentuk/bidang pekerjaan, yang biasanya dilakukan melalui *Outsourcing*, menurut Sehat Damanik, dalam bukunya "*OUTSOURCING DAN PERJANJIAN KERJA menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang KETENAGAKERJAAN*", DSS Publishing, Jakarta 2006, hal. 51-52, bentuk/bidang *Outsourcing* antara lain yaitu :

1. Bidang Logistik
2. Bidang Pembukuan Perusahaan
3. Bidang Manufaktur
4. Bidang Pemeliharaan
5. Bidang Sumber Daya Manusia.¹⁴

Penjelasan kelima bidang tersebut di bawah ini sebagai berikut:

2.3.1. Bidang Logistik.

Dalam Perusahaan Manufaktur, Logistik mempunyai porsi yang sangat besar sehingga berpotensi besar untuk upaya penghematan. Disamping itu, karena logistik bukan

¹³ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep-101/MEN/IV/2004.

¹⁴ Sehat Damanik, *Loc.cit.* hal 51-52

kegiatan utama perusahaan, maka kegiatan tersebut dapat di-*Outsourcing*-kan. Kegiatan-kegiatan logistik tersebut meliputi :

- Pembayaran pengeluaran-pengeluaran perusahaan dan audit (*Freight Payment and Auditing*).
- Pengoperasian dan pengurusan/perawatan gedung perusahaan (*Warehousing and Operating*)
- Penyeleksian tenaga kerja dan negosiasi gaji (*Carter Selection And Rate Negotiation*)
- Membangun sistim informasi perusahaan (*Information System*)
- Pengiriman barang (*Shipment Planning*)
- Pengemasan produk (*Packaging*)
- Mengurus produk yang dikembalikan pelanggan (*Product Return*)
- Dan lain-lain.

2.3.2. Bidang Pembukuan Perusahaan.

Semula bidang ini jarang di-*Outsourcing*-kan, namun belakangan berubah karena dinilai banyak memberikan penghematan. Kegiatan-kegiatan yang di-*Outsourcing*-kan meliputi pembukuan, proses data, audit internal, pembayaran gaji, perhitungan pajak, manajemen kas, laporan keuangan, dan penagihan piutang.

2.3.3. Bidang Manufaktur.

Pada awalnya kegiatan utama industri adalah *fabrikasi* atau *manufaktur*. Namun belakangan terjadi perkembangan, bahwa *manufaktur* bukan lagi merupakan kegiatan utama, sehingga sudah banyak yang melakukan *Outsourcing*. Sebagai contoh, perusahaan yang bergerak di bidang industri mobil, kegiatan utamanya tidak lagi merakit mobil, melainkan

lebih pada pembuatan konsep/desain. Sedangkan perakitan di-*Outsourcing*-kan ke perusahaan lain.

2.3.4. Bidang Pemeliharaan.

Bidang pemeliharaan yang dimaksud di sini adalah pemeliharaan dan pembersihan gedung. Ini merupakan kegiatan yang paling banyak diserahkan kepada perusahaan lain, mengingat kegiatan ini memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian khusus dan investasi untuk pembelian peralatan serta perawatan yang sangat besar.

2.3.5. Bidang Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah orang-orang yang sangat ahli dibidangnya, yang bersifat sementara. Penggunaan tenaga ahli ini sangat dipengaruhi oleh kebijakan Negara, yang dalam ketentuan perundang-undangannya tidak memungkinkan penggunaan tenaga kontrak untuk kepentingan yang bersifat tetap. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang bersifat tetap tersebut, diperlukan pelatihan-pelatihan yang temporer oleh tenaga-tenaga spesialis yang ahli dibidangnya, seperti pelatihan, audit, sistim pemasaran dan lain-lain.

2.4. Batasan Pelaksanaan Outsourcing

Secara bisnis maupun legal, tidak mungkin semua kegiatan perusahaan dapat diserahkan kepada pihak lain. Karena apabila hal itu dilakukan, perusahaan akan kehilangan identitas dan keunggulan pribadinya. Fokus atau spesialisasi perusahaan pada produk/jasa tertentu akan membuat perusahaan tersebut mempunyai keunggulan yang tidak tersaingi perusahaan lain. Dengan demikian, tidak tertutup kemungkinan perusahaan tersebut dapat menjadi pemberi-penerima pekerjaan bagi perusahaan lain untuk barang/jasa yang dihasilkan.

Dari sisi ketenagakerjaan, larangan penyerahan bisnis utama (*core business*) kepada perusahaan lain melalui *Outsourcing* bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan kerja bagi para pekerja. Sebagai contoh, suatu perusahaan garmen yang selama ini mempekerjakan ribuan tenaga kerja untuk menjahit, meng-*outsourcing*-kan pekerjaan ke perusahaan lain. Apabila hal itu dilakukan, tentulah perusahaan tidak lagi membutuhkan tenaga kerja untuk memproduksi pakaian tersebut. Dalam kondisi demikian, pengusaha mungkin hanya tinggal mengatur distribusi atau pemasaran produknya. Pertanyaannya, bagaimana nasib ribuan tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan?

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004 tentang ketenagakerjaan juga telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan atau *Outsourcing*.

Dalam pasal 65 ayat (2) disebutkan:

- “Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.”¹⁵

Persyaratan yang ditetapkan oleh Undang-Undang tersebut merupakan keharusan yang wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (perusahaan *Outsourcing*). Keempat persyaratan-persyaratan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

¹⁵ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004 tentang “Ketenagakerjaan”. *Loc.cit.*

a. *Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.*

Baik dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang “*Ketenagakerjaan*” maupun dalam penjelasannya tidak dijelaskan pengertian terpisah dari kegiatan utama. Karena itu diharuskan mengartikan kalimat tersebut melalui penerjemahan secara harfiah.

Bahwa pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dapat diartikan sebagai pekerjaan yang pengerjaannya/proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan. Suatu perusahaan yang memproduksi sepatu olahraga kegiatan utamanya di perusahaan atau di pabrik adalah merangkai bahan sepatu satu demi satu sehingga menjadi satu unit sepatu yang bisa dipakai.

Apabila bagian pekerjaan tertentu di-*Outsourcing*-kan oleh perusahaan kepada perusahaan lain, maka kegiatan tersebut harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan tersebut dan harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Contoh, bila yang di-*Outsourcing*-kan adalah makanan karyawan (*catering*), maka kegiatan tersebut harus dikerjakan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan.

Pertanyaannya adalah, mengapa kegiatan tersebut harus dilakukan terpisah? Secara bisnis, hal itu tentu bertujuan untuk melakukan penyederhanaan pekerjaan. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama-sama dengan kegiatan utama, maka dapat menimbulkan keruwetan yang luar biasa, apalagi jika lokasi tempat kerja tidak memungkinkan. Pemisahan tersebut bermanfaat untuk meningkatkan fokus perusahaan dalam merancang produk yang paling unggul. Kemungkinan alasan lain adalah, pemerintah mencoba menciptakan iklim usaha kondusif untuk merangsang lahirnya perusahaan-perusahaan yang baru mandiri, yang mampu membuka lapangan kerja baru.

Secara legalitas, pemisahan tersebut dapat dipandang sebagai suatu strategi untuk menghindari tumpang-tindih perizinan/badan hukum perusahaan. Ketegasan perizinan juga akan berdampak pada pendapatan pajak yang bisa diperoleh pemerintah dari hasil kerja

perusahaan. Dengan pemisahan, maka kemungkinan penyelewengan akan dapat diminimalisir.

b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Prinsip dari pelaksanaan *Outsourcing* adalah, setiap pekerjaan yang diserahkan/diterima harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan. Pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan tersebut bisa dalam bentuk menghasilkan/membuat suatu produk tertentu atau menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

Pelaksanaan suatu pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan dapat dikerjakan di tempat penerima pekerjaan atau di tempat pemberi pekerjaan, sesuai dengan sifat pekerjaan tersebut. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya membuat suatu produk tertentu, misalnya baut kecil untuk pabrik perakitan mobil, kancing baju untuk pabrik garmen dan lain-lain, umumnya pengerjaannya dilakukan di perusahaan *Outsourcing*. Sedangkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya melakukan jasa tertentu, misalnya tugas-tugas melakukan penjagaan keamanan perusahaan dan jasa akuntan untuk menyusun laporan pembukuan, biasanya dikerjakan di tempat pemberi pekerjaan.

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan tersebut, maka pemberi pekerjaan dapat memberi komando secara langsung kepada penerima pekerjaan, tergantung dari sifat pekerjaan yang diserahkan. Untuk pekerjaan yang tempat pengerjaannya dilakukan di tempat pemberi pekerjaan, maka perintah dapat diberikan oleh pemberi pekerjaan secara langsung kepada orang-orang yang ditempatkan oleh penerima pekerjaan di perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan untuk pekerjaan yang pengerjaannya dilakukan di perusahaan penerima pekerjaan, maka perintah bisa saja diberikan oleh pemberi pekerjaan melalui penerima pekerjaan.

Perintah tersebut sebenarnya merupakan penerjemahan dari kesepakatan yang telah dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Diperintah atau tidak, kedua belah pihak sudah seharusnya memenuhi segala kewajibannya serta menerima apa yang menjadi haknya.

c. *Kesepakatan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.*

Menurut penjelasan pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” :

“Yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok (*core business*). Usaha-usaha tersebut antara lain: pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), juga pengamanan (*security*) : jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/ buruh.”¹⁶

Sebagaimana dijelaskan di atas, tidak mungkin semua kegiatan perusahaan di-*Outsourcing*-kan kepada perusahaan lain. Untuk kegiatan inti, maka perusahaan harus memegang kendali, sehingga segala resep dan rahasia keunggulan produk dapat tetap tersimpan. Sebagai contoh, suatu perusahaan yang memproduksi sepatu olahraga tentu kegiatan utamanya di perusahaan/pabrik adalah merangkai bahan sepatu satu demi satu, sehingga menjadi satu unit sepatu yang bisa dipakai. Dalam perjalanannya, adakalanya pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam pembuatan sepatu tersebut di-*Outsourcing*-kan kepada perusahaan lain, misalnya pembuatan sol, logo atau yang lain. Namun kegiatan utama merangkai bahan-bahan tersebut hingga menjadi sepatu adalah bisnis utama perusahaan dimaksud.

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004. *Ibid*

Sedangkan pekerjaan-pekerjaan seperti pengepakan, distribusi, keamanan perusahaan, *catering*, dan lain-lain, semua itu adalah kegiatan pendukung yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan bisnis utama, sehingga meskipun mengalami gangguan, bisnis utama masih tetap bisa berjalan.

d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Oleh karena sifat pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan bukanlah pekerjaan utama, maka seandainya terjadi kendala pada pelaksanaan pekerjaan tersebut, proses produksi tidak terhalang secara langsung.

Penentuan syarat bukan bisnis utama (*core business*) sangat bermanfaat untuk melindungi perusahaan dari permainan/kecurangan perusahaan penerima pekerjaan. Syarat ini berkaitan erat dengan pembatasan pekerjaan yang dapat di-*Outsourcing*-kan, yakni hanya pekerjaan diluar kegiatan utama perusahaan. Bisa dibayangkan bahaya kelangsungan hidup suatu perusahaan seandainya yang di-*Outsourcing*-kan adalah pekerjaan utama. Pada saat produksi sedang berjalan, ternyata karena satu dan lain hal, penerima pekerjaan lalai memenuhi kewajibannya. Kondisi demikian akan langsung mematikan aktivitas perusahaan.

Persyaratan dari butir a – d di atas merupakan persyaratan yang bersifat kumulatif, yakni semua syarat harus terpenuhi secara bersama-sama pada saat pelaksanaan kegiatan *Outsourcing*. Tidak terpenuhinya salah satu syarat mengakibatkan pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain, atau seandainya sudah sempat dilaksanakan, akan menimbulkan dampak hukum yang merugikan pemberi pekerjaan, khususnya berkaitan dengan tanggung-jawab terhadap pekerja/buruh.

Dari visi bisnis, banyak manfaat *Outsourcing* bagi perusahaan. Terbukti melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan, *Outsourcing institute* mengumpulkan sejumlah alasan

mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *Outsourcing* terhadap aktivitas-aktivitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan akan diperoleh. Potensi keuntungan atau alasan-alasan tersebut menurut DR. Ricardus Eko Indrajit dalam bukunya *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo-Jakarta 2004, antara lain untuk:

1. Meningkatkan fokus perusahaan;
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *Reengineering*;
4. Membagi resiko;
5. Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain;
6. Memungkinkan tersedianya dana kapital;
7. Menciptakan dana segar;
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
9. Memperoleh-sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.¹⁷

Outsourcing adalah alat strategis manajemen berjangka panjang. Apabila mendapatkan keuntungan dalam waktu yang singkat ingin lebih ditonjolkan dan diutamakan, seringkali perusahaan akan kecewa. Alasan-alasan nomor 1 – 5 di atas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Alasan-alasan nomor 6 sampai dengan nomor 10 lebih bersifat taktis atau mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari. Dari studi yang dilakukan terbukti bahwa langkah *Outsourcing* dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan secara maksimal apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang.

Pilihan *Outsourcing* oleh pengusaha merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi, sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (*core business*), sedangkan

¹⁷ Ricardus Eko Indrajit, *Loc.cit.* hal. 39

bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga, karena justru pekerjaan-pekerjaan kecil banyak menyita waktu dan pikiran pengusaha. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih fokus pada bisnis utama yang digelutinya.

Spesialisasi atau adanya fokus pada produk tertentu secara tidak langsung telah membuka peluang bagi perusahaan untuk menjadi unggul di bidangnya. Keahlian dan pemahaman yang menyeluruh akan mendorong perusahaan mempunyai ketajaman dan penguasaan yang mendalam terhadap produk atau layanan yang diberikan. Salah satu alasan dilaksanakannya *Outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha kepada pihak lainnya. Tanpa *Outsourcing*, maka perusahaan harus melakukan sendiri semua yang diperlukan dalam menghasilkan produk dan jasa. Sebagaimana layaknya suatu bisnis, maka semua investasi juga mempunyai risiko tertentu, sehingga jika semua dikelola sendiri maka risikopun menjadi tanggung-jawab sendiri.

Dengan *Outsourcing*, maka risiko investasi akan terbagi menjadi lebih kecil. Risiko tersebut bukan hanya secara finansial, akan tetapi juga operasional. Dengan demikian, perusahaan akan menjadi lebih fleksibel dan lebih tahan terhadap guncangan-guncangan yang timbul dalam dunia usaha.

Pemanfaatan *Outsourcing* secara tidak langsung juga telah memberikan banyak keuntungan kepada pengusaha, seperti mengurangi terjadinya investasi dana kapital pada bagian-bagian usaha yang bukan bisnis inti perusahaan. Dengan demikian, dana-dana yang dihemat tersebut akan dimanfaatkan pada bidang-bidang lain, untuk mengembangkan bisnis utama.

Pelaksanaan *Outsourcing* tidak terbatas pada mengontrakkan bisnis tertentu pada pihak ketiga, tetapi juga disertai dengan penyerahan atau penyewaan aset yang digunakan untuk melakukan aktivitas yang di-*Outsourcing*-kan. Aset-aset tersebut seperti mobil, mesin-

mesin, tenaga kerja dan lain-lain, dapat masuk ke perusahaan melalui jasa perusahaan *Outsourcing*, yang secara hitungan bisnis juga mendapat keuntungan dari jasa tersebut.

Keuntungan taktis lainnya dari pemanfaatan *Outsourcing* adalah dimungkinkannya pengurangan dan pengendalian biaya operasional. Pengurangan biaya tersebut terjadi karena mitra *Outsource* umumnya juga telah terspesialisasi dan mempunyai skala produksi yang besar. Pengurangan biaya dan pengendalian operasi demikian tidak mungkin bisa dilaksanakan oleh perusahaan dengan melakukannya sendiri, tanpa mitra kerjasama. Kalaupun perusahaan tersebut dapat melakukannya, maka diperlukan modal, pengorbanan dan biaya yang sangat besar.

Dengan demikian pemanfaatan *Outsourcing* mengakibatkan perusahaan memperoleh sumber daya yang sangat diperlukan, yang tidak dimilikinya sendiri. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya yang sangat vital, namun cukup dengan satu kali penciptaan, seperti pembuatan formula sistim komputer perusahaan, sistim akuntansi, penggajian dan sebagainya. Pemanfaatan *Outsourcing* mampu memecahkan berbagai persoalan yang sulit dikendalikan atau dikelola sendiri. Fungsi yang sulit dikelola dan dikendalikan tersebut misalnya yang berkaitan pengurusan berbagai dokumen dalam ekspor-impor barang melalui pelabuhan, yang sulit ditembus dengan cara biasa. Persoalan tersebut dapat dipecahkan dengan mengontrakkan pengurusan dokumen-dokumen tersebut kepada perusahaan *Outsourcing* yang profesional di bidangnya.

Pada dasarnya ada beberapa tujuan dari pelaksanaan program *Outsourcing*, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri dari hulu ke hilir. Dengan kemitraan tersebut diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah urban, serta akan mendorong

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Spesifikasi Penelitian

Sebagaimana telah disinggung di atas bahwa pelaksanaan *outsourcing* bukan hanya di Sumatera Utara, melainkan sudah hampir di seluruh Indonesia, hal ini semakin terasa bahwa semakin lama semakin sulitnya mencari pekerjaan pada saat ini. Dengan demikian kemunculan perusahaan *outsourcing* juga merupakan lapangan pekerjaan bagi yang ingin berprofesi di bidang itu. Sehingga keberadaan mereka bukan hanya sebagai sekelompok orang yang mencarikan pekerjaan untuk orang lain, melainkan kepentingan mereka terpenuhi.

Sehingga jika yang dibicarakan masalah spesifikasi penelitian, adapun spesifikasi utamanya adalah masalah *outsourcing* dengan segala akibat dan dampak yang dapat merugikan pihak lain ataupun sekaligus keuntungan bagi pihak lainnya. Namun upaya para pelaksana *outsourcing* adalah dalam upaya memperbesar, memperkuat kedudukan mereka sebagai pencari tenaga tenaga kerja dan berhubungan dengan dunia usaha. Mereka terus mencari dan menghubungi perusahaan-perusahaan untuk memakai tenaga kerja yang mereka sediakan. Keberadaan mereka sekaligus seolah-olah sebagai kepala personalia pada suatu perusahaan. Dalam keadaan demikian, bagaimanapun juga mereka semakin meningkatkan kualitas mereka sebagai orang tengah (mediator) dalam hubungan antara mereka dengan perusahaan pemakai tenaga kerja. Selain itu mereka juga dapat memilah dan memilih kemampuan dan kecerdasan para pencari kerja, dan mereka tinggal menempatkan, pada satu perusahaan, dan jika tidak memuaskan perusahaan pemakai tenaga kerja, mereka bisa menukarnya dengan tenaga kerja lainnya. Dalam hal ini sebelum mereka menempatkan tenaga kerja tersebut, mereka juga dapat mengadakan semacam uji kecedasan para pekerja.

Dari hasil uji tersebut mereka dapat memilah dan menunjukkan pekerjaan yang pas atau mendekati pas dengan person si pencari kerja tersebut. Dalam mendeteksi kecocokan antara dunia usaha yang membutuhkan tenaga kerja dengan para pencari kerja tersebut, bisa terjadi terkadang dalam waktu yang relatif lama belum ditemukan tenaga yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Sementara para pencari kerja dalam bidang lainnya, sudah banyak. Sebab jika dengan sungguh-sungguh dicari dan diutamakan mereka adalah mencari tenaga kerja yang betul-betul professional.

Bagi tenaga kerja yang professional ini yang hanya kebanyakan berhubungan dengan perusahaan outsourcing, dan mereka masih awam dengan perusahaan ia bekerja, maka dalam hal ini bagaimanapun bijak dan cerdasnya ia tidak dapat lagi berkonsultasi lagi dengan perusahaan tersebut. Apalagi masalah kenaikan gaji yang akan diberikan oleh perusahaan seperti masa lampau. Hal itu tidak akan ditemukan lagi, yang jelasnya pekerja adalah orang yang siap bekerja yang sesuai dengan bidangnya. Dalam masalah ini memang terasa berat sekali beban yang harus ditandu oleh para pekerja. Seolah-olah dunia ini semakin maju, justeru pencari kerja semakin dimintai berbagai persyaratan. Jika di masa lampau mereka bisa bekerja dengan latar belakang pendidikan yang tidak begitu diperhatikan. Namun di masa sekarang terjadi peningkatan, misalnya tenaga kerja yang bisa diterima outsourcing minimal memiliki ijazah SLTA sederajat. kemudian untuk tenaga kerja lainnya, selain memiliki ijazah SLTA sederajat diperlukan pula ijazah non formalnya sebagai pendamping ijazah yang dimilikinya. Hal ini ketika yang dibutuhkan dengan tahapan tamatan SLTA, suatu saat ketika mereka membutuhkan minimal Strata 1, maka perusahaan outsourcing hanya tinggal menyesuaikan diri saja, demikian juga jika memang yang dibutuhkan S1 dan pendidikan non formal lainnya.

Dalam hal ini jelas sekali bahwa perusahaan pemakai tenaga kerja sangat beruntung, tenaga kerja kualitas pilihan (*choice quality*) sudah dapatkan, berapa upah yang harus dibayar

untuk karyawan tersebut sudah ditentukan dalam hubungan antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pemakai tenaga kerja. Dalam hubungan tersebut jika kurang sesuai dan tidak memuaskan ia bisa minta tukar tenaga kerja tersebut dengan tenaga kerja lainnya. Bahkan apalagi jika perusahaan pemakai tenaga kerja tersebut bukan hanya satu perusahaan outsourcing yang berhubungan dengannya.

Dalam tindakan yang mungkin terus ingin dicapai perusahaan outsourcing adalah memperbanyak dan mengajak seluruh perusahaan. Ajakan atau permintaan tersebut dari segi kepentingan perusahaan outsourcing dan kepentingan pemakai tenaga kerja, sangat sulit kiranya untuk dihapuskan. Sementara para pekerja di satu sisi mereka sudah dikuasai dan dipegang keberadaannya sebagai pegawai atau pekerja atau buruh yang mendapatkan pekerjaan via outsourcing. Maka menurut pemikiran yang wajar dan sederhana tidak akan ada perusahaan pemakai tenaga kerja yang menolak ajakan dari perusahaan-perusahaan outsourcing tersebut, kecuali perusahaan kecil, dengan segala kesederhanaannya.

Tegasnya outsourcing itu memberikan keuntungan yang sedang sampai maksimal kepada perusahaan pemakai tenaga kerja. Sedangkan bagi para pekerja sampai kapanpun tindakan atau perbuatan semacam outsourcing ini tidak akan bisa dihapus, apalagi atas nama sebuah perusahaan outsourcing yang semakin memperhatikan nilai-nilai kemajuan.

Keadaan yang penulis ungkapkan di atas, demikianlah adanya semua itu, meskipun dalam keadaan gonjang ganjing kiri dan kanannya. Namun jika bidang hukum yang diperhatikan, semua pihak harus mau memperhatikan perlindungan naghukum bagi para buruh, asas-asas hukum perburuhan, sistematika hukumnya, sinkronisasi vertikal dan horizontalnya, perbandingan hukumnya, serta sejarah hukumnya.

Dari segi perlindungan hukum bagi para buruh, dalam hal ini pengusaha wajib memberikan perlindungan secara lahir dan bathin kepada para pekerja, meskipun secara konkrit terbatas pada perlindungan secara lahir, dimulai dengan memberikan pekerjaan yang

pantas dan layak untuk dikerjakan dengan kata lain diberikan upah yang pantas kepada para pekerja, dan memberikan berbagai kelengkapan kerja lainnya, selain itu memberikan perlindungan jaminan kesejahteraan sosial tenaga kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan sejenisnya.

Jika memperhatikan asas-asas hukum perburuhan, minimal yang mesti diperhatikan adalah asas-asas dalam hukum kontrak, dimana kedua belah pihak terikat dengan asas kebebasan berkontrak, asas keseimbangan, asas konsensual, asas terbuka, asas itikad baik, dan asas pacta sunt servanda, serta asas keadilan, asas keamanan dan keselamatan, dan asas kepastian hukum. Dalam hal ini pengusaha berkewajiban dirinya untuk memenuhi hal-hal yang berkaitan dengan dengan asas-asas tersebut.

Demikian pula dengan sistematika hukum, dimana para buruh yang bekerja hendaknya bebas berhubungan dengan siapa pun di perusahaan tersebut, jangan sampai adanya penghalang bagi satu pihak atau satu kelompok terhadap pihak atau kelompok lainnya. Karena pada hekekatnya mereka adalah satu untuk semua, dan sebaliknya semua untuk satu.

Apalagi berkaitan dengan sinkronisasi vertikal dan horizontal, artinya para buruh itu bebas mengadakan hubungan antara satu sama lainnya baik dari bawah ke atas atau dari atas ke bawah. Demikian hubungan yang menyamping pun harus tetap dibina. Untuk kepentingan dan kelanggengan suatu usaha, bagaimanapun juga mesti dibina sebgas mungkin sinkronisasi tersebut.

Sementara dari perbandingan hukum, bahwa perbandingan hukum sebagai disiplin ilmiah mandiri harus dibedakan dari metode perbandingan (hukum). Metode perbandingan adalah salah satu bentuk cara menangani hukum atau cara melakukan penelitian dan pengkajian ilmiah untuk memperoleh pengetahuan tentang hukum. Perbandingan Hukum sebagai disiplin ilmiah adalah ilmu yang mempelajari dua atau lebih sistim hukum positif

pada negara-negara atau lingkungan-lingkungan hukum yang di dalamnya sistem-sistem hukum yang ditelaah berlaku. Isi dan bentuk sistem-sistem hukum itu saling diperbandingkan untuk menemukan dan memaparkan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan serta menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkannya dan kemungkinan arah dan perkembangannya.¹⁸ sebah bahan perbandingan, misalnya di Malaysia, keadaan buruh yang bekerja disana ada kewajaran, artinya pantas apa yang diperoleh oleh para pekerja. Selanjutnya jika negara Arab Saudi dan kawasan sekitar Arab Saudi para pekerja jauh lebih besar gaji yang mereka dapatkan. Sementara keberangkatan para buruh ke luar negeri tersebut sudah jelas memakai jasa outsourcing. Biasanya mereka berangkat ke luar negeri tidak ada persoalan dengan berapa gaji yang perdapati, sebab mereka gaji yang dapatkan itu sudah mencukupi.

Memang kalau yang diperhatikan dan dipelajari sejarah hukum, bahwa dunia perburuhan ini merupakan dunia yang sangat gelap dari masa ke masa. Mulai dari perbudakan, perhambaan, kemudian pekerja rodi, punali sanksi, lalu masuk dunia tenaga kerja atau buruh sampai saat ini, senantiasa dalam dunia perjuangan terus menerus. Di harapkan dari segi sejarah janganlah hendaknya terulang kembali, namun kenyataan ini sangat sulit diubah. Era pemerintahan kolonial Belanda, politik hukum mengacu lebih kepada kepentingan pemerintah kolonial semata. Artinya politik hukumnya dominan berorientasi kepada target dan sasaran imperialisme yang berinduk pada kapitalis. Dalam hubungan ini prinsip ekonomi masyarakat kapitalis antara lain adalah mencari untung sebesar-besarnya dengan modal yang sekecil-kecilnya, yang menetapkan target dan sarannya sebagai berikut :

1. Mencari dan mendapatkan bahan mentah yang murah.
2. Tenaga kerja yang murah, dan

¹⁸ Bernard Arief Sidhata, *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum (Sebuah Penelitian Tentang Fundasi Kefilsafatan dan Sifat Keilmuan Ilmu Hukum Sebagai Landasan Pengembangan Ilmu Nasional Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2000, hal. 126-127.

3. Monopoli pasar serta menentukan jenis komoditi yang akan dieksploitasi.

Prinsip ini mutlak didukung oleh target kolonialis, antara lain mendominasi bidang politik, eksploitasi bidang ekonomi dan penetrasi di bidang sosial budaya. Yang terakhir ini (penetrasi budaya) dapat dilihat dari ketentuan penundukan seluruhnya atau sebahagian terhadap sistem hukum Eropa sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 131 IS.¹⁹

Pada prinsipnya pelaksanaan outsourcing bisa saja dilaksanakan atau dicabut yang penting adil, sebab hukum sebagai sarana kebijakan publik, kalau :

1. Hukum bukan hanya kumpulan kaidah yang mengatur perilaku masyarakat.
2. Hukum bukan hanya untuk mempertahankan pola-pola kebiasaan yang telah ada.
3. Hukum bukan saja sebagai sarana penegak keadilan.
4. Hukum secara teknis mampu berperan sebagai sarana publik untuk mencapai tujuan pemerintah.
5. Hukum sebagai sarana pemelihara ketertiban dalam mewujudkan kebijaksanaan pemerintah.
6. Hukum sebagai sarana pendidikan masyarakat.
7. Hukum sebagai sarana perlindungan bagi kegiatan masyarakat.
8. Hukum sebagai sarana untuk mengubah nilai-nilai dalam masyarakat.
9. Hukum sebagai sarana penyeimbang dan keserasian yang dinamis dalam perubahan atau pembangunan yang sedang dan akan terus berlangsung.
10. Hukum sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan lahir dan batin.²⁰

Hukum perburuhan dapat untuk sementara dikatakan, menghendaki keadilan sosial dalam hubungan antara kepentingan buruh dan kepentingan majikan, sedangkan keadilan sosial untuk bukan buruh terletak di lapangan lain yang tentu saja harus mendapat

¹⁹ Mochtar Kusumaatmadja, *Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional*, Bina Cipta, Bandung, 1975, hal. 1.

²⁰ Hukum dan Kekuasaan, t

perhatian pula, tepi bukan semata-mata dalam hokum perburuhan, melainkan di bidang lainnya.²¹

3.2. Lokasi Penelitian

Sebagaimana diutarakan di atas bahwa Sumatera Utara pada saat ini memiliki beberapa perusahaan *outsourcing* diantaranya :

1. PT. Andika Pratama Abadi
2. PT. Jasa Bersama Murni
3. PT. Mandiri
4. PT. Srikandi
5. PT. SMAD
6. PT. Securindo Packing Indonesia
7. PT. Gemilang

Dalam penelitian ini penulis membatasi diri dengan mengambil lokasi di Medan saja dan fokus terhadap satu perusahaan saja yaitu pada PT Andika Pratama Abadi. Perusahaan ini menjadi pilihan karena lebih dekat dengan penulis yang berdomisili di Medan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi atau universe adalah seluruh obyek atau seluruh individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh unit yang akan diteliti. Karena populasi biasanya sangat besar dan sangat luas, maka kerap kali tidak mungkin untuk meneliti seluruh populasi itu.²² Oleh karena itu dalam suatu penelitian sebenarnya tidak perlu untuk meneliti semua objek atau semua gejala dan sebagainya.

²¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1974, hal. 3.

²² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal 44

Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pekerja di perusahaan yang terikat dengan cara kontrak outsourcing maupun tidak terikat melalui outsourcing.

Adapun sampel adalah sebagian dari para pekerja, yang memberikan jawaban melalui koesioner yang diminta kepada mereka. Hasil jawaban mereka itu memberikan peluang bagaimana sebenarnya pelaksanaan outsourcing itu yang sesungguhnya.

Jadi pengambilan sampel merupakan suatu proses dalam memilih suatu bagian yang representatif dari sebuah populasi.²³

3.4. Sumber Data

Berdasarkan sumber perolehan data di lapangan, maka data yang dihimpun dalam penelitian ini dibagi dua, yaitu :

1. Data primer, yaitu data utama yang diperoleh dari para karyawan, pengusaha, dan pelaksana-pelaksana outsourcing pihak-pihak lain yang mungkin dimintai keterangan tentang perealisasiian outsourcing ini di masa sekarang ini.
2. Data sekunder, yaitu data pelengkap sebagai sumber rujukan dalam penelitian. Data ini diperoleh dari berbagai literatur atau buku-buku, majalah, jurnal, karya-ilmiah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan atau perburuhan, khususnya mengenai perealisasiian outsourcing.

3.5. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpulan data yang dipergunakan di dalam penelitian ini antara lain :

1. Dokumen atau bahan pustaka

²³ *Ibid*, hlm 46.

Bahan pustaka dimaksud terdiri atas bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perburuhan dan ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut ganti rugi tanah serta Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Demikian pula dikaji bahan hukum sekunder berupa karya para ahli termasuk hasil penelitian. Untuk melengkapi bahan hukum tersebut ditunjang pula dengan bahan hukum tersier seperti kamus, ensiklopedi, buku pintar dan sebagainya.

2. Pedoman wawancara

Wawancara dilakukan terhadap individu/warga masyarakat atau para buruh, bahan hukum atau pengusaha, dan instansi pemerintah, yang semuanya berkaitan dengan dunia usaha dan ketenagakerjaan. Untuk itu dipersiapkan pelaksanaan wawancara serta dibuat pedoman wawancara serta dibuat pedoman wawancara sehingga hasil wawancara itu relevan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Daftar pertanyaan.

Yang ditujukan kepada responden individu/warga masyarakat atau para buruh, badan hukum atau pengusaha, dengan bentuk pertanyaan yang tertutup maupun terbuka.

Untuk mendapatkan hasil yang akurat, maka dalam penggunaan alat-alat pengumpul data di atas diperhatikan sebagai acuan, antara lain :

- (a) Tipologi penelitian hukum normatif.
- (b) Pendekatan yuridis normatif.
- (c) Pokok permasalahan yang diteliti
- (d) Jenis dan sifat responden.

3.6. Teknik Pengumpul Data

Setelah data terkumpul maka untuk menganalisa data, pertama sekali menggunakan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk paparan dan uraian kalimat. Untuk

memperoleh kesimpulan dari data yang diperoleh dan diolah, maka dipakai dua bentuk kesimpulan yaitu deduktif dan induktif.

Keseimpulan deduktif ialah menarik kesimpulan dari yang umum dilanjutkan kepada masalah yang bersifat khusus, sedangkan kesimpulan induktif ialah menarik kesimpulan dari masalah yang khusus kemudian disimpulkan menuju masalah yang bersifat umum.

3.7. Analisis Data

Analisis data sebagai tindak lanjut proses pengolahan data merupakan kerja seorang peneliti yang memerlukan ketelitian, dan penerapan daya pikir secara optimal. Pada tahap analisis data secara nyata kemampuan metodologis peneliti diuji. Dengan membaca data yang telah terkumpul dan melalui proses pengolahan data akhirnya peneliti menentukan analisis yang bagaimana yang diterapkan.²⁴ Analisis data yang dilakukan oleh peneliti, biasanya melalui pendekatan kuantitatif dan atau kualitatif.

Data sekunder yang diperoleh dari penelitian tersebut dianalisis dengan cara kualitatif, data yang diperoleh dari bahan hukum yang berasal dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai outsourcing serta kontrak kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja. Bahan hukum atau pengusaha, pendapat dan tanggapan para pekerja dan pendapat pemerintah merupakan disusun secara sistematis, untuk memperoleh gambaran mengenai status peraturan di bidang ketenagakerjaan dan terutama masalah outsourcing. Data tersebut kemudian dianalisis secara yuridis, historis dan komparatif untuk mendapatkan gambaran mengenai peraturan perundang-undangan di bidang pertanahan, khususnya outsourcing yang berkaitan dengan kebijaksanaan pelaksana outsourcing itu sendiri.

²⁴ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1991, hal. 77

Data primer sebagai data pendukung data sekunder dalam penelitian ini dianalisis dengan cara data yang diperoleh melalui wawancara, koesioner secara mendalam dikelompokkan berdasarkan variable penelitian independent, selanjutnya dianalisa dengan mempergunakan metode kualitatif yaitu tanpa menggunakan rumus-rumus statistika, sedangkan penggunaan angka-angka hanya sebatas angka persentase, sehingga diperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai peraturan-peraturan yang menyangkut outsourcing, sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan perluasan dari macam-macam asas yang berlaku dalam dunia perburuhan. Hasil analisis tersebut dibubungkan dengan ketentuan berlakunya hukum perdata khususnya hokum perburuhan. Untuk memperoleh gambaran ketentuan pelaksanaan outsourcing pada PT Andika Pratama Abadi Ditinjau dari Hukum Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga dengan metode kualitatif, maka data yang diperoleh dari responden baik yang tertulis maupun lisan menghasilkan data deskriptif analistis, maka diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh adanya.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Penerapan Outsourcing Secara Umum Pada Beberapa Perusahaan.

Pelaksanaan *outsourcing* untuk membuat barang-barang, seperti pada pembuatan parang, pisau, serta berbagai alat dapat lainnya yang berbahan besi pada perusahaan pandai besi ataupun pada pembuatan cangkul, parang babat, kelewang, dan sebagainya pada perusahaan pembuatan alat-alat pertanian, pada perusahaan perakitan komputer dan laptop dan semodelnya, pada pembuatan kancing baju, risleting dan lain-lain pada perusahaan garmen, atau mur, kunci-kunci mesin pada perusahaan otomotif dan lain-lain. Pengaturan *outsourcing* produk jauh lebih sederhana dibandingkan dengan *outsourcing* jasa perorangan, yang oleh perusahaan pengerah/penyediaan tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada hakikatnya pelaksanaan *outsourcing* bukan hanya di Sumatera Utara bahkan sudah hampir seluruh Indonesia, hal ini terlihat semakin lama semakin sulitnya mencari pekerjaan di masa sekarang ini. Sehingga munculnya perusahaan *outsourcing* juga merupakan lapangan pekerjaan bagi yang ingin berprofesi di bidang itu, jadi mereka bukan hanya sebagai sekelompok orang yang mencarikan perkerjaan untuk orang lain, tetapi kepentingan mereka terpenuhi.

Sesungguhnya baik secara hukum perdata maupun menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, *outsourcing* terus berjalan, seakan-akan perusahaan pelaksana *outsourcing* hanya mencari keuntungan dan keberadaan bagi perusahaan pemakai tenaga kerja seolah-olah sebagai tangan kanannya. Mereka pandai memotong gaji para pekerja, para pekerja jadi pemikul beban, sementara dengan perusahaan pemakai tenaga mereka sangat beruntung, sebab mereka tidak perlu tahu berapa gaji yang diserahkan kepada para pekerja tersebut. Keadaan ini seakan-akan tenaga kerja di Indonesia ini sedang dijajah dan terus dijajah oleh

bangsa sendiri. Apalagi jika bangsa lain sebagai pemilik perusahaan keadaan tersebut lebih mengerikan dan memuakkan bagi para pekerja, dengan gaji pas-pasan tiada pula mendapatkan penghargaan lainnya yang pantas dan patut mereka peroleh.²⁵

Dengan cara penerimaan tenaga kerja melalui outsourcing ini lebih menguntungkan bagi pengusaha yaitu perusahaan pemakai tenaga kerja, memang kenyataan ini membuat para pengusaha menjadi semakin gampang dan nyaman dalam mengelola usaha, dan tidak akan bisa didemon oleh para pekerjanya. Dalam hal ini seolah-olah pengusaha laksana bebas tanpa hambatan. Sedangkan perusahaan outsourcing atau pelaksanaan outsourcing mereka hanya sekedar mencari keuntungan semata-mata. Semakin banyak perusahaan yang mereka hubungi, semakin banyak pula tawaran kemudian mereka berikan kepada perusahaan.

Sedangkan pihak pekerja atau buruh adalah pihak pemikul beban derita, dengan gaji yang senantiasa kecil dan semakin lama semakin kecil nilai pendapatan yang mereka terima. Dalam cara penerimaan pekerja melalui outsourcing ini, seorang pekerja bertanggung jawab kepada pertama perusahaan outsourcing, kedua perusahaan pemakai tenaga kerja. Keduanya sama-sama penting untuk dipatuhi oleh pekerja tersebut.

Sementara jika yang dibicarakan masalah pertanggungjawaban pihak majikan kepada pihak pekerja. Dimana kebanyakan para pengusaha pemakai tenaga kerja tidak perlu bertanggung jawab kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini alangkah mudah dan gampangya bagi pengusaha untuk mencari tenaga kerja. Jika diminta pertanggungjawabannya, perusahaan pemakai jasa tenaga kerja hanya mengatakan "silahkan anda minta ke perusahaan outsourcing, anda adalah tanggung jawab mereka, kami hanya menerima anda bekerja saja".

Adapun manfaat penerapan outsourcing secara umum pada beberapa lembaga outsourcing berdampak positif dan berdampak negatif. Berdampak positif bagi *pertama* perusahaan pemakai tenaga kerja, *kedua* memberikan peluang kepada pihak pelaksana

²⁵ John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPFE, Yogyakarta, 1986, hal. 17

outsourcing. Sementara yang berdampak negatif adalah berupa pembatasan hak-hak pekerja yang seharusnya mereka terima untuk kesejahteraan hidupnya.

Keadaan seperti demikian jelas tidak ada memberikan perhatian terhadap para pekerja. Proses dan pelaksanaan kerja seperti terlihat bahwa pekerja itu orang yang bermartabat rendah, sangat sulit bagi mereka untuk berjuang, jangankan berjuang bersatu pendapat saja sesama pekerja itu sulit. Inilah awal mula menjatuhkan pihak yang tidak punya nilai di mata mereka. Sementara perusahaan outsourcing hanyalah sebagai pencari keuntungan, apa yang dimintai oleh perusahaan pemakai jasa itu langsung mereka penuhi. Dengan pemakaian outsourcing ini maka pihak pengusaha biarkan saja yang selama ini kami kena demonstrasi, mulai sekarang biarkan sesama mereka saja yang menyelesaikan masalah, dan kita tidak perlu ikut lagi dalam persoalan ini.

Dari segi kepentingan pelaksanaan outsourcing ini, terlihat bahwa pelaksanaan tersebut hanya dipentingkan oleh pihak pelaksana outsourcing dan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja saja. Sedangkan dari pihak tenaga kerja sama sekali tidak menyetujui keberadaan perusahaan outsourcing, mereka menginginkan perusahaan outsourcing ditiadakan atau ditutup bagi perusahaan outsourcing yang sudah berjalan.

Kalau diamati secara sebaliknya, perusahaan outsourcing itu sungguh berjasa kepada para tenaga kerja maupun perusahaan pemakai tenaga kerja. Mulai dari menerima, menguji, menyesuaikan, menempatkan si pekerja di perusahaan mana ia akan bekerja, dan di bidang apa pekerjaannya, dan sebagainya. Dari sisi lain jika dilihat perusahaan industri mana yang butuh dengan tenaga kerja tersebut, mereka harus segera melayaninya dengan menyiapkan tenaga kerja yang dipikirkan oleh perusahaan outsourcing tersebut.

Sementara kalau perusahaan pemakai jasa seolah-olahnya berposisi pada tangga yang paling tinggi, ia tidak punya tanggung jawab terhadap tenaga kerja ia hanya bertanggung jawab pada perusahaan outsourcing saja. Dalam keadaan seperti seakan-akan terbangun

diantara pekerja dengan majikan suatu tembok yang kokoh laksana tembok Berlin yang membatasi hubungan antara mereka, atau ibarat lautan luas dan dalam yang membatasi hubungan mereka. Namun hal ini hanya merupakan hayalan belaka karena di hadapan tidak ada tembok dan lautan yang demikian, akan tetapi ketika mereka akan berhubungan timbul ungkapan yang manis namun tak bisa mereka layani para pekerja tersebut. Inilah suatu kenyataan yang harus dihadapi oleh para pekerja, bukan hanya terdapat di Medan, atau di Sumatera Utara, melainkan di seluruh Indonesia.

Memang pada saat ini masih ada beberapa perusahaan yang masih bertahan pola lama tanpa melalui outsourcing, mereka menerima tenaga kerja sendiri dan mereka pakai sendiri tenaga kerja tersebut. Mereka memiliki beberapa alasan, sehingga mereka tidak meminta tenaga kerja dari outsourcing, yaitu :

1. Mereka beralasan karena perusahaannya kecil, dan tidak terlalu banyak memakai tenaga kerja yang dibutuhkan,
2. Mereka tidak memakai outsourcing, karena para pekerja yang bekerja disana termasuk pendiri perusahaan, kemudian para tersebut kedudukannya hanya digantikan oleh anak dan cucu mereka semata.
3. Mereka tidak memakai outsourcing, dengan alasan hubungan kekeluargaan, persahabatan, keakraban lebih dapat dijaga, segala hak dan kewajiban dapat dilihat dan diperhatikan bersama.

Bukan hanya dengan ketiga alasan tersebut, bahkan masih banyak lagi alasan mereka yang rasional untuk mempertahankan jalannya perusahaan tanpa perusahaan outsourcing. Namun bagi perusahaan yang didirikan di zaman sekarang, atau perusahaan berdiri di masa lampau namun telah dibeli oleh pemilik yang baru, atau perusahaan yang sengaja melupakan masa lalunya dengan keadaan zaman sekarang, sehingga keuntungan yang diperolehnya melimpah, dan tanggung jawabnya kecil.

4.2. Pelaksanaan Outsourcing Pada Perusahaan PT. Andika Pratama Abadi.

Pelaksanaan outsourcing di Sumatera Utara pada saat ini ada beberapa perusahaan *outsourcing* diantaranya oleh :

1. PT. Andika Pratama Abadi
2. PT. Jasa Bersama Murni
3. PT. Mandiri
4. PT. Srikandi
5. PT. SMAD
6. PT. Securindo Packing Indonesia
7. PT. Gemilang

Namun dalam penelitian ini penulis membatasi diri dengan mengambil lokasi di Medan saja dan fokus terhadap satu perusahaan yaitu pada PT. Andika Pratama Abadi. Dimana pelaksanaan outsourcing pada PT. Andika Pratama Abadi adalah sama dengan perusahaan outsourcing lainnya, dan tidak ada perbedaan-perbedaan dengan perusahaan outsourcing lainnya.

Adapun pemberian perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara outsourcing hanya sedikit diberikan oleh perusahaan outsourcing, sedangkan pemberian perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara outsourcing sama sekali tidak ada diupayakan. Bahkan seorang buruh jika banyak persoalan yang diajukan ke perusahaan outsourcing ia akan segera diganti dengan pekerja lainnya, dan tidak perlu diperhatikan masa kerja dan tidak akan diberikan penghargaan lainnya.

Dalam penyelesaian masalah antara pihak pekerja dan perusahaan (misalnya masalah rendahnya upah), hal ini akan dibicarakan oleh pihak pengusaha pemakai tenaga kerja dan perusahaan outsourcing serta pekerja. Meskipun demikian sering pula dibicarakan secara diam-diam oleh pihak pengusaha pemakai tenaga kerja dan perusahaan outsourcing. Namun

demikian jarang sekali dilaksanakan penyelesaian oleh perusahaan ~~pekerja tenaga kerja~~ seperti di masa lampau sebelum adanya outsourcing ini.

Sementara dalam penggunaan tenaga kerja di luar waktu jam kerja yang ditentukan oleh (misalnya kerja lembur dan sebagainya) sering dilakukan musyawarah antara pengusaha dan pihak pekerja, yakni berapa besar upah yang harus diterima para pekerja atau berapa yang harus dibayar oleh buruh tersebut.

Sedangkan dapat mencari dan mendapatkan tenaga kerja ini, manakah yang lebih menguntungkan bagi pengusaha atau manakah yang lebih tepat untuk dilaksanakan oleh para pengusaha tersebut, tentunya pada saat ini, tentu saja melalui outsourcing lebih mudah dan lebih menguntungkan bagi mereka.

Sebuah perusahaan yang akan melaksanakan penerimaan tenaga kerja melalui outsourcing kalau perusahaan tersebut sudah lama, namun kalau perusahaan itu masih baru kadang-kadang penerimaan tenaga kerja tanpa outsourcing.

Namun bagi PT. Andika Pratama Abadi yang saat berupaya menerima tenaga kerja dan menempatkannya di berbagai perusahaan pemakai tenaga kerja, berupaya sekuat mungkin untuk melayani kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan pemakai tenaga kerja dan pihak pekerja yang melamar pekerjaan. Dalam pelaksanaan pelamaran ini, jika telah diinformasikan dan ada kepastian mereka akan bekerja, terlebih dahulu dipersiapkan kontrak dan untuk lebih memudahkan bagi mereka sudah dipersiapkan surat kontrak yang tinggal mereka isi saja data-data penting pelamar tersebut.

Adapun isi ringkas surat kontrak pada PT. Andika Pratama Abadi tersebut meliputi :

1. Judul
2. Pembukaan
3. Komparisi
4. Premise

5. Isi Perjanjian
 - a. Unsur Essensialia
 - b. Unsur Naturalia
 - c. Unsur Aksidentalialia
6. Klausula dengan contoh-contohnya
7. Penutup
8. Tanda tangan dan Saksi-saksi
9. Lampiran.²⁶

Penjelasan

1. *Judul atau Heading kontrak Kerja.*

Judul ini secara singkat saja yaitu : Kontrak Kerja

PERJANJIAN KERJA

ANTARA

PT. ANDIKA PRATAMA ABADI

DENGAN

(NAMA PEKERJA)

TENTANG

PENEMPATAN KERJA

2. *Pembukaan atau Opening Kontrak Kerja.*

Pembukaan merupakan awal dari suatu akta. Jika pembuatan akta di bawah tangan :

Perjajian ini dibuat di Medan, pada hari Jum'at tanggal 17 Agustus 2012 oleh dan antara :

3. *Komparisi atau para pihak dalam Kontrak.*

²⁶ Wawancara dengan responden, tanggal 27 Juli 2012

Komparasi adalah bagian dari akta yang dimuat setelah judul dan pembukaan akta, yang mengandung identitas para pihak atau pembuat perjanjian, termasuk uraian yang dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan mempunyai kecakapan (*rechtsbekwaamheid*) serta kewenangan (*rechtsbevoegheid*) untuk melakukan tindakan-tindakan hukum (*rechtshandelingen*).

1. *PT. Andika Pratama Abadi, bertempat di Medan, sebagai perusahaan yang menerima dan menempatkan tenaga kerja, selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama.*

2. *(Nama pekerja, umur, alamat lengkap), sebagai tenaga kerja yang diterima dan akan ditempatkan, selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua.*

4. *Premise atau Recitals.*

Premise atau recitals yaitu yang menunjukkan maksud utama dari para pihak dan menyatakan alasan untuk apa akta dibuat. Premise juga sebagai suatu pernyataan yang merupakan konsiderans/pertimbangan, latar belakang mengapa sampai lahir suatu perikatan. Penulisannya dalam akta biasanya secara baku dimulai dengan kata "bahwa", seperti :

Para pihak terlebih dahulu menerangkan sebagai berikut :

Bahwa Pihak Pertama merupakan perusahaan yang sudah lama bergerak di bidang penerimaan dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan pemakai tenaga kerja.

Bahwa Pihak Pertama merupakan perusahaan yang melayani penempatan tenaga kerja hanya di Sumatera Utara

Bahwa Pihak Kedua setuju ditempatkan dimanapun juga di perusahaan-perusahaan di Sumatera Utara ini.

5. *Isi Perjanjian*

Mengenai semua isi perjanjian yang dimuat dalam pasal-pasal tersebut, secara sederhana dapat juga dikelompokkan atau dipilah menjadi tiga bagian dan merupakan bagian-bagian tersendiri yang masing-masing dapat dikelompokkan ke dalam apa yang disebut dengan :

a. Unsur Essensialia

Unsur essensialia yaitu tanpa elemen tersebut suatu perjanjian atau kontrak tidak akan pernah ada. Jadi essensialia adalah sesuatu yang harus ada yang merupakan hal pokok sebagai syarat yang tidak boleh diabaikan dan harus dicantumkan dalam suatu perjanjian, dan jika tidak ada, maka perjanjian ini menjadi tidak sah dan tidak mengikat, contohnya :

Bahwa Pihak Kedua akan mendapatkan pekerjaan sebagai tenaga supir pada pabrik bonbon Union.

Bahwa Pihak Kedua akan bekerja setiap harinya selama 6 (enam) hari per-minggu, mulai masuk jam 08.00 pagi dan keluar jam 17.00 sore.

Bahwa Pihak Kedua akan mendapatkan gaji per bulannya sebesar Rp. 1.300.000,00 (satu tiga ratus ribu rupiah).

b. Unsur Naturalia

Unsur naturalia, yaitu yang biasanya dijumpai dalam perjanjian-perjanjian tertentu, dianggap ada kecuali dinyatakan sebaliknya. Naturalia ini merupakan ketentuan hukum umum, suatu syarat yang biasanya dicantumkan dalam perjanjian. Namun tanpa pencantuman syarat yang dimaksud itu pun suatu perjanjian tetap sah dan tidak mengakibatkan suatu perjanjian menjadi tidak mengikat, misalnya cara pembayaran gaji, waktu dan tempat penyerahan, pengambilan biaya bensin, dan sejenisnya, contohnya :

Bahwa dalam pembayaran gaji tenaga supir dilaksanakan secara manual di Perusahaan PT Andika Pratama Abadi setiap bulan pada tanggal awal bulan, dan tidak ditransfer ke bank.

c. Unsur Aksidentalia

Unsur Aksidentalia, yaitu berbagai hal utama (particular) yang dinyatakan dalam perjanjian, yang disetujui oleh para pihak. Kata aksidental, artinya bisa ada atau diatur, bisa juga tidak ada, bergantung pada keinginan para pihak apakah memang merasa perlu untuk memuat atau tidak.

6. Klausula atau Clause

Klausula yang dimaksudkan tersebut hampir selalu tercantum pada perjanjian yang sifatnya lalu lintas (across border contract) antara lain adalah mengenai hal-hal sebagai berikut :

- a. Arbitrase.
- b. Force Majeure
- c. Choice of Law (Pilihan Hukum) atau Applicable Law/Governing Law (perberlakuan hukum)
- d. Entirety
- e. Waiver (pelepasan hak)
- f. Severability/Separability
- g. Assignability
- h. Domicile & Jurisdiction
- i. Heading
- j. Amendment, dan lain-lain.

7. Penutup.

Setiap perjanjian tertulis selalu ditutup dengan kata atau kalimat yang menyatakan bahwa perjanjian itu dibuat dalam jumlah atau rangkap yang diperlukan dan bermeterai cukup, maksudnya telah memenuhi ketentuan yang berlaku misalnya Rp. 6000,- (enam ribu rupiah) dan ditandatangani oleh para pihak atau yang mewakili dan bertindak untuk dan atas nama serta saksi-saksi, misalnya :

Demikianlah perjanjian ini dibuat dalam dua rangkap bermeterai cukup, satu rangkap untuk Pihak Pertama dan satu rangkap lagi untuk Pihak Kedua yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama serta ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan oleh dua orang saksi.

8. Tanda tangan dan Saksi-saksi.

Tanda tangan para pihak atau yang mewakili dan tanda tangan saksi-saksi. Jika yang menjadi pihak dalam perjanjian adalah bukan perseorangan melainkan badan hukum, maka di bawah tanda tangan juga disebutkan nama dan jabatannya, dilengkapi dengan cap perusahaan di sebelah tanda tangan.

Pihak Kedua

Pihak Kedua

Nama

Nama

Saksi-saksi :

Saksi 1 ,

Saksi 2

Nama

Nama

9. Lampiran.

Lampiran ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian pokok atau induk, yang mungkin bila dibuat dalam perjanjian pokok mengalami kesulitan teknis atau

memang sengaja dibuat secara terpisah, misalnya surat kuasa. Atau memang pembicaraan dan pembuatannya memang harus secara terpisah namun tetap dalam rangka perjanjian pokok. Misalnya daftar bantuan keuangan untuk perjanjian pinjaman bagi para pekerja dan sebagainya.

Manfaat keterpisahan demikian dapat memberikan fleksibilitas untuk mengubah, menambah atau menyempurnakan lagi di kemudian hari, sehingga secara teknis akan lebih sederhana dan mudah misalnya untuk mengadakan suatu revisi.

Demikianlah ketika PT tersebut menerima tenaga kerja dan akan menempatkannya pada perusahaan yang sesuai dengan minat dan bakat serta keahliannya.

4.3. Perlindungan Bagi Para Pekerja Yang Dikontrak Secara Outsourcing.

Jika dilihat dari segi aturan hukum keperdataan dalam prakteknya sangat banyak bertentangan dimana tenaga kerja yang bekerja pada suatu lembaga pekerjaan atau non lembaga pekerjaan, yang membuat kesepakatan kerja adalah kedua belah pihak, yaitu pihak majikan (pengusaha) dengan pekerja (buruh). Namun dalam hal bukanlah kedua para pihak tersebut, melainkan dilaksanakan oleh perusahaan outsourcing dengan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja, sementara pihak tenaga kerja hanya bekerja kemana ditujukan oleh perusahaan outsourcing saja, jadi mereka bekerja hanya memenuhi keinginan kedua perusahaan tersebut, dan kemungkinan utama yang diperoleh oleh para buruh hanya gaji menurut UMR saja, selain itu tidak akan diperoleh oleh para buruh.

Adapun syarat-syarat sahnya kontrak tersebut adalah meliputi syarat-syarat perjanjian yang terdiri dari :

1. Adanya kata sepakat diantara para pihak.
2. Adanya kecakapan tertentu
3. Adanya suatu hal tertentu

4. Adanya suatu sebab yang halal.²⁷

1. *Adanya kata sepakat diantara para pihak.*

Adanya kesepakatan diantara para pihak merupakan pertemuan dari adanya perbedaan kepentingan antara satu pihak dengan pihak lainnya, atau sebelum tercapainya kesepakatan antara para pihak, telah ada tawar menawar atas butir-butir yang menjadi objek perjanjian, tawar menawar terjadi karena adanya perbedaan kepentingan, namun setelah tercapai titik temu, itulah yang disebut kesepakatan.

Dalam usaha pemborongan pekerjaan, tentu sangat jelas perbedaan kepentingan dari pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan. Pemberi pekerjaan berharap mendapatkan barang dengan kualitas terbaik, proses cepat, adanya jaminan pelaksanaan yang kuat serta biaya pekerjaan yang murah. Kondisi ini amat bertolak belakang dengan kepentingan penerima pekerjaan, yang menghendaki keuntungan yang sebesar-besarnya, sehingga kalau boleh, menurunkan mutu barang yang akan diserahkan dengan yang lebih lama serta tidak perlu ada jaminan pelaksanaan.

Pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan harus dilakukan secara seksama dengan memperhatikan segala unsur yang dapat membatalkan perjanjian, perlu dipahami bahwa tidak semua yang telah ditandatangani/disetujui oleh para pihak serta merta sudah pasti dilaksanakan. Perjanjian bisa saja dibatalkan jika dalam proses pembuatannya telah terjadi cacat kehendak, yakni adanya pihak yang mengalami kesesatan (*dwaling*), paksaan (*dwang*), atau penipuan (*bedrog*).

Seandainya kesepakatan telah dibuat dalam keadaan tidak bebas atau terpaksa, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan untuk melindungi kepentingan dari pihak yang tidak

²⁷ Amran B., *Hukum Kontrak Dagang*, UNHAM, Medan, 2006, hlm. 24

bebas pada saat pembuatan kesepakatan. Dalam hal ini ada dua kemungkinan yang dapat dilakukan, yaitu :

- a. Perjanjian dapat dibatalkan, jika ada pihak yang merasa tidak bebas atau dipaksa pada saat pembuatan kesepakatan, maka pihak tersebut berhak mengajukan pembatalan perjanjian kepada Hakim Pengadilan Negeri untuk membatalkan perjanjian. Dalam hal ini masih dibutuhkan upaya membatalkan.
- b. Perjanjian batal demi hukum, maksudnya kalau perjanjian itu batal dengan sendirinya tanpa harus dimohonkan pembatalan kepada Hakim Pengadilan Negeri, maka batal dengan sendirinya bisa terjadi jika objek dari perjanjian tersebut bertentangan dengan undang-undang misalnya perjanjian untuk melakukan pembunuhan, pencurian, atau perjanjian kerja untuk menjadi wanita penghibur, dan sebagainya.

2. *Adanya kecakapan tertentu.*

Adanya kecakapan tertentu maksudnya ada kemampuan secara hukum untuk melakukan suatu kesepakatan. Kecakapan untuk melakukan sesuatu harus dibedakan antara orang perorangan dan badan hukum sebagai subjek hukum. Untuk perorangan, ukuran cakap atau sering juga disebut dewasa dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Perkawinan, harus berumur 21 tahun (Pasal 330 KUH Perdata/Pasal 6 UU No. 1 tahun 1974).

Pada dasarnya semua orang cakap untuk membuat perikatan/perjanjian, kecuali apabila oleh undang-undang dinyatakan tidak cakap. Mereka yang tidak cakap menurut Pasal 1330 KUH Perdata, yaitu orang-orang yang belum dewasa, mereka di bawah pengampuan, seorang perempuan yang berstatus sebagai isteri dan semua orang yang dilarang oleh undang-undang membuat perjanjian tertentu. Dalam persoalan penyerahan pekerjaan dari satu perusahaan kepada perusahaan lain, kecakapan tentu bukan dilihat dari umur, melainkan dari masalah kewenangan, yakni apakah orang yang membuat kesepakatan mempunyai kapasitas

untuk membuat atau tidak. Perbedaan tersebut terjadi karena tidak semua orang cakap dalam perusahaan berhak mewakili perusahaan.

Hubungan hukum yang terjadi dalam perjanjian pemborongan pekerjaan adalah antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, yang keduanya merupakan badan hukum. Ketika suatu perusahaan mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perusahaan lain, maka perjanjian tersebut harus dibuat dan ditandatangani oleh pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan atau oleh orang-orang yang diberikan kuasa untuk itu. Orang-orang yang diberi wewenang tersebut yakni pimpinan perusahaan (direktur) atau orang lain seperti manajer atau orang lainnya yang secara khusus diberikan kuasa oleh pimpinan perusahaan, seperti pengacara.

Di dalam pemborongan pekerjaan, masalah kecakapan membuat perjanjian juga berhubungan erat dengan perizinan yang dimiliki perusahaan mitra kerja penerima pekerjaan. Seandainya penandatanganan telah dilakukan oleh masing-masing pimpinan-perusahaan atau yang dikuasakan, namun jika ternyata perusahaan tersebut tidak mempunyai izin operasional, maka perjanjian tersebut menjadi batal karena bertentangan dengan undang-undang. Akibatnya, jika segala yang berkaitan dengan hubungan kerja akan beralih kepada pihak pemberi pekerjaan.

Untuk dua syarat yang pertama yaitu : adanya kata sepakat diantara para pihak dan adanya kecakapan tertentu dinamakan dengan syarat-syarat subjektif (*subjective conditions*), karena dua syarat menyangkut orang-orangnya atau para pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut. Jika dalam suatu perjanjian kedua syarat ini tidak terpenuhi maka perjanjian yang telah dibuat dapat dibatalkan, namun pembatalan ini bisa saja tidak terjadi jika para pihak.

Tak ubahnya seperti pekerja bangunan sudah sejak masa lampau terus bekerja beberapa lama, tiba-tiba tidak digaji oleh pemborong, sementara majikan sudah terlebih membayar kepada pemborong keseluruhan biaya gaji kepada pemborong, ternyata

pemborongnya sudah melarikan diri. Dalam hal ini juga pekerja tidak bisa menuntut pihak majikan.

Memang dalam kontrak tersebut dikenal dua macam, yaitu : Kontrak Kesepakatan oleh 1 (satu) pihak dan Kontrak Kesepakatan 2 (dua) pihak. Adapun Kontrak Kesepakatan oleh 1 (satu) pihak saja atau kontrak yang menganut ketidakseimbangan, yaitu kontrak yang tidak mempertimbangkan pihak lain jika kelak mengadakan interaksi dengan usaha atau hasil usaha yang mereka kelola, dengan kata lain dalam pembuatan rancangan kontrak tersebut tidak perlu memperhitungkan pemeliharaan dan perlindungan para pekerjanya. Kenyataan ini sering terjadi di pasaran dunia usaha yang akibatnya bukan saja sangat merugikan bagi para konsumennya, melainkan juga sangat merugikan produsen itu sendiri, jika mereka menyadarinya, sebab bagaimanapun juga jika konsumen merasa dirugikan baik dengan produk yang mereka konsumsi maupun dengan kontrak baku yang membuat mereka merasa terjebak dalam kerugian, tentu saja mereka tidak akan berlangganan lagi pada produsen tersebut, mereka akan segera beralih kepada produsen lain yang memiliki kontrak yang lebih manusiawi. Sedangkan Kontrak Kesepakatan 2 (dua) pihak atau kontrak yang menganut keseimbangan, yaitu kontrak yang mempertimbangkan pihak lain jika kelak mengadakan interaksi dengan usaha yang mereka kelola, dengan kata lain dalam pembuatan rancangan kontrak tersebut masih memperhitungkan pemeliharaan dan melindungi konsumen. Pemeliharaan konsumen bermaksud setidaknya menjaga para pelanggan yang telah mengenal dan mempergunakan produk tersebut agar mereka tidak beralih ke produk lain yang sama atau yang lebih berkualitas, sebab jika konsumen telah menemukan produk lain yang lebih murah, lebih berkualitas dan lebih bergengsi pasti mereka sulit dikembalikan kepada produk yang semula mereka kenal. Sedangkan perlindungan konsumen maksudnya secara praktis agar jangan ada diantara pelanggan menjadi celaka karena mengkonsumsi produk yang dihasilkan, sebab jika terjadi bahaya terhadap konsumen, maka sudah barang tentu yang

harus bertanggung jawab adalah produsen itu sendiri, sehingga azas-azas perlindungan konsumen tetap mereka perhatian termasuk dalam dalam pembuatan kontrak bakunya.

3. *Adanya suatu hal tertentu.*

Adanya suatu hal tertentu yaitu adanya sesuatu yang menjadi obejek perjanjian. Objek perjanjian merupakan suatu prestasi yang harus dipenuhi oleh satu pihak kepada pihak lainnya. Dalam syarat ketiga ini ada pembatasan, bahwa hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok perjanjian. Barang-barang tersebut harus merupakan sesuatu yang paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Jadi yang dimaksud dengan suatu hal tertentu, paling sedikit objek tersebut harus bisa ditentukan jenisnya atau asalnya, dan dapat ditentukan jumlahnya atau dihitung. Sebab jika suatu objek perjanjian tidak tertentu, yaitu tidak jelas jenisnya dan jumlahnya, maka perjanjian tersebut menjadi kabur yang berakibat kepada ketidak-absahan perjanjian.

Selain hal atau objek tertentu, undang-undang juga memberi batasan bahwa yang dapat dijadikan objek perjanjian haruslah sesuatu yang benar-benar dapat dilaksanakan. Apabila objek perjanjian tersebut tidak mungkin dapat dilaksanakan, maka perjanjian tersebut menjadi tidak mempunyai kekuatan mengikat, karena undang-undang tidak mewajibkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang tidak mungkin bisa dilaksanakan.

Ketidakmungkinan melakukan sesuatu itu bisa bersifat objektif, subjektif atau mutlak. Ketidakmungkinan objektif maksudnya, semua orang akan berpendapat bahwa sesuatu itu tidak bisa dilaksanakan, sedangkan ketidakmungkinan subjektif yaitu tergantung penilaian orang perorangan. Dalam penilaian yang terakhir ini, maka ketidakmungkinan itu bisa berbeda-beda. Ketidakmungkinan mutlak yakni ketidakmungkinan yang tidak bisa diganggu gugat dan bersifat hukum alam, misalnya matahari terbit dari Timur dan tenggelam di Barat.

Seseorang yang berjanji akan menyerahkan hartanya kepada pihak lainnya, jika matahari terbit dari Barat adalah ketidakmungkinan yang mutlak.

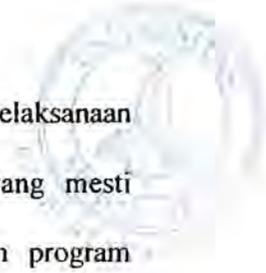
Untuk masalah pemborongan pekerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 220/MEN/X/2004 tentang “Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain”, telah memberikan syarat tambahan untuk sesuatu hal tertentu yang menjadi objek pemborongan pekerjaan.

4. *Adanya suatu sebab yang halal.*

Adanya sebab yang halal ini bisa disinonimkan dengan sesuatu yang dibolehkan atau dilegalkan oleh undang-undang. Sebab yang legal maksudnya adalah bahwa objek atau isi dan tujuan yang tertuang dalam perjanjian, harus merupakan klausula yang berdasarkan undang-undang serta tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum (*public policy*) dan kesusilaan (*morality*).

Legalitas suatu sebab dari perjanjian bukan dilihat dari obyek atau latar belakang seseorang melakukan perjanjian, melainkan pada apa yang tertuang dalam perjanjian. Hal ini penting, mengingat penggunaan kata halal di Indonesia sangat erat dengan jenis makanan tertentu. Jadi kendati objek dari perjanjian tidak halal secara agama, selama sebab perjanjian adalah sah, maka perjanjian tersebut tetap merupakan perjanjian yang halal. Sebagai contoh jika ada pihak yang melakukan perjanjian jual beli daging babi, maka sepanjang perjanjian jual beli itu dilakukan sesuai dengan undang-undang, perjanjian tersebut tetap dianggap sah, apalagi dalam masalah perjanjian ketenagakerjaan.

Selain bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan, tidak terpenuhinya syarat sebab yang halal / legal, juga dapat terjadi suatu kesepakatan untuk melakukan kejahatan (*crime*) dan perbuatan melawan hukum (*fort*).



Dilihat dari segi aturan hukum ketenagakerjaan yang ada, maka dalam pelaksanaan outsourcing ada beberapa kewajiban yang tidak dilaksanakan. kewajiban yang mesti dilaksanakan tersebut misalnya dalam kebijaksanaan dan pengawasan umum program jaminan sosial tentang kerja ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang ini meliputi :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pelaksanaan keempat macam jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sangat sulit untuk dilaksanakan. Biasanya jika para pekerja meminta salah satu saja dari jaminan-jaminan tersebut di atas, mereka akan segera diberhentikan bekerja. Apalagi jika tenaga yang bekerja melalui outsourcing, sama sekali tidak bisa menuju pada jaminan sosial tenaga kerja tersebut. Bahkan sebagian lagi ada sengaja tidak menginformasikan keempat jaminan tersebut kepada para karyawannya. sehingga para karyawan tersebut buta terhadap undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut.

Apalagi yang berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja berkaitan dengan antara lain dengan masalah :

1. Tata kerja dan susunan organisasi lembaga kerja sama tripartit sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008
2. Penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/MEN/2000.

3. Tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-231/MEN/2003.
4. Akibat hukum mogok kerja yang tidak sah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-232/MEN/2003.
5. Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-255/MEN/2003.
6. Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-102/MEN/VI/2004
7. Mekanisme dan waktu pelaksanaan pendataan dan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Nomor : Kep-12/DPHI/IV/2005.
8. Tata kerja Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-355/MEN/X/2009.
9. Penempatan tenaga kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-07/MEN/IV/2008.
10. Pedoman penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui perundingan bipartit sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-31/MEN/XII/2008.
11. Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-32/MEN/XH/2008.

12. Bantuan Keuangan Bagi Tenaga Kerja Peserta Perogram Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-05/MEN/III/2010.
13. Asuransi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-07/MEN/V/2010.
14. Standar pelayanan minimal bidang ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-15/MEN/X/2010.
15. Perencanaan tenaga kerja makro sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-16/MEN/XI/2010.
16. Perencanaan tenaga kerja mikro sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-17/MEN/XI/2010.
17. Organisasi dan tata kerja sekretariat badan nasional sertifikasi profesi sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-19/MEN/XII/2010.
18. Pencegahan pemutusan hubungan kerja massal sesuai dengan Surat Edaran Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004.

Mengenai hal lain yang perlu diperhatikan adalah dimana tunjangan hari raya tidak dikenal oleh sebagian pekerja dalam outsourcing. Sehingga seolah-olah outsourcing itu terlepas dari segala-galanya, tidak ada terkait dengan sanksinya, sebab demikianlah pelaksanaan, dalam prakteknya.²⁸

Sementara itu mungkinkah outsourcing akan ditolak atau diteruskan, dalam hal ini kalau penolakan terhadap outsourcing tidak mungkin karena sudah jelas disebutkan dalam pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun jika diteruskan seharusnya mereka benar-benar melaksanakan semua ketentuan yang ada pada undang-undang tersebut.

²⁸ IG. Rai Widjaya, SH.,MA., *Merancang Suatu Kontrak Teori dan Praktek*, Kesaint Blanc, Jakarta, 2003, hal. 85.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari pembahasan demi pembahasan di atas sebagai berikut :

1. Bahwa penerapan outsourcing secara umum pada beberapa perusahaan, di satu sisi memberikan keuntungan kepada pelaksana perusahaan outsourcing, sebab mereka memperoleh keuntungan, demikian juga bagi karyawan yang baru menghadapi dunia kerja, atau orang bekerja tidak terlalu memandang gaji, namun bagi pekerja yang ingin menjadikan pekerjaannya sebagai penghasilan berkelanjutan atau hanya pada pekerjaan itulah digantungkannya nasibnya, maka ia merasa amat rugi dengan adanya outsourcing ini.
2. Bahwa pelaksanaan outsourcing pada PT. Andika Pratama Abadi berdasarkan suatu kontrak perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan prosedur yang seharusnya, yakni ditandatangani oleh kedua belah pihak, Pihak Pertama oleh PT. Andika Pratama Abadi dan Pihak Kedua oleh pelamar kerja.
3. Bahwa jika dilihat dari segi ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pelaksanaan perjanjian kerja yang paling tepat adalah perjanjian yang meliputi keempat unsur tersebut yaitu : adanya kata sepakat diantara para pihak, adanya kecakapan tertentu, adanya suatu hal tertentu, dan adanya suatu sebab yang halal. Demikian pula jika dilihat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak merugikan pihak pekerja, jika di sana ada jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan Kematian, jaminan Hari Tua, dan jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

5.2. Saran

Sedangkan saran dari pembahasan demi pembahasan di atas sebagai berikut :

1. Hendaknya dalam penerapan outsourcing secara umum pada beberapa perusahaan betul-betul memberikan keuntungan kepada pelaksana perusahaan outsourcing, namun juga tidak sampai merugikan para pekerja yang tugasnya jauh lebih berat, baik bagi para karyawan yang baru menghadapi dunia kerja, atau orang-orang sudah puluhan tahun bekerja, jelasnya ciptakanlah hubungan yang harmonis antara ketiga pihak tersebut dengan cara yang sebanding dan seimbang sebagai penghasilan berkelanjutan dan dapat diandalkan, sehingga begitu orang bekerja lewat outsourcing ini, mereka malah mendukung outsourcing, dengan kira-kira yeldnya “sekali outsourcing tetap outsourcing”.
2. Seharusnya pelaksanaan outsourcing pada PT. Andika Pratama Abadi berdasarkan suatu kontrak perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan prosedur yang benar-benar mapan, dilaksanakan apa yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, Pihak Pertama oleh PT. Andika Pratama Abadi dan Pihak Kedua oleh pelamar kerja, bukan sekedar janji yang dibuat namun tak pernah dilaksanakan, atau hanya sekedar menyenangkan pihak pekerja.
3. Sebaiknya apa yang tertera dalam ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dapat dilaksanakan menjadi perjanjian kerja yang paling tepat, kerana perjanjian yang meliputi keempat unsur tersebut yaitu : adanya kata sepakat diantara para pihak, adanya kecakapan tertentu, adanya suatu hal tertentu, dan adanya suatu sebab yang halal. Demikian pula jika dilihat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja yang sering merugikan pihak pekerja, sehingga peraturan outsourcing iitu masih perlu diperjelas dengan sejelas-jelasnya tidak merugikan dan jika mungkin memberikan keuntungan bagi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldwin, Robert E., 1986, *Pengembangan dan Pertumbuhan Ekonomi di Negara-negara Berkembang*, Jakarta : Bina Aksara..
- Bintang, Sanusi dan Dahlan, 2000, *Pokok-pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Bandung : Citra Adityabakti.
- Cahyono, Bambang Tri, 1983, *Teori Dan Praktek Kewiraswastaan*, Yogyakarta, Liberty;
- Endang, Rokhani, 2004, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, Jakarta : Yakoma PGI.
- FX, Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika.
- FX, Djumialdji, Wiwoho Soejono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Bina Aksara.
- Hudiyanto, 2004, *Ekonomi Politik*, Jakarta : Bumi Aksara.
- IG, Ray Wijaya, 2004, *Merancang Suatu Kontrak*, Jakarta : Megapoint Kesaint Blanc.
- Kancil, C.S.T., 1986, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Molenaar, A.H., 1977, *Arbeidsrecht I*, Jakarta : Djambatan.
- Nasution, Mustafa Edwin, dkk., 2007, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta : Kencana.
- Patrik, Purwahid, 1998, *Perjanjian Buku dan Penyalahgunaan Keadaan Hukum Kontrak di Indonesia*, Jakarta : Elips.
- Rewoldt, SH, Scott, J.D, Warshaw, 1995, *Strategi Promosi Pemasaran*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ricardus, Indrajit Eko, 2004, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta : Grasindo.
- Tadang, Ambar, 1981, *Ekonomi Pembangunan Problema Dasar Teori Pembangunan*, Surabaya : Bina Ilmu.
- Sehat, Damanik, 2005, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta : DSS Publishing.
- Sowondo, Chandra, 2003, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta : Elex Media Computando.
- Sukirno Sadono, 1981, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, Jakarta : Bina Grafika LPFEUI.
- Sumantoro, 1986, *Hukum Ekonomi*, Jakarta : Universitas Indonesia Press.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, Fokus Media, Bandung, 1997.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2004.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PUSAT JURNAL DAN WARTA

Jl. Kolam No.1 Medan Estate, Telp (061) 7366878, 7364348, 7366781

Fax (061) 7366998 Medan 20223 email : lipi_warta@uma.ac.id

SURAT KETERANGAN

No : 508/SKMJ/PJW-UMA/X/2012

Kepala Pusat Jurnal dan Warta Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Suhatrizal, SH, MH**

NIP/NIDN : 0121124902

Pekerjaan : Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area

Adalah benar telah memasukkan tulisan pada Pusat Jurnal dan Warta di Jurnal Moral & Adil ISSN : 2085 - 2657 Volume 4 Nomor 1 yang terbit pada Maret 2012 (dalam proses) dengan Judul **"PELAKSANAAN OUTSOURCING PADA PT. ANDIKA PRATAMA ABADI DITINJAU DARI HUKUM PERDATA DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 19 Oktober 2012



H. Roeswandy

cc. pertinggal

**PELAKSANAAN OUTSOURCING PADA PT. ANDIKA PRATAMA ABADI
DITINJAU DARI HUKUM PERDATA DAN UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN
Suhatrizal & Amran B.**

ABSTRACT

Essentially outsourcing implementation interconnected with practict of work, so a lot of regulations that related with workership be essent factor in motivation outsourcing development in Indonesia. Legalisation in using outsourcing service is still younger in 2003, when the legislation born. It mean a company can give a most implementation of working to other company with agreement of working contracting or with supplying of workers merit that done writed, and it was called sub contract.

Key word : Outsourcing, Workers Perfect.

PENDAHULUAN

Berkaitan dengan pelaksanaan *outsourcing* tersebut di atas ada 4 (empat) hal utama ingin mesti dipersiapkan oleh semua pihak, jika memang ingin menjadi perusahaan yang profesional dan tenaga kerja yang profesional bidang ketenagakerjaan tersebut, yaitu :

1. Penegasan hubungan kerja sama antara perusahaan *outsourcing* (penyalur tenaga kerja) dengan perusahaan penerima tenaga kerja. Ketegasan dan kejelasan tersebut harus disampaikan oleh perusahaan *outsourcing* kepada perusahaan pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan :
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjajaannya
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
 - f. Denda dan potongan upah
 - g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - h. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - i. Upah untuk pembayaran pesangon
 - j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam memanfaatkan keprofesionalan tenaga kerja diperlukan peningkatan persaingan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun kenyataan dalam dunia kerja kerja di perusahaan sangat sulit mendapatkan gaji yang cukup apalagi berlebih. Gaji yang diberikan hanya sebatas *superpaspasan* saja.

2. Perlunya peningkatan perhatian terhadap para pekerja oleh perusahaan *outsourcing* sebagai suatu kelompok penyalur tenaga kerja yang merasa satu keluarga sebagai keluarga besar dalam pelaksanaan *outsourcing*, sehingga tidak ada merasakan ketenagakerjaan, semua permasalahan dapat dirasakan bersama terhadap pahit dan getirnya perhasilan tenaga kerja tersebut. Namun dalam kenyataan hal ini sangat sulit diperoleh, yang terjadi hanya berjalan masing-masing ke arah yang sama, namun masing-masing hanya mencari kesempatan.
3. Perlunya perhatian yang sering dari para pengusaha yang mengelola suatu usaha yakni berkaitan dengan berapa orang tenaga kerja yang dibutuhkannya, pengusaha yang profesional selalu memperhatikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan yang akan disiapkan. Jadi kebutuhan tenaga dibatasi atau terbatas.

Sesungguhnya bagi seorang pengusaha harus jeli melihat kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkannya saja.

- 4. Profesional tenaga kerja artinya tenaga kerja yang akan selalu dibutuhkan harus benar-benar ahli dan sering di bidang yang dibutuhkan, ingat bukan hanya keputusan di tingkat kepuasan pengusaha saja dari hasil pekerjaan tersebut, tetapi juga sampai kepada para pelanggan, yang merasakan enaknyanya pakaian yang mereka pakai, atau lezatnya makan yang mereka nikmati tersebut, serta tidak berbahaya. Namun kadang-kadang sebagian besar pekerja tanpa memikirkan keahlian dan keprofesionalannya.

Keempat hal tersebut di atas menjadi pantauan dan kajian penting bagi penulis dalam melihat masalah *outsourcing* ini. Sehingga masalah *outsourcing* dalam ketentuan hukum perburuhan yang berlaku pada saat ini, merupakan masalah yang terasa berat bagi para pekerja atau pelamar kerja. Dengan alasan, dimana perguliran masalah hak dan kewajiban kedua belah pihak menjadi tidak terlihat dan tidak jelas adanya.

Sebab *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). (Chandra Sowondo, 2003 : 7)

Jadi pada hakikatnya *outsourcing* bergerak sebagai individu yang mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan secara langsung atau buruh yang disalurkan oleh lembaga *outsourcing* (jasa penyalur tenaga kerja), kepada perusahaan, para pihak yang terlibat dalam perjanjian. Dalam hal ini jasa penyalur tenaga kerja dan perusahaan, sementara buruh *outsourcing* sendiri berada di bawah kendali jasa penyalur.

Pada dasarnya persoalan yang dihadapi buruh *outsourcing* itu terdiri dari :

- 1. Walaupun ada kejelasan dalam mekanisme dengan siapa buruh berstatus *outsourcing* ini harus melakukan perundingan dengan pihak yayasan yang menyalurkan atau dengan perusahaannya, namun segala hak-hak yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja dan sejenisnya tidak dijamin untuk para pekerja tersebut.
- 2. Posisi buruh yang berstatus *outsourcing* ini lemah, sebab tidak memungkinkan baginya untuk melakukan perundingan bersama atau terlibat dalam serikat buruh.

Berdasarkan paparan di atas, serikat perburuhan akan melemah dan mengalami penurunan jumlah anggota, seiring dengan meningkatnya buruh *outsourcing*. Hak untuk berserikat, berunding bersama, hak mogok, yang dijamin dari sisi hukum tidak akan berguna sama sekali, jika di sisi lain ada upaya yang terus menerus dilakukan untuk mereduksinya.

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka *outsourcing* atau yang disebut perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat perusahaan lain tersebut, atau penyediaan jasa pekerjaan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik beratnya terletak pada produk *kebendaan*, sedangkan yang kedua lebih pada *orang perorangan* yang jasanya dibutuhkan.

Pelaksanaan *outsourcing* untuk produk *kebendaan*, misalnya pembuatan kancing baju, risleting dan lain-lain pada perusahaan garmen, atau mur, kunci-kunci mesin pada perusahaan otomotif dan lain-lain. Pengaturan *outsourcing* produk jauh lebih sederhana dibandingkan dengan *outsourcing* jasa perorangan, yang oleh perusahaan pengerah/penyediaan tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada *outsourcing* produk, perjanjian kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Lazimnya pada *outsourcing* juga kerja sama dibuat dan, ditandatangani oleh perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya, dengan menyebutkan syarat-syarat obyek, harga, waktu dan lain-lain sesuai dengan kesepakatan yang disetujui bersama.

Oleh karena itu dalam perjanjian *outsourcing* memperkerjakan atau mengambil jasa perorangan jauh lebih kompleks. Dalam memperkerjakan pekerja, maka penandatanganan kontrak kerja akan dilakukan antara perusahaan yang merekrut/melatih tenaga kerja dan

3

antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja. Sehingga hubungan kerja, dalam artian hubungan antara majikan dan pekerja, hanya tercipta antara pekerja dengan perusahaan yang merekrut pekerja dan bukan dengan perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaannya.

Biasanya dalam penyelesaian masalah antara pihak pekerja dengan perusahaan tempat ia bekerja, meskipun melalui *outsourcing*, sering diselesaikan melalui :

1. Hubungan industrial (menyangkut sistem hubungan)
2. Penyelesaian secara *bipartite* (forum komunikasi)
3. Penyelesaian melalui konsolidasi, arbitrase, dan sejenisnya
4. Pengadilan hubungan industrial

Berkaitan dengan paparan di atas, *outsourcing* dan kelemahan tenaga kerja di atas, yang ditinjau dari *undang-undang ketenagakerjaan* dan dari *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, sehingga muncul keinginan penulis untuk menyajikannya dalam bentuk karya ilmiah yang sederhana ini ; adapun judul yang penulis maksud yaitu : “Pelaksanaan *Outsourcing* Pada PT. Andika Pratama Abadi Ditinjau Dari Hukum Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan”.

Sebenarnya pelaksanaan *outsourcing* bukan hanya di Sumatera Utara bahkan sudah hampir seluruh Indonesia, hal ini terlihat semakin lama semakin sulitnya mencari pekerjaan di masa sekarang ini. Sehingga munculnya perusahaan *outsourcing* juga merupakan lapangan pekerjaan bagi yang ingin berprofesi di bidang itu, jadi mereka bukan hanya sebagai sekelompok orang yang mencarikan perkerjaan untuk orang lain, tetapi kepentingan mereka terpenuhi. Di Sumatera Utara pada saat ini ada beberapa perusahaan *outsourcing* diantaranya: PT. Andika Pratama Abadi, PT. Jasa Bersama Murni, PT. Mandiri, PT. Srikandi, PT. SMAD, PT. Securindo Packing Indonesia, dan PT. Gemilang

Hakikatnya penelitian yang berkaitan dengan ketenagakerjaan ini sangat urgen karena terkait dengan :

1. Pekerjaan yang paling banyak dipilih orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, meskipun memperoleh gaji yang sangat sedikit.
2. Pelaksanaan *outsourcing* dalam ketenagakerjaan ini dinyatakan masih baru berlaku, namun sebenarnya sudah terjadi *outsourcing* itu sejak zaman Belanda di Indonesia.
3. Masyarakat buruh atau pekerja pada umumnya sangat mengharapkan bantuan dan perhatian dari semua pihak, khususnya dari perusahaan penerima tenaga kerja maupun dari perusahaan penyalur tenaga kerja tersebut agar adanya perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara *outsourcing*.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam beberapa literatur dapat ditemukan beberapa Pengertian atau Definisi dari *Outsourcing*, menurut Chandra Suwondo, dalam bukunya “*Outsourcing Implementasi di Indonesia*”, (Elex Media Computindo, 2003 : 3), adapun definisi atau pengertian *Outsourcing* adalah: “*Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *Outsourcing*)”.(Chandra Sowondo, 2003 : 7)

Dalam definisi tersebut diatas dikatakan bahwa kegiatan *Outsourcing* dilakukan dengan melalui suatu pendelegasian, maka dengan demikian pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *Outsourcing*.

Menurut DR. Richardus Eko Indrajit dkk, dalam bukunya “*Proses Bisnis Outsourcing*”, Grasindo, cetakan kedua, Jakarta 2004, hal. 1. mengatakan : “Bahwa *Outsourcing* adalah salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berbeda dengan pendekatan

4

lama yakni *Continuous Improvement Process* (proses peningkatan berkelanjutan). BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global serta kemajuan teknologi yang pesat, yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat". (Richardus Eko Indrajit, 2004 : 1)

Masih menurut pendapat DR. Richardus Eko Indrajit, dalam bukunya "*Proses Bisnis Outsourcing*" Grasindo, cetakan kedua, Jakarta 2004, hal. 1. mengatakan: Di bidang ketenagakerjaan, *Outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat yakni perusahaan yang khususnya menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian, perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya; hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja". (Chandra Suwondo, 2003 : 1)

Istilah *Outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 64 Undang-undang No. 13 tahun 2003 hanya dikatakan: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". (UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka *Outsourcing* atau yang disebut perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu: penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat di perusahaan lain tersebut, atau penyediaan jasa pekerjaan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik-beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang kedua, lebih pada orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan.

Pelaksanaan *Outsourcing* untuk produk kebendaan, misalnya pembuatan kancing baju, ritsleting dan lain-lain pada perusahaan garmen, atau mur, kunci-kunci mesin pada perusahaan otomotif dan lain-lain. Pengaturan *Outsourcing* produk jauh lebih sederhana dibandingkan dengan *Outsourcing* jasa perorangan, yang oleh perusahaan pengarah/penyediaan tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada *Outsourcing* produk, perjanjian kerja sama cukup dibuat dan ditanda-tangani oleh perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya, dengan menyebutkan syarat-syarat obyek, harga, waktu dan lain-lain sesuai dengan kesepakatan yang disetujui bersama.

Pelaksanaan perjanjian *Outsourcing* dalam bentuk mempekerjakan atau mengambil jasa perorangan jauh lebih kompleks. Dalam mempekerjakan pekerja, maka penandatanganan kontrak kerja akan dilakukan antara perusahaan yang merekrut/melatih tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja dan antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja. Dengan demikian hubungan kerja, dalam artian hubungan antara majikan dan pekerja, hanya tercipta antara pekerja dengan perusahaan yang merekrut pekerja dan bukan dengan perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaannya.

Mengingat jalinan hubungan kerja yang tercipta adalah antara tenaga kerja dengan perusahaan perekrut pekerja, serta antara perusahaan perekrut tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, maka segala pengupahan dan hak-hak pekerja lainnya akan dibayarkan dan diterima melalui perusahaan perekrut tenaga kerja awal.

Namun demikian, Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan batas-batas penggunaan tenaga kerja melalui *Outsourcing*, yaitu hanya terhadap bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama suatu perusahaan. Dalam

kenyataan dan praktiknya tenaga kerja yang paling banyak di *Outsource* adalah tenaga satuan pengaman (satpam/sekuriti).

Menurut Michael F. Corbett, pendiri *The F. Corbett & Association Consulting Firm*, mengemukakan: “*Outsourcing* telah menjadi alat manajemen. *Outsourcing* bukan hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga mendukung tujuan dan sasaran bisnis”. (Sehat Damanik, 2006 : 6-7)

Di Indonesia praktik *Outsourcing* telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 1601 b KUH Perdata. Dalam pasal itu disebutkan: “Bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga”. (R. Subekti, R. Tjitrosudibio, 2001 : 391)

Namun dalam perkembangannya, ternyata *Outsourcing* berjalan sangat lambat. Bahkan sampai saat ini sebagian besar perusahaan yang ada di Indonesia masih mengelola semua kegiatan bisnis perusahaan secara internal, baik bisnis utama maupun tidak.

Salah satu faktor penghambat perkembangan tersebut adalah kurangnya dukungan dari segi penciptaan peraturan. Kurangnya peraturan pendukung berdampak pada lambannya sosialisasi serta rendahnya pemahaman masyarakat atas keuntungan-keuntungan pemanfaatan *Outsourcing* pada perusahaan.

Mengingat bisnis *Outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, maka peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor yang penting dalam memacu perkembangan *Outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *Outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang “Ketenagakerjaan”.

Undang-Undang ini telah mengatur bidang-bidang yang memungkinkan untuk di-*Outsourcing*-kan, yaitu bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Melalui peraturan tersebut, pada tahun 2003 telah mulai tumbuh kesadaran perusahaan-perusahaan besar untuk menggantikan tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan seperti satpam, akunting dan lain-lain.

Untuk melaksanakan suatu kegiatan *Outsourcing*, kedua Perusahaan harus memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh pemerintah. Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berbadan Hukum.

Pemerintah berusaha memberikan perlindungan yang tegas dalam pelaksanaan *Outsourcing*, baik terhadap pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan. Salah satu bentuk ketegasan tersebut adalah adanya ketentuan bahwa perusahaan penerima pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Latar belakang penetapan syarat ini agar perusahaan-perusahaan *Outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggung-jawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh maupun pihak ketiga lainnya.

Ketentuan tentang adanya keharusan berbentuk badan hukum diatur dalam pasal 3 dan 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep.220/MEN/X/2004 tentang “Syarat-Syarat Penyerahan Sebagai Pelaksana Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.”

Dalam pasal 3 disebutkan: Apabila perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan, maka penyerahan tersebut harus diberikan kepada perusahaan yang berbadan hukum (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep.220/MEN/X/2004)

Dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerja 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.”(Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep-220/MEN/X/2004).

2. Syarat Perizinan.

Selain syarat kewajiban berbadan hukum, pemerintah juga menetapkan bahwa khusus bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga harus mendapatkan izin operasional dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Tujuan perizinan tersebut selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditetapkan, juga untuk memenuhi syarat administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa.

Ketentuan tentang perizinan dimaksud diatur di dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep-101/MEN/VI/2004 tentang *“Tata Cara Perizinan Perusahaan Jasa Pekerja/Buruh.”*

Dalam pasal 2 disebutkan : *“Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Instansi yang berwenang memberikan izin tersebut, saat ini adalah pihak Depnakertrans.”* (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep-101/MEN/VI/2004)

Syarat-syarat yang diperlukan untuk mendapatkan izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu dengan melampirkan :

1. Fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi;
2. Fotokopi anggaran dasar di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
3. Fotokopi SIUP;
4. Fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Setelah surat permohonan surat perizinan diajukan dengan dilengkapi lampiran-lampiran tersebut, maka pejabat instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan dimaksud harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

Perizinan yang diberikan oleh suatu instansi hanya berlaku pada wilayah hukum instansi yang bersangkutan. Sebagai contoh, apabila izin operasional telah dikeluarkan oleh Depnakertrans kota Medan, maka penempatan tenaga kerja hanya dapat dilakukan untuk perusahaan-perusahaan yang berdomisili di wilayah Medan.

Apabila ternyata suatu perusahaan penyedia tenaga kerja mengadakan perjanjian penempatan kerja yang meliputi beberapa wilayah Kabupaten/Kota, namun masih dalam satu Provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi. Sedangkan apabila penempatan tersebut mencakup beberapa wilayah Provinsi, maka pendaftaran pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

Perizinan yang diberikan oleh instansi yang berwenang berlaku selama 5 (lima) tahun, dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Perizinan ini merupakan suatu keharusan untuk melindungi kepentingan buruh dan perusahaan yang melakukan kerja sama.

3. Perlindungan Kerja.

Dalam dunia *Outsourcing*, baik dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan harus menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Rangkaian tindakan perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Selanjutnya ketika kerjasama pemborongan pekerjaan dilakukan, kerjasama tersebut harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi yang berwenang. Dengan adanya kejelasan dan ketegasan kerjasama perusahaan, maka apabila perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh ternyata tidak memberikan perlindungan, perusahaan pemberi pekerjaan bisa diminta pertanggungjawabannya untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan suatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.:Kep-101/MEN/IV/2004 tentang "*Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*". Menurut ketentuan dalam peraturan tersebut, disebutkan bahwa : Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dan perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b. Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagai mana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung-jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. Pengesahan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. (Pasal 4)"(Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:Kep-101/MEN/IV/2004.)

Berdasarkan ketentuan di atas maka peraturan perundang-undangan dengan tegas telah memberikan jaminan atas pemenuhan/perlindungan hak-hak pekerja oleh perusahaan.

4. Bentuk-bentuk Outsourcing

Dalam kegiatan *Outsourcing* ada beberapa bentuk/bidang pekerjaan, yang biasanya dilakukan melalui *Outsourcing*, menurut Sehat Damanik, dalam bukunya "*OUTSOURCING DAN PERJANJIAN KERJA menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang KETENAGAKERJAAN*", bentuk/bidang *Outsourcing* antara lain yaitu :

a. Bidang Logistik.

Dalam Perusahaan Manufaktur, Logistik mempunyai porsi yang sangat besar sehingga berpotensi besar untuk upaya penghematan. Disamping itu, karena logistik bukan kegiatan utama perusahaan, maka kegiatan tersebut dapat di-*Outsourcing*-kan. Kegiatan-kegiatan logistik tersebut meliputi :

- Pembayaran pengeluaran-pengeluaran perusahaan dan audit (*Freight Payment and Auditing*).
- Pengoperasian dan pengurusan/perawatan gedung perusahaan (*Warehousing and Operating*)
- Penyeleksian tenaga kerja dan negosiasi gaji (*Carter Selection And Rate Negotiation*)
- Membangun sistim informasi perusahaan (*Information System*)
- Pengiriman barang (*Shipment Planning*)

- Pengepakan produk (*Packaging*)
- Mengurus produk yang dikembalikan pelanggan (*Product Return*)
- Dan lain-lain.

b. Bidang Pembukuan Perusahaan.

Semula bidang ini jarang di-*Outsourcing*-kan, namun belakangan berubah karena dinilai banyak memberikan penghematan. Kegiatan-kegiatan yang di-*Outsourcing*-kan meliputi pembukuan, proses data, audit internal, pembayaran gaji, perhitungan pajak, manajemen kas, laporan keuangan, dan penagihan piutang.

c. Bidang Manufaktur.

Pada awalnya kegiatan utama industri adalah *fabrikasi* atau *manufaktur*. Namun belakangan terjadi perkembangan, bahwa *manufaktur* bukan lagi merupakan kegiatan utama, sehingga sudah banyak yang melakukan *Outsourcing*. Sebagai contoh, perusahaan yang bergerak di bidang industri mobil, kegiatan utamanya tidak lagi merakit mobil, melainkan lebih pada pembuatan konsep/desain. Sedangkan perakitan di-*Outsourcing*-kan ke perusahaan lain.

d. Bidang Pemeliharaan.

Bidang pemeliharaan yang dimaksud di sini adalah pemeliharaan dan pembersihan gedung. Ini merupakan kegiatan yang paling banyak diserahkan kepada perusahaan lain, mengingat kegiatan ini memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian khusus dan investasi untuk pembelian peralatan serta perawatan yang sangat besar.

e. Bidang Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah orang-orang yang sangat ahli dibidangnya, yang bersifat sementara. Penggunaan tenaga ahli ini sangat dipengaruhi oleh kebijakan Negara, yang dalam ketentuan perundang-undangannya tidak memungkinkan penggunaan tenaga kontrak untuk kepentingan yang bersifat tetap. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang bersifat tetap tersebut, diperlukan pelatihan-pelatihan yang temporer oleh tenaga-tenaga spesialis yang ahli dibidangnya, seperti pelatihan, audit, sistim pemasaran dan lain-lain.

5. Batasan Pelaksanaan Outsourcing

Secara bisnis maupun legal, tidak mungkin semua kegiatan perusahaan dapat diserahkan kepada pihak lain. Karena apabila hal itu dilakukan, perusahaan akan kehilangan identitas dan keunggulan pribadinya. Fokus atau spesialisasi perusahaan pada produk/jasa tertentu akan membuat perusahaan tersebut mempunyai keunggulan yang tidak tersaingi perusahaan lain. Dengan demikian, tidak tertutup kemungkinan perusahaan tersebut dapat menjadi pemberi-penerima pekerjaan bagi perusahaan lain untuk barang/jasa yang dihasilkan.

Dari sisi ketenagakerjaan, larangan penyerahan bisnis utama (*core business*) kepada perusahaan lain melalui *Outsourcing* bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan kerja bagi para pekerja. Sebagai contoh, suatu perusahaan garmen yang selama ini mempekerjakan ribuan tenaga kerja untuk menjahit, meng-*outsourcing*-kan pekerjaan ke perusahaan lain. Apabila hal itu dilakukan, tentulah perusahaan tidak lagi membutuhkan tenaga kerja untuk memproduksi pakaian tersebut. Dalam kondisi demikian, pengusaha mungkin hanya tinggal mengatur distribusi atau pemasaran produknya. Pertanyaannya, bagaimana nasib ribuan tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan?

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004 tentang ketenagakerjaan juga telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan atau *Outsourcing*.

Dalam pasal 65 ayat (2) disebutkan: Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.”

(Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004 tentang “Ketenagakerjaan”)

Persyaratan yang ditetapkan oleh Undang-Undang tersebut merupakan keharusan yang wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (perusahaan *Outsourcing*). Keempat persyaratan-persyaratan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

a. *Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.*

Baik dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” maupun dalam penjelasannya tidak dijelaskan pengertian terpisah dari kegiatan utama. Karena itu diharuskan mengartikan kalimat tersebut melalui penerjemahan secara harfiah.

Bahwa pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dapat diartikan sebagai pekerjaan yang pengerjaannya/proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan. Suatu perusahaan yang memproduksi sepatu olahraga kegiatan utamanya di perusahaan atau di pabrik adalah merangkai bahan sepatu satu demi satu sehingga menjadi satu unit sepatu yang bisa dipakai.

Apabila bagian pekerjaan tertentu di-*Outsourcing*-kan oleh perusahaan kepada perusahaan lain, maka kegiatan tersebut harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan tersebut dan harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Contoh, bila yang di-*Outsourcing*-kan adalah makanan karyawan (*catering*), maka kegiatan tersebut harus dikerjakan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan.

Pertanyaannya adalah, mengapa kegiatan tersebut harus dilakukan terpisah? Secara bisnis, hal itu tentu bertujuan untuk melakukan penyederhanaan pekerjaan. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama-sama dengan kegiatan utama, maka dapat menimbulkan keruwetan yang luar biasa, apalagi jika lokasi tempat kerja tidak memungkinkan. Pemisahan tersebut bermanfaat untuk meningkatkan fokus perusahaan dalam merancang produk yang paling unggul. Kemungkinan alasan lain adalah, pemerintah mencoba menciptakan iklim usaha kondusif untuk merangsang lahirnya perusahaan-perusahaan yang baru mandiri, yang mampu membuka lapangan kerja baru.

Secara legalitas, pemisahan tersebut dapat dipandang sebagai suatu strategi untuk menghindari tumpang-tindih perizinan/badan hukum perusahaan. Ketegasan perizinan juga akan berdampak pada pendapatan pajak yang bisa diperoleh pemerintah dari hasil kerja perusahaan. Dengan pemisahan, maka kemungkinan penyelewengan akan dapat diminimalisir.

b. *Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.*

Prinsip dari pelaksanaan *Outsourcing* adalah, setiap pekerjaan yang diserahkan/diterima harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan. Pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan tersebut bisa dalam bentuk menghasilkan/membuat suatu produk tertentu atau menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

Pelaksanaan suatu pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan dapat dikerjakan di tempat penerima pekerjaan atau di tempat pemberi pekerjaan, sesuai dengan sifat pekerjaan tersebut. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya membuat suatu produk tertentu, misalnya baut kecil untuk pabrik perakitan mobil, kancing baju untuk pabrik garmen dan lain-lain, umumnya

pengerjaannya dilakukan di perusahaan *Outsourcing*. Sedangkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya melakukan jasa tertentu, misalnya tugas-tugas melakukan penjagaan keamanan perusahaan dan jasa akuntan untuk menyusun laporan pembukuan, biasanya dikerjakan di tempat pemberi pekerjaan.

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan tersebut, maka pemberi pekerjaan dapat memberi komando secara langsung kepada penerima pekerjaan, tergantung dari sifat pekerjaan yang diserahkan. Untuk pekerjaan yang tempat pengerjaannya dilakukan di tempat pemberi pekerjaan, maka perintah dapat diberikan oleh pemberi pekerjaan secara langsung kepada orang-orang yang ditempatkan oleh penerima pekerjaan di perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan untuk pekerjaan yang pengerjaannya dilakukan di perusahaan penerima pekerjaan, maka perintah bisa saja diberikan oleh pemberi pekerjaan melalui penerima pekerjaan.

Perintah tersebut sebenarnya merupakan penerjemahan dari kesepakatan yang telah dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Diperintah atau tidak, kedua belah pihak sudah seharusnya memenuhi segala kewajibannya serta menerima apa yang menjadi haknya.

c. Kesepakatan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.

Menurut penjelasan pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang "*Ketenagakerjaan*" : Yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok (*core business*). Usaha-usaha tersebut antara lain: pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), juga pengamanan (*security*) jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh."(Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004)

Sebagaimana dijelaskan di atas, tidak mungkin semua kegiatan perusahaan di-*Outsourcing*-kan kepada perusahaan lain. Untuk kegiatan inti, maka perusahaan harus memegang kendali, sehingga segala resep dan rahasia keunggulan produk dapat tetap tersimpan. Sebagai contoh, suatu perusahaan yang memproduksi sepatu olahraga tentu kegiatan utamanya di perusahaan/pabrik adalah merangkai bahan sepatu satu demi satu, sehingga menjadi satu unit sepatu yang bisa dipakai. Dalam perjalanannya, adakalanya pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam pembuatan sepatu tersebut di-*Outsourcing*-kan kepada perusahaan lain, misalnya pembuatan sol, logo atau yang lain. Namun kegiatan utama merangkai bahan-bahan tersebut hingga menjadi sepatu adalah bisnis utama perusahaan dimaksud.

Sedangkan pekerjaan-pekerjaan seperti pengepakan, distribusi, keamanan perusahaan, *catering*, dan lain-lain, semua itu adalah kegiatan pendukung yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan bisnis utama, sehingga meskipun mengalami gangguan, bisnis utama masih tetap bisa berjalan.

d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Oleh karena sifat pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan bukanlah pekerjaan utama, maka seandainya terjadi kendala pada pelaksanaan pekerjaan tersebut, proses produksi tidak terhalang secara langsung.

Penentuan syarat bukan bisnis utama (*core business*) sangat bermanfaat untuk melindungi perusahaan dari permainan/kecurangan perusahaan penerima pekerjaan. Syarat ini berkaitan erat dengan pembatasan pekerjaan yang dapat di-*Outsourcing*-kan, yakni hanya pekerjaan diluar kegiatan utama perusahaan. Bisa dibayangkan bahaya kelangsungan hidup suatu perusahaan seandainya yang di-*Outsourcing*-kan adalah pekerjaan utama. Pada saat produksi sedang berjalan, ternyata karena satu dan lain hal, penerima pekerjaan lalai memenuhi kewajibannya. Kondisi demikian akan langsung mematikan aktivitas perusahaan.

Persyaratan dari butir a – d di atas merupakan persyaratan yang bersifat kumulatif, yakni semua syarat harus terpenuhi secara bersama-sama pada saat pelaksanaan kegiatan

Outsourcing. Tidak terpenuhinya salah satu syarat mengakibatkan pekerjaan yang di-*Outsourcing*-kan tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain, atau seandainya sudah sempat dilaksanakan, akan menimbulkan dampak hukum yang merugikan pemberi pekerjaan, khususnya berkaitan dengan tanggung-jawab terhadap pekerja/buruh.

Dari visi bisnis, banyak manfaat *Outsourcing* bagi perusahaan. Terbukti melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan, *Outsourcing institute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *Outsourcing* terhadap aktivitas-aktivitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan akan diperoleh. Potensi keuntungan atau alasan-alasan tersebut menurut DR. Ricardus Eko Indrajit dalam bukunya *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo-Jakarta 2004, antara lain untuk:

- 1) Meningkatkan fokus perusahaan;
- 2) Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
- 3) Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *Reengineering*;
- 4) Membagi resiko;
- 5) Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain;
- 6) Memungkinkan tersedianya dana kapital;
- 7) Menciptakan dana segar;
- 8) Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
- 9) Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
- 10) Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

(Ricardus Eko Indrajit, 2004 : 39)

Outsourcing adalah alat strategis manajemen berjangka panjang. Apabila mendapatkan keuntungan dalam waktu yang singkat ingin lebih ditonjolkan dan diutamakan, seringkali perusahaan akan kecewa. Alasan-alasan nomor 1 – 5 di atas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Alasan-alasan nomor 6 sampai dengan nomor 10 lebih bersifat taktis atau mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari. Dari studi yang dilakukan terbukti bahwa langkah *Outsourcing* dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan secara maksimal apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang.

Pilihan *Outsourcing* oleh pengusaha merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi, sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (*core business*), sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga, karena justru pekerjaan-pekerjaan kecil banyak menyita waktu dan pikiran pengusaha. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih fokus pada bisnis utama yang digelutinya.

Spesialisasi atau adanya fokus pada produk tertentu secara tidak langsung telah membuka peluang bagi perusahaan untuk menjadi unggul di bidangnya. Keahlian dan pemahaman yang menyeluruh akan mendorong perusahaan mempunyai ketajaman dan penguasaan yang mendalam terhadap produk atau layanan yang diberikan. Salah satu alasan dilaksanakannya *Outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha kepada pihak lainnya. Tanpa *Outsourcing*, maka perusahaan harus melakukan sendiri semua yang diperlukan dalam menghasilkan produk dan jasa. Sebagaimana layaknya suatu bisnis, maka semua investasi juga mempunyai risiko tertentu, sehingga jika semua dikelola sendiri maka risikopun menjadi tanggung-jawab sendiri.

Dengan *Outsourcing*, maka risiko investasi akan terbagi menjadi lebih kecil. Risiko tersebut bukan hanya secara finansial, akan tetapi juga operasional. Dengan demikian, perusahaan akan menjadi lebih fleksibel dan lebih tahan terhadap guncangan-guncangan yang timbul dalam dunia usaha.

Pemanfaatan *Outsourcing* secara tidak langsung juga telah memberikan banyak keuntungan kepada pengusaha, seperti mengurangi terjadinya investasi dana kapital pada

bagian-bagian usaha yang bukan bisnis inti perusahaan. Dengan demikian, dana-dana yang dihemat tersebut akan dimanfaatkan pada bidang-bidang lain, untuk mengembangkan bisnis utama.

Pelaksanaan *Outsourcing* tidak terbatas pada mengontrakkan bisnis tertentu pada pihak ketiga, tetapi juga disertai dengan penyerahan atau penyewaan aset yang digunakan untuk melakukan aktivitas yang di-*Outsourcing*-kan. Aset-aset tersebut seperti mobil, mesin-mesin, tenaga kerja dan lain-lain, dapat masuk ke perusahaan melalui jasa perusahaan *Outsourcing*, yang secara hitungan bisnis juga mendapat keuntungan dari jasa tersebut.

Dengan demikian pemanfaatan *Outsourcing* mengakibatkan perusahaan memperoleh sumber daya yang sangat diperlukan, yang tidak dimilikinya sendiri. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya yang sangat vital, namun cukup dengan satu kali penciptaan, seperti pembuatan formula sistim komputer perusahaan, sistim akuntansi, penggajian dan sebagainya. Pemanfaatan *Outsourcing* mampu memecahkan berbagai persoalan yang sulit dikendalikan atau dikelola sendiri. Fungsi yang sulit dikelola dan dikendalikan tersebut misalnya yang berkaitan pengurusan berbagai dokumen dalam ekspor-impor barang melalui pelabuhan, yang sulit ditembus dengan cara biasa. Persoalan tersebut dapat dipecahkan dengan mengontrakkan pengurusan dokumen-dokumen tersebut kepada perusahaan *Outsourcing* yang profesional di bidangnya.

Pada dasarnya ada beberapa tujuan dari pelaksanaan program *Outsourcing*, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri dari hulu ke hilir. Dengan kemitraan tersebut diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah urban, serta akan mendorong

PEMBAHASAN

1. Penerapan *Outsourcing* Secara Umum Pada Beberapa Perusahaan.

Pelaksanaan *outsourcing* untuk membuat barang-barang, seperti pada pembuatan parang, pisau, serta berbagai alat dapat lainnya yang berbahan besi pada perusahaan pandai besi ataupun pada pembuatan cangkul, parang babat, kelewang, dan sebagainya pada perusahaan pembuatan alat-alat pertanian, pada perusahaan perakitan komputer dan laptop dan semodelnya, pada pembuatan kancing baju, risleting dan lain-lain pada perusahaan garmen, atau mur, kunci-kunci mesin pada perusahaan otomotif dan lain-lain. Pengaturan *outsourcing* produk jauh lebih sederhana dibandingkan dengan *outsourcing* jasa perorangan, yang oleh perusahaan pengerah/penyediaan tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada hakikatnya pelaksanaan *outsourcing* bukan hanya di Sumatera Utara bahkan sudah hampir seluruh Indonesia, hal ini terlihat semakin lama semakin sulitnya mencari pekerjaan di masa sekarang ini. Sehingga munculnya perusahaan *outsourcing* juga merupakan lapangan pekerjaan bagi yang ingin berprofesi di bidang itu, jadi mereka bukan hanya sebagai sekelompok orang yang mencari pekerjaan untuk orang lain, tetapi kepentingan mereka terpenuhi.

Sesungguhnya baik secara hukum perdata maupun menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, *outsourcing* terus berjalan, seakan-akan perusahaan pelaksana *outsourcing* hanya mencari keuntungan dan keberadaan bagi perusahaan pemakai tenaga kerja seolah-olah sebagai tangan kanannya. Mereka pandai memotong gaji para pekerja, para pekerja jadi pemikul beban, sementara dengan perusahaan pemakai tenaga mereka sangat beruntung, sebab mereka tidak perlu tahu berapa gaji yang diserahkan kepada para pekerja tersebut. Keadaan ini seakan-akan tenaga kerja di Indonesia ini sedang dijajah dan terus dijajah oleh bangsa sendiri. Apalagi jika bangsa lain sebagai pemilik perusahaan keadaan tersebut lebih mengerikan dan memuakkan bagi para pekerja, dengan gaji pas-pasan tiada pula

mendapatkan penghargaan lainnya yang pantas dan patut mereka peroleh. (John Suprihanto, 1986 :17)

Dengan cara penerimaan tenaga kerja melalui outsourcing ini lebih menguntungkan bagi pengusaha yaitu perusahaan pemakai tenaga kerja, memang kenyataan ini membuat para pengusaha menjadi semakin gampang dan nyaman dalam mengelola usaha, dan tidak akan bisa didemon oleh para pekerjanya. Dalam hal ini seolah-olah pengusaha laksana bebas tanpa hambatan. Sedangkan perusahaan outsourcing atau pelaksanaan outsourcing mereka hanya sekedar mencari keuntungan semata-mata. Semakin banyak perusahaan yang mereka hubungi, semakin banyak pula tawaran kemudian mereka berikan kepada perusahaan.

Sedangkan pihak pekerja atau buruh adalah pihak pemikul beban derita, dengan gaji yang senantiasa kecil dan semakin lama semakin kecil nilai pendapatan yang mereka terima. Dalam cara penerimaan pekerja melalui outsourcing ini, seorang pekerja bertanggung jawab kepada pertama perusahaan outsourcing, kedua perusahaan pemakai tenaga kerja. Keduanya sama-sama penting untuk dipatuhi oleh pekerja tersebut.

Sementara jika yang dibicarakan masalah pertanggungjawaban pihak majikan kepada pihak pekerja. Dimana kebanyakan para pengusaha pemakai tenaga kerja tidak perlu bertanggung jawab kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini alangkah mudah dan gampangya bagi pengusaha untuk mencari tenaga kerja. Jika diminta pertanggungjawabannya, perusahaan pemakai jasa tenaga kerja hanya mengatakan "silahkan anda minta ke perusahaan outsourcing, anda adalah tanggung jawab mereka, kami hanya menerima anda bekerja saja".

Adapun manfaat penerapan outsourcing secara umum pada beberapa lembaga outsourcing berdampak positif dan berdampak negatif. Berdampak positif bagi pertama perusahaan pemakai tenaga kerja, kedua memberikan peluang kepada pihak pelaksana outsourcing. Sementara yang berdampak negatif adalah berupa pembatasan hak-hak pekerja yang seharusnya mereka terima untuk kesejahteraan hidupnya.

Keadaan seperti demikian jelas tidak ada memberikan perhatian terhadap para pekerja. Proses dan pelaksanaan kerja sepeti terlihat bahwa pekerja itu orang yang bermartbat rendah, sangat sulit bagi mereka untuk berjuang, jangankan berjuang bersatu pendapat saja sesama pekerja itu sulit. Inilah awal mula menjatuhkan pihak yang tidak punya nilai di mata mereka. Sementara perusahaan outsourcing hanyalah sebagai pencari keuntungan, apa yang dimintai oleh perusahaan pemakai jasa itu langsung mereka penuhi. Dengan pemakaian outsourcing ini maka pihak pengusaha biarkan saja yang selama ini kami kena demonstrasi, mulai sekarang biarkan sesama mereka saja yang menyelesaikan masalah, dan kita tidak perlu ikut lagi dalam persoalan ini.

Dari segi kepentingan pelaksanaan outsourcing ini, terlihat bahwa pelaksanaan tersebut hanya dipentingkan oleh pihak pelaksana outsourcing dan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja saja. Sedangkan dari pihak tenaga kerja sama sekali tidak menyetujui keberadaan perusahaan outsourcing, mereka menginginkan perusahaan outsourcing ditiadakan atau ditutup bagi perusahaan outsourcing yang sudah berjalan.

Kalau diamati secara sebaliknya, perusahaan outsourcing itu sungguh berjasa kepada para tenaga kerja maupun perusahaan pemakai tenaga kerja. Mulai dari menerima, menguji, menyesuaikan, menempatkan si pekerja di perusahaan mana ia akan bekerja, dan di bidang apa pekerjaannya, dan sebagainya. Dari sisi lain jika dilihat perusahaan industri mana yang butuh dengan tenaga kerja tersebut, mereka harus segera melayaninya dengan menyiapkan tenaga kerja yang dipilhkan oleh perusahaan outsourcing tersebut.

Sementara kalau perusahaan pemakai jasa seolah-olahnya berposisi pada tangga yang paling tinggi, ia tidak punya tanggung jawab terhadap tenaga kerja ia hanya bertanggung jawab pada perusahaan outsourcing saja. Dalam keadaan seperti seakan-akan terbangun diantara pekerja dengan majikan suatu tembok yang kokoh laksana tembok Berlin yang membatasi hubungan antara mereka, atau ibarat lautan luas dan dalam yang membatasi

hubungan mereka. Namun hal ini hanya merupakan hayalan belaka karena di hadapan tidak ada tembok dan lautan yang demikian, akan tetapi ketika mereka akan berhubungan timbul ungkapan yang manis namun tak bisa mereka layani para pekerja tersebut. Inilah suatu kenyataan yang harus dihadapi oleh para pekerja, bukan hanya terdapat di Medan, atau di Sumatera Utara, melainkan di seluruh Indonesia.

Memang pada saat ini masih ada beberapa perusahaan yang masih bertahan pola lama tanpa melalui outsourcing, mereka menerima tenaga kerja sendiri dan mereka pakai sendiri tenaga kerja tersebut. Mereka memiliki beberapa alasan, sehingga mereka tidak meminta tenaga kerja dari outsourcing, yaitu :

1. Mereka beralasan karena perusahaannya kecil, dan tidak terlalu banyak memakai tenaga kerja yang dibutuhkan.
2. Mereka tidak memakai outsourcing, karena para pekerja yang bekerja disana termasuk pendiri perusahaan, kemudian para tersebut kedudukannya hanya digantikan oleh anak dan cucu mereka semata.
3. Mereka tidak memakai outsourcing, dengan alasan hubungan kekeluargaan, persahabatan, keakraban lebih dapat dijaga, segala hak dan kewajiban dapat dilihat dan diperhatikan bersama.

Bukan hanya dengan ketiga alasan tersebut, bahkan masih banyak lagi alasan mereka yang rasional untuk mempertahankan jalannya perusahaan tanpa perusahaan outsourcing. Namun bagi perusahaan yang didirikan di zaman sekarang, atau perusahaan berdiri di masa lampau namun telah dibeli oleh pemilik yang baru, atau perusahaan yang sengaja melupakan masa lalunya dengan keadaan zaman sekarang, sehingga keuntungan yang diperolehnya melimpah, dan tanggung jawabnya kecil.

2. Pelaksanaan Outsourcing Pada Perusahaan PT. Andika Pratama Abadi.

Pelaksanaan outsourcing di Sumatera Utara pada saat ini ada beberapa perusahaan *outsourcing* diantaranya oleh :

1. PT. Andika Pratama Abadi
2. PT. Jasa Bersama Murni
3. PT. Mandiri
4. PT. Srikandi
5. PT. SMAD
6. PT. Securindo Packing Indonesia
7. PT. Gemilang

Namun dalam penelitian ini penulis membatasi diri dengan mengambil lokasi di Medan saja dan fokus terhadap satu perusahaan yaitu pada PT. Andika Pratama Abadi. Dimana pelaksanaan outsourcing pada PT. Andika Pratama Abadi adalah sama dengan perusahaan outsourcing lainnya, dan tidak ada perbedaan-perbedaan dengan perusahaan outsourcing lainnya.

Adapun pemberian perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara outsourcing hanya sedikit diberikan oleh perusahaan outsourcing, sedangkan pemberian perlindungan bagi para pekerja yang dikontrak secara outsourcing sama sekali tidak ada diupayakan. Bahkan seorang buruh jika banyak persoalan yang diajukan ke perusahaan outsourcing ia akan segera diganti dengan pekerja lainnya, dan tidak perlu diperhatikan masa kerja dan tidak akan diberikan penghargaan lainnya.

Dalam penyelesaian masalah antara pihak pekerja dan perusahaan (misalnya masalah rendahnya upah), hal ini akan dibicarakan oleh pihak pengusaha pemakai tenaga kerja dan perusahaan outsourcing serta pekerja. Meskipun demikian sering pula dibicarakan secara diam-diam oleh pihak pengusaha pemakai tenaga kerja dan perusahaan outsourcing. Namun

demikian jarang sekali dilaksanakan penyelesaian oleh perusahaan pekaian tenaga kerja, seperti di masa lampau sebelum adanya outsourcing ini.

Sementara dalam penggunaan tenaga kerja di luar waktu jam kerja yang ditentukan oleh (misalnya kerja lembur dan sebagainya) sering dilakukan musyawarah antara pengusaha dan pihak pekerja, yakni berapa besar upah yang harus diterima para pekerja atau berapa yang harus dibayar oleh buruh tersebut.

Sedangkan dapat mencari dan mendapatkan tenaga kerja ini, manakah yang lebih menguntungkan bagi pengusaha atau manakah yang lebih tepat untuk dilaksanakan oleh para pengusaha tersebut, tentunya pada saat ini, tentu saja melalui outsourcing lebih mudah dan lebih menguntungkan bagi mereka.

Sebuah perusahaan yang akan melaksanakan penerimaan tenaga kerja melalui outsourcing kalau perusahaan tersebut sudah lama, namun kalau perusahaan itu masih baru kadang-kadang penerimaan tenaga kerja tanpa outsourcing.

Namun bagi PT. Andika Pratama Abadi yang saat berupaya menerima tenaga kerja dan menempatkannya di berbagai perusahaan pemakai tenaga kerja, berupaya sekuat mungkin untuk melayani kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan pemakai tenaga kerja dan pihak pekerja yang melamar pekerjaan. Dalam pelaksanaan pelamaran ini, jika telah diinformasikan dan ada kepastian mereka akan bekerja, terlebih dahulu dipersiapkan kontrak dan untuk lebih memudahkan bagi mereka sudah dipersiapkan surat kontrak yang tinggal mereka isi saja data-data penting pelamar tersebut.

Adapun isi ringkas surat kontrak pada PT. Andika Pratama Abadi tersebut meliputi :

1. Judul
2. Pembukaan
3. Komparisi
4. Premise
5. Isi Perjanjian
 - a. Unsur Essensialia
 - b. Unsur Naturalia
 - c. Unsur Aksidentalialia
6. Klausula dengan contoh-contohnya
7. Penutup
8. Tanda tangan dan Saksi-saksi
9. Lampiran

Penjelasan

1. *Judul atau Heading kontrak Kerja.*

Judul ini secara singkat saja yaitu : Kontrak Kerja

**PERJANJIAN KERJA
ANTARA
PT. ANDIKA PRATAMA ABADI
DENGAN
(NAMA PEKERJA)
TENTANG
PENEMPATAN KERJA**

2. *Pembukaan atau Opening Kontrak Kerja.*

Pembukaan merupakan awal dari suatu akta. Jika pembuatan akta di bawah tangan :

Perjajian ini dibuat di Medan, pada hari Jum'at tanggal 17 Agustus 2012 oleh dan antara :

3. *Komparisi atau para pihak dalam Kontrak.*

Komparisi adalah bagian dari akta yang dimuat setelah judul dan pembukaan akta, yang mengandung identitas para pihak atau pembuat perjanjian, termasuk uraian yang dapat

menunjukkan bahwa yang bersangkutan mempunyai kecakapan (*rechtsbekwaamheid*) serta kewenangan (*rechisbevoegheid*) untuk melakukan tindakan-tindakan hukum (*rechtshandelingen*).

1. *PT. Andika Pratama Abadi, bertempat di Medan, sebagai perusahaan yang menerima dan menempatkan tenaga kerja, selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama.*
2. *(Nama pekerja, umur, alamat lengkap), sebagai tenaga kerja yang diterima dan akan ditempatkan, selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua.*

4. *Premise atau Recitals.*

Premise atau recitals yaitu yang menunjukkan maksud utama dari para pihak dan menyatakan alasan untuk apa akta dibuat. Premise juga sebagai suatu pernyataan yang merupakan konsiderans/pertimbangan, latar belakang mengapa sampai lahir suatu perikatan. Penulisannya dalam akta biasanya secara baku dimulai dengan kata "bahwa", seperti :

Para pihak terlebih dahulu menerangkan sebagai berikut :

Bahwa Pihak Pertama merupakan perusahaan yang sudah lama bergerak di bidang penerimaan dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan pemakai tenaga kerja.

Bahwa Pihak Pertama merupakan perusahaan yang melayani penempatan tenaga kerja hanya di Sumatera Utara

Bahwa Pihak Kedua setuju ditempatkan dimanapun juga di perusahaan-perusahaan di Sumatera Utara ini.

5. *Isi Perjanjian*

Mengenai semua isi perjanjian yang dimuat dalam pasal-pasal tersebut, secara sederhana dapat juga dikelompokkan atau dipilah menjadi tiga bagian dan merupakan bagian-bagian tersendiri yang masing-masing dapat dikelompokkan ke dalam apa yang disebut dengan :

a. *Unsur Essensialia*

Unsur essensialia yaitu tanpa elemen tersebut suatu perjanjian atau kontrak tidak akan pernah ada. Jadi essensialia adalah sesuatu yang harus ada yang merupakan hal pokok sebagai syarat yang tidak boleh diabaikan dan harus dicantumkan dalam suatu perjanjian, dan jika tidak ada, maka perjanjian ini menjadi tidak sah dan tidak mengikat, contohnya :

Bahwa Pihak Kedua akan mendapatkan pekerjaan sebagai tenaga supir pada pabrik bonbon Union.

Bahwa Pihak Kedua akan bekerja setiap harinya selama 6 (enam) hari per minggu, mulai masuk jam 08.00 pagi dan keluar jam 17.00 sore.

Bahwa Pihak Kedua akan mendapatkan gaji per bulannya sebesar Rp. 1.300.000,00 (satu tiga ratus ribu rupiah).

b. *Unsur Naturalia*

Unsur naturalia, yaitu yang biasanya dijumpai dalam perjanjian-perjanjian tertentu, dianggap ada kecuali dinyatakan sebaliknya. Naturalia ini merupakan ketentuan hukum umum, suatu syarat yang biasanya dicantumkan dalam perjanjian. Namun tanpa pencantuman syarat yang dimaksud itu pun suatu perjanjian tetap sah dan tidak mengakibatkan suatu perjanjian menjadi tidak mengikat, misalnya cara pembayaran gaji, waktu dan tempat penyerahan, pengambilan biaya bensin, dan sejenisnya, contohnya :

Bahwa dalam pembayaran gaji tenaga supir dilaksanakan secara manual di Perusahaan PT Andika Pratama Abadi setiap bulan pada tanggal awal bulan, dan tidak ditransfer ke bank.

c. *Unsur Aksidentalialia*

13

Unsur Aksidental, yaitu berbagai hal utama (particular) yang dinyatakan dalam perjanjian, yang disetujui oleh para pihak. Kata aksidental, artinya bisa ada atau diatur, bisa juga tidak ada, bergantung pada keinginan para pihak apakah memang merasa perlu untuk memuat atau tidak.

6. *Klausula atau Clause*

Klausula yang dimaksudkan tersebut hampir selalu tercantum pada perjanjian yang sifatnya lalu lintas (across border contract) antara lain adalah mengenai hal-hal sebagai berikut :

- a. Arbitrase.
- b. Force Majeure
- c. Choice of Law (Pilihan Hukum) atau Applicable Law/Governing Law (perberlakuan hukum)
- d. Entirety
- e. Waiver (pelepasan hak)
- f. Severability/Separability
- g. Assignability
- h. Domicile & Jurisdiction
- i. Heading
- j. Amendment, dan lain-lain.

7. *Penutup.*

Setiap perjanjian tertulis selalu ditutup dengan kata atau kalimat yang menyatakan bahwa perjanjian itu dibuat dalam jumlah atau rangkap yang diperlukan dan bermeterai cukup, maksudnya telah memenuhi ketentuan yang berlaku misalnya Rp. 6000,- (enam ribu rupiah) dan ditandatangani oleh para pihak atau yang mewakili dan bertindak untuk dan atas nama serta saksi-saksi, misalnya :

Demikianlah perjanjian ini dibuat dalam dua rangkap bermeterai cukup, satu rangkap untuk Pihak Pertama dan satu rangkap lagi untuk Pihak Kedua yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama serta ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan oleh dua orang saksi.

8. *Tanda tangan dan Saksi-saksi.*

Tanda tangan para pihak atau yang mewakili dan tanda tangan saksi-saksi. Jika yang menjadi pihak dalam perjanjian adalah bukan perseorangan melainkan badan hukum, maka di bawah tanda tangan juga disebutkan nama dan jabatannya, dilengkapi dengan cap perusahaan di sebelah tanda tangan.

Pihak Kedua

Pihak Kedua

Nama

Nama

Saksi-saksi :

Saksi 1

Saksi 2

Nama

Nama

9. *Lampiran.*

Lampiran ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian pokok atau induk, yang mungkin bila dibuat dalam perjanjian pokok mengalami kesulitan teknis atau memang sengaja dibuat secara terpisah, misalnya surat kuasa. Atau memang pembicaraan dan pembuatannya memang harus secara terpisah namun tetap dalam rangka perjanjian pokok. Misalnya daftar bantuan keuangan untuk perjanjian pinjaman bagi para pekerja dan sebagainya.

Manfaat keterpisahan demikian dapat memberikan fleksibilitas untuk mengubah, menambah atau menyempurnakan lagi di kemudian hari, sehingga secara teknis akan lebih sederhana dan mudah misalnya untuk mengadakan suatu revisi.

Demikianlah ketika PT tersebut menerima tenaga kerja dan akan menempatkannya pada perusahaan yang sesuai dengan minat dan bakat serta keahliannya.

3. Perlindungan Bagi Para Pekerja Yang Dikontrak Secara Outsourcing.

Jika dilihat dari segi aturan hukum keperdataan dalam prakteknya sangat banyak bertentangan dimana tenaga kerja yang bekerja pada suatu lembaga pekerjaan atau non lembaga pekerjaan, yang membuat kesepakatan kerja adalah kedua belah pihak, yaitu pihak majikan (pengusaha) dengan pekerja (buruh). Namun dalam hal bukanlah kedua para pihak tersebut, melainkan dilaksanakan oleh perusahaan outsourcing dengan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja, sementara pihak tenaga kerja hanya bekerja kemana ditunjukkan oleh perusahaan outsourcing saja, jadi mereka bekerja hanya memenuhi keinginan kedua perusahaan tersebut, dan kemungkinan utama yang diperoleh oleh para buruh hanya gaji menurut UMR saja, selain itu tidak akan diperoleh oleh para buruh.

Adapun syarat-syarat sahnya kontrak tersebut adalah meliputi syarat-syarat perjanjian yang terdiri dari :

1. Adanya kata sepakat diantara para pihak.

Adanya kesepakatan diantara para pihak merupakan pertemuan dari adanya perbedaan kepentingan antara satu pihak dengan pihak lainnya, atau sebelum tercapainya kesepakatan antara para pihak, telah ada tawar menawar atas butir-butir yang menjadi objek perjanjian, tawar menawar terjadi karena adanya perbedaan kepentingan, namun setelah tercapai titik temu, itulah yang disebut kesepakatan.

Dalam usaha pemborongan pekerjaan, tentu sangat jelas perbedaan kepentingan dari pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan. Pemberi pekerjaan berharap mendapatkan barang dengan kualitas terbaik, proses cepat, adanya jaminan pelaksanaan yang kuat serta biaya pekerjaan yang murah. Kondisi ini amat bertolak belakang dengan kepentingan penerima pekerjaan, yang menghendaki keuntungan yang sebesar-besarnya, sehingga kalau boleh, menurunkan mutu barang yang akan diserahkan dengan yang lebih lama serta tidak perlu ada jaminan pelaksanaan.

Pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan harus dilakukan secara seksama dengan memperhatikan segala unsur yang dapat membatalkan perjanjian, perlu dipahami bahwa tidak semua yang telah ditandatangani/disetujui oleh para pihak serta merta sudah pasti dilaksanakan. Perjanjian bisa saja dibatalkan jika dalam proses pembuatannya telah terjadi cacat kehendak, yakni adanya pihak yang mengalami kesesatan (*dwaling*), paksaan (*dwang*), atau penipuan (*bedrog*).

Seandainya kesepakatan telah dibuat dalam keadaan tidak bebas atau terpaksa, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan untuk melindungi kepentingan dari pihak yang tidak bebas pada saat pembuatan kesepakatan. Dalam hal ini ada dua kemungkinan yang dapat dilakukan, yaitu :

- a. Perjanjian dapat dibatalkan, jika ada pihak yang merasa tidak bebas atau dipaksa pada saat pembuatan kesepakatan, maka pihak tersebut berhak mengajukan pembatalan perjanjian kepada Hakim Pengadilan Negeri untuk membatalkan perjanjian. Dalam hal ini masih dibutuhkan upaya membatalkan.
- b. Perjanjian batal demi hukum, maksudnya kalau perjanjian itu batal dengan sendirinya tanpa harus dimohonkan pembatalan kepada Hakim Pengadilan Negeri, maka batal dengan sendirinya bisa terjadi jika objek dari perjanjian tersebut bertentangan dengan

undang-undang misalnya perjanjian untuk melakukan pembunuhan, pencurian, atau perjanjian kerja untuk menjadi wanita penghibur, dan sebagainya.

2. *Adanya kecakapan tertentu.*

Adanya kecakapan tertentu maksudnya ada kemampuan secara hukum untuk melakukan suatu kesepakatan. Kecakapan untuk melakukan sesuatu harus dibedakan antara orang perorangan dan badan hukum sebagai subjek hukum. Untuk perorangan, ukuran cakap atau sering juga disebut dewasa dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Perkawinan, harus berumur 21 tahun (Pasal 330 KUH Perdata/Pasal 6 UU No. 1 tahun 1974).

Pada dasarnya semua orang cakap untuk membuat perikatan/perjanjian, kecuali apabila oleh undang-undang dinyatakan tidak cakap. Mereka yang tidak cakap menurut Pasal 1330 KUH Perdata, yaitu orang-orang yang belum dewasa, mereka di bawah pengampuan, seorang perempuan yang berstatus sebagai isteri dan semua orang yang dilarang oleh undang-undang membuat perjanjian tertentu. Dalam persoalan penyerahan pekerjaan dari satu perusahaan kepada perusahaan lain, kecakapan tentu bukan dilihat dari umur, melainkan dari masalah kewenangan, yakni apakah orang yang membuat kesepakatan mempunyai kapasitas untuk membuat atau tidak. Perbedaan tersebut terjadi karena tidak semua orang cakap dalam perusahaan berhak mewakili perusahaan.

Hubungan hukum yang terjadi dalam perjanjian pemborongan pekerjaan adalah antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, yang keduanya merupakan badan hukum. Ketika suatu perusahaan mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perusahaan lain, maka perjanjian tersebut harus dibuat dan ditandatangani oleh pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan atau oleh orang-orang yang diberikan kuasa untuk itu. Orang-orang yang diberi wewenang tersebut yakni pimpinan perusahaan (direktur) atau orang lain seperti manajer atau orang lainnya yang secara khusus diberikan kuasa oleh pimpinan perusahaan, seperti pengacara.

Memang dalam kontrak tersebut dikenal dua macam, yaitu : Kontrak Kesepakatan oleh 1 (satu) pihak dan Kontrak Kesepakatan 2 (dua) pihak. Adapun Kontrak Kesepakatan oleh 1 (satu) pihak saja atau kontrak yang menganut ketidakseimbangan, yaitu kontrak yang tidak mempertimbangkan pihak lain jika kelak mengadakan interaksi dengan usaha atau hasil usaha yang mereka kelola, dengan kata lain dalam pembuatan rancangan kontrak tersebut tidak perlu memperhitungkan pemeliharaan dan perlindungan para pekerjanya. Kenyataan ini sering terjadi di pasaran dunia usaha yang akibatnya bukan saja sangat merugikan bagi para konsumennya, melainkan juga sangat merugikan produsen itu sendiri, jika mereka menyadarinya, sebab bagaimanapun juga jika konsumen merasa dirugikan baik dengan produk yang mereka konsumsi maupun dengan kontrak baku yang membuat mereka merasa terjebak dalam kerugian, tentu saja mereka tidak akan berlangganan lagi pada produsen tersebut, mereka akan segera beralih kepada produsen lain yang memiliki kontrak yang lebih manusiawi. Sedangkan Kontrak Kesepakatan 2 (dua) pihak atau kontrak yang menganut keseimbangan, yaitu kontrak yang mempertimbangkan pihak lain jika kelak mengadakan interaksi dengan usaha yang mereka kelola, dengan kata lain dalam pembuatan rancangan kontrak tersebut masih memperhitungkan pemeliharaan dan melindungi konsumen. Pemeliharaan konsumen bermaksud setidaknya menjaga para pelanggan yang telah mengenal dan mempergunakan produk tersebut agar mereka tidak beralih ke produk lain yang sama atau yang lebih berkualitas, sebab jika konsumen telah menemukan produk lain yang lebih murah, lebih berkualitas dan lebih bergengsi pasti mereka sulit dikembalikan kepada produk yang semula mereka kenal. Sedangkan perlindungan konsumen maksudnya secara praktis agar jangan ada diantara pelanggan menjadi celaka karena mengkonsumsi produk yang dihasilkan, sebab jika terjadi bahaya terhadap konsumen, maka sudah barang tentu yang

harus bertanggung jawab adalah produsen itu sendiri, sehingga azas-azas perlindungan konsumen tetap mereka perhatian termasuk dalam dalam pembuatan kontrak bakunya.

3. *Adanya suatu hal tertentu.*

Adanya suatu hal tertentu yaitu adanya sesuatu yang menjadi obeej perjanjian. Obeej perjanjian merupakan suatu prestasi yang harus dipenuhi oleh satu pihak kepada pihak lainnya. Dalam syarat ketiga ini ada pembatasan, bahwa hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok perjanjian. Barang-barang tersebut harus merupakan sesuatu yang paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Jadi yang dimaksud dengan suatu hal tertentu, paling sedikit obeej tersebut harus bisa ditentukan jenisnya atau asalnya, dan dapat ditentukan jumlahnya atau dihitung. Sebab jika suatu obeej perjanjian tidak tertentu, yaitu tidak jelas jenisnya dan jumlahnya, maka perjanjian tersebut menjadi kabur yang berakibat kepada ketidak-absahan perjanjian.

Selain hal atau obeej tertentu, undang-undang juga memberi batasan bahwa yang dapat dijadikan obeej perjanjian haruslah sesuatu yang benar-benar dapat dilaksanakan. Apabila obeej perjanjian tersebut tidak mungkin dapat dilaksanakan, maka perjanjian tersebut menjadi tidak mempunyai kekuatan mengikat, karena undang-undang tidak mewajibkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang tidak mungkin bisa dilaksanakan.

Ketidakhungkinan melakukan sesuatu itu bisa bersifat objektif, subjektif atau mutlak. Ketidakhungkinan objektif maksudnya, semua orang akan berpendapat bahwa sesuatu itu tidak bisa dilaksanakan, sedangkan ketidakhungkinan subjektif yaitu tergantung penilaian orang perorangan. Dalam penilaian yang terakhir ini, maka ketidakhungkinan itu bisa berbeda-beda. Ketidakhungkinan mutlak yakni ketidakhungkinan yang tidak bisa diganggu gugat dan bersifat hukum alam, misalnya matahari terbit dari Timur dan tenggelam di Barat. Seseorang yang berjanji akan menyerahkan hartanya kepada pihak lainnya, jika matahari terbit dari Barat adalah ketidakhungkinan yang mutlak.

Untuk masalah pemborongan pekerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan" dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 220/MEN/X/2004 tentang "Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain", telah memberikan syarat tambahan untuk sesuatu hal tertentu yang menjadi obeej pemborongan pekerjaan.

4. *Adanya suatu sebab yang halal.*

Adanya sebab yang halal ini bisa disinonimkan dengan sesuatu yang dibolehkan atau dilegalkan oleh undang-undang. Sebab yang legal maksudnya adalah bahwa obeej atau isi dan tujuan yang tertuang dalam perjanjian, harus merupakan klausula yang berdasarkan undang-undang serta tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum (*public policy*) dan kesusilaan (*morality*).

Legalitas suatu sebab dari perjanjian bukan dilihat dari obeej atau latar belakang seseorang melakukan perjanjian, melainkan pada apa yang tertuang dalam perjanjian. Hal ini penting, mengingat penggunaan kata halal di Indonesia sangat erat dengan jenis makanan tertentu. Jadi kendati obeej dari perjanjian tidak halal secara agama, selama sebab perjanjian adalah sah, maka perjanjian tersebut tetap merupakan perjanjian yang halal. Sebagai contoh jika ada pihak yang melakukan perjanjian jual beli daging babi, maka sepanjang perjanjian jual beli itu dilakukan sesuai dengan undang-undang, perjanjian tersebut tetap dianggap sah, apalagi dalam masalah perjanjian ketenagakerjaan.

Selain bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan, tidak terpenuhinya syarat sebab yang halal / legal, juga dapat terjadi suatu kesepakatan untuk melakukan kejahatan (*crime*) dan perbuatan melawan hukum (*fort*).

Dilihat dari segi aturan hukum ketenagakerjaan yang ada, maka dalam pelaksanaan outsourcing ada beberapa kewajiban yang tidak dilaksanakan. Kewajiban yang mesti dilaksanakan tersebut misalnya dalam kebijaksanaan dan pengawasan umum program jaminan sosial tentang kerja ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang ini meliputi :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pelaksanaan keempat macam jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sangat sulit untuk dilaksanakan. Biasanya jika para pekerja meminta salah satu saja dari jaminan-jaminan tersebut di atas, mereka akan segera diberhentikan bekerja. Apalagi jika tenaga yang bekerja melalui outsourcing, sama sekali tidak bisa menuju pada jaminan sosial tenaga kerja tersebut. Bahkan sebagian lagi ada sengaja tidak menginformasikan keempat jaminan tersebut kepada para karyawannya, sehingga para karyawan tersebut buta terhadap undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut.

Apalagi yang berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja berkaitan dengan antara lain dengan masalah :

1. Tata kerja dan susunan organisasi lembaga kerja sama tripartit sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008
2. Penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/MEN/2000.
3. Tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-231/MEN/2003.
4. Akibat hukum mogok kerja yang tidak sah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-232/MEN/2003.
5. Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-255/MEN/2003.
6. Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-102/MEN/VI/2004
7. Mekanisme dan waktu pelaksanaan pendataan dan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Nomor : Kep-12/DPHI/IV/2005.
8. Tata kerja Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-355/MEN/X/2009.
9. Penempatan tenaga kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-07/MEN/IV/2008.
10. Pedoman penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui perundingan bipartit sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-31/MEN/XII/2008.
11. Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-32/MEN/XII/2008.
12. Bantuan Keuangan Bagi Tenaga Kerja Peserta Perogram Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-05/MEN/III/2010.

- 2
13. Asuransi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-07/MEN/V/2010.
 14. Standar pelayanan minimal bidang ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-15/MEN/X/2010.
 15. Perencanaan tenaga kerja makro sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-16/MEN/XI/2010.
 16. Perencanaan tenaga kerja mikro sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-17/MEN/XI/2010.
 17. Organisasi dan tata kerja sekretariat badan nasional sertifikasi profesi sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-19/MEN/XII/2010.
 18. Pencegahan pemutusan hubungan kerja massal sesuai dengan Surat Edaran Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004.

Mengenai hal lain yang perlu diperhatikan adalah dimana tunjangan hari raya tidak dikenal oleh sebagian pekerja dalam outsourcing. Sehingga seolah-olah outsourcing itu terlepas dari segala-galanya, tidak ada terkait dengan sanksinya, sebab demikianlah pelaksanaan dalam prakteknya. (IG. Rai Widjaya, 2003 : 85).

Sementara itu mungkinkah outsourcing akan ditolak atau diteruskan, dalam hal ini kalau penolakan terhadap outsourcing tidak mungkin karena sudah jelas disebutkan dalam pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun jika diteruskan seharusnya mereka benar-benar melaksanakan semua ketentuan yang ada pada undang-undang tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari pembahasan demi pembahasan di atas sebagai berikut :

1. Bahwa penerapan outsourcing secara umum pada beberapa perusahaan, di satu sisi memberikan keuntungan kepada pelaksana perusahaan outsourcing, sebab mereka memperoleh keuntungan, demikian juga bagi karyawan yang baru menghadapi dunia kerja, atau orang bekerja tidak terlalu memandang gaji, namun bagi pekerja yang ingin menjadikan pekerjaannya sebagai penghasilan utama atau hanya pada pekerjaan itulah digantungkannya nasibnya, maka ia merasa amat rugi dengan adanya outsourcing ini.
2. Bahwa pelaksanaan outsourcing pada PT. Andika Pratama Abadi berdasarkan suatu kontrak perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan prosedur yang seharusnya, yakni ditandatangani oleh kedua belah pihak, Pihak Pertama oleh PT. Andika Pratama Abadi dan Pihak Kedua oleh pelamar kerja.
3. Bahwa jika dilihat dari segi ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pelaksanaan perjanjian kerja yang paling tepat adalah perjanjian yang meliputi keempat unsur tersebut yaitu : adanya kata sepakat diantara para pihak, adanya kecakapan tertentu, adanya suatu hal tertentu, dan adanya suatu sebab yang halal. Demikian pula jika dilihat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak merugikan pihak pekerja, jika di sana ada jaminan Kecelekaan Kerja, jaminan Kematian, jaminan Hari Tua, dan jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

2. Saran

Sedangkan saran dari pembahasan demi pembahasan di atas sebagai berikut :

1. Hendaknya dalam penerapan outsourcing secara umum pada beberapa perusahaan betul-betul memberikan keuntungan kepada pelaksana perusahaan outsourcing, namun juga tidak sampai merugikan para pekerja yang tugasnya jauh lebih berat, baik bagi para

karyawan yang baru menghadapi dunia kerja, atau orang-orang sudah puluhan tahun bekerja, jelasnya ciptakanlah hubungan yang harmonis antara ketiga pihak tersebut dengan cara yang sebanding dan seimbang sebagai penghasilan berkelanjutan dan dapat diandalkan, sehingga begitu orang bekerja lewat outsourcing ini, mereka malah mendukung outsourcing, dengan kira-kira yeldnya "sekali outsourcing tetap outsourcing".

2. Seharusnya pelaksanaan outsourcing pada PT. Andika Pratama Abadi berdasarkan suatu kontrak perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan prosedur yang benar-benar mapan, dilaksanakan apa yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, Pihak Pertama oleh PT. Andika Pratama Abadi dan Pihak Kedua oleh pelamar kerja, bukan sekedar janji yang dibuat namun tak pernah dilaksanakan, atau hanya sekedar menyenangkan pihak pekerja.
3. Sebaiknya apa yang tertera dalam ketentuan Kitab Undang-Undang Hukun Perdata dapat dilaksanakan menjadi perjanjian kerja yang paling tepat, kerana perjanjian yang meliputi keempat unsur tersebut yaitu : adanya kata sepakat diantara para pihak, adanya kecakapan tertentu, adanya suatu hal tertentu, dan adanya suatu sebab yang halal. Demikian pula jika dilihat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja yang sering merugikan pihak pekerja, sehingga peraturan outsourcing iitu masih perlu diperjelas dengan sejelas-jelasnya agar tidak merugikan semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Baldwin, Robert E., 1986, *Pengembangan dan Pertumbuhan Ekonomi di Negara-negara Berkembang*, Jakarta : Bina Aksara.

Bintang, Sanusi dan Dahlan, 2000, *Pokok-pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Bandung : Citra Adityabakti.

Cahyono, Bambang Tri, 1983, *Teori Dan Praktek Kewiraswastaan*, Yogyakarta, Liberty,

Endang, Rokhani, 2004, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, Jakarta : Yakoma PGI.

FX, Djumialdji, Wiwoho Soejono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Bina Aksara.

Hudiyanto, 2004, *Ekonomi Politik*, Jakarta : Bumi Aksara.

IG, Ray Wijaya, 2004, *Merancang Suatu Kontrak*, Jakarta : Megapoint Kesaint Blanc.

Kancil, C.S.T., 1986, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka

Molenaar, A.H., 1977, *Arbeidsrecht I*, Jakarta : Djambatan.

Nasution, Mustafa Edwin, dkk., 2007, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta : Kencana.

Patrik, Purwahid, 1998, *Perjanjian Buku dan Penyalahgunaan Keadaan Hukum Kontrak di Indonesia*, Jakarta : Elips.

Rewoldt, SH, Scott, J.D, Warshaw, 1995, *Strategi Promosi Pemasaran*, Jakarta : Rineka Cipta.

Ricardus, Indrajit Eko, 2004, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta : Grasindo.

Tadang, Ambar, 1981, *Ekonomi Pembangunan Problema Dasar Teori Pembangunan*, Surabaya : Bina Ilmu.

Sehat, Damanik, 2005, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta : DSS Publishing.

Sowondo, Chandra, 2003, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta : Elex Media Computando.

Sukirno Sadono, 1981, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, Jakarta : Bina Grafika LPFEUI.

Sumantoro, 1986, *Hukum Ekonomi*, Jakarta : Universitas Indonesia Press.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, Fokus Media, Bandung, 1997.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 T____1g Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2004.