

**KAJIAN NORMATIF PENGALIHAN PEKERJAAN  
PENUNJANG PERUSAHAAN DENGAN  
SISTEM *OUTSOURCING***

TESIS

**INDIRA GITA FITRIA  
0606005265**



UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM PASCA SARJANA  
JAKARTA  
JANUARI 2009

**KAJIAN NORMATIF PENGALIHAN PEKERJAAN  
PENUNJANG PERUSAHAAN DENGAN  
SISTEM *OUTSOURCING***

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Magister Hukum

**INDIRA GITA FITRIA  
0606005265**



UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM PASCA SARJANA  
JAKARTA  
DESEMBER 2008

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

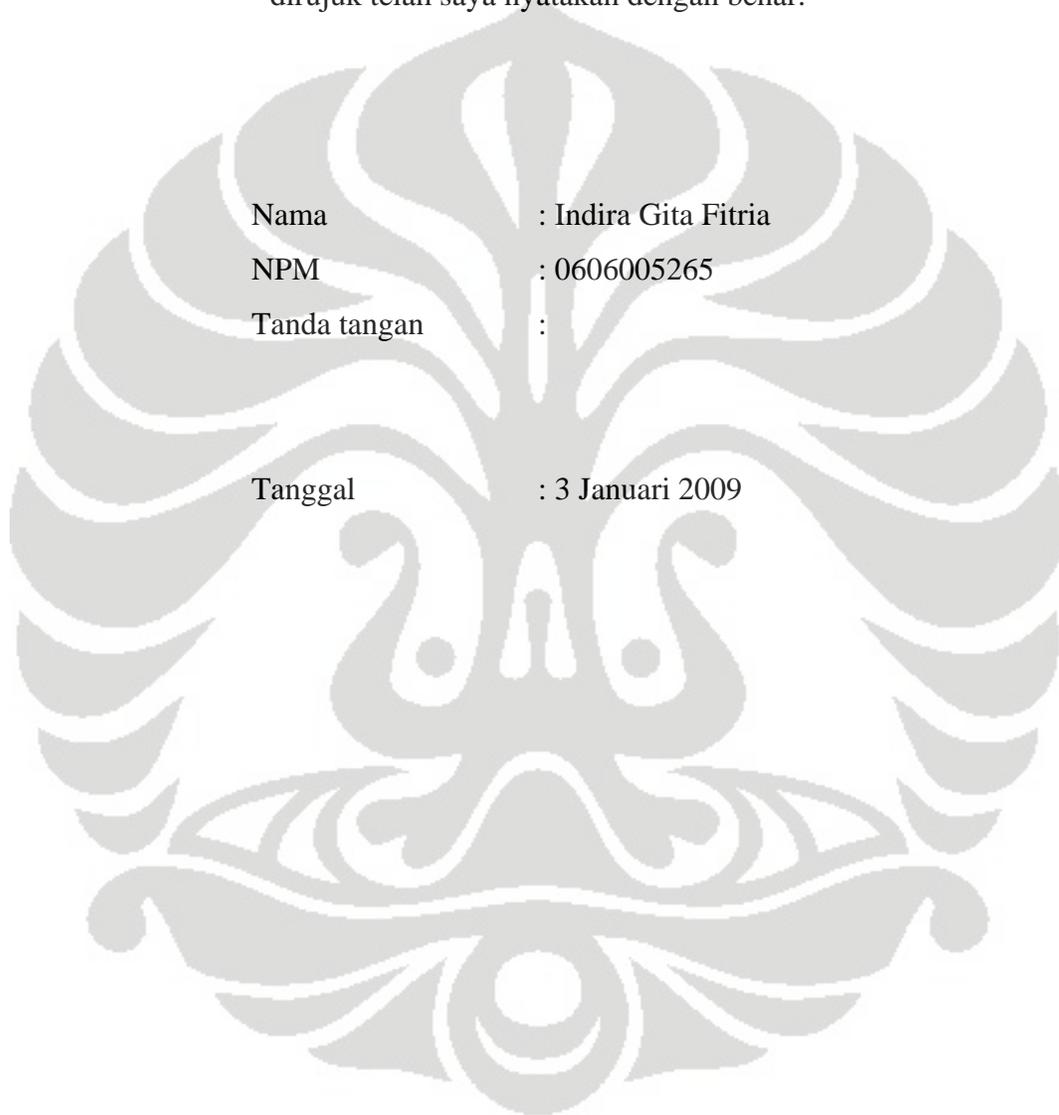
Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Indira Gita Fitria

NPM : 0606005265

Tanda tangan :

Tanggal : 3 Januari 2009



## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Indira Gita Fitria  
NPM : 0606005265  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Tesis : Kajian Normatif Pengalihan Pekerjaan Penunjang  
Perusahaan dengan Sistem *Outsourcing*

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : **Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.** .....

Penguji : **Dr. R. Bambang Prabowo Soedarso, S.H.,MES.** .....

Penguji : **Dr. Inosentius Samsul, S.H., M.H.** .....

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 3 Januari 2009

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat-Nya, sehingga penulis diberikan kesempatan, kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan tesis ini, yang berjudul “**Kajian Normatif Pengalihan Pekerjaan Penunjang Perusahaan Dengan Sistem *Outsourcing***”.

Tesis ini diajukan untuk memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Magister Hukum pada Program Magister Hukum Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Dalam penulisan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan dan dukungan yang diberikan dari berbagai pihak. Penulis juga mohon maaf setulusnya, apabila dalam penulisan ini terdapat kesalahan dan kekhilafan. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. A. Uwiyono, S.H., M.H. selaku Pembimbing Tesis Penulis. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, dari awal penulisan tesis sampai akhirnya tesis ini selesai.
2. Ibu Sri Mamudji, S.H., LL.M., selaku Dosen Penulisan Ilmiah Penulis, yang telah bersedia memberikan waktunya untuk membimbing penulis dalam teknik penulisan tesis penulis.
3. Kepada kedua orang tuaku tercinta beserta adikku atas semua doa, kasih sayang, didikan dan dukungannya selama ini.
4. Seluruh dosen Magister Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis.

5. Seluruh Staf Administrasi Magister Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
6. Kepada seluruh teman-teman kelas B Angkatan ke XIII Program Magister Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Indonesia, khususnya sahabatku Ayu dan Nina.
7. Kepada pacarku, Herzen terima kaih atas supportnya selama ini.
8. Sahabat-sahabatku tersayang, Aldi, Maytha, Mela, Frida dan Dini, I love you guys!!
9. *Last but not least*, penulis berterima kasih kepada setiap orang yang secara langsung ataupun tidak langsung telah membantu penulis dalam proses penyelesaian tesis ini.

Penulis tidak dapat membalas segala kebaikan yang telah diterima, kiranya Allah SWT yang akan memberikan ganjaran berlipat ganda dan melimpahkan karunia-Nya kepada kita semua.

Jakarta, 3 Januari 2009

Penulis

Indira Gita Fitria

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indira Gita Fitria  
NPM : 0606005265  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Kajian Normatif Pengalihan Pekerjaan Penunjang Perusahaan dengan Sistem *Outsourcing*” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 3 Januari 2009

Yang menyatakan,

(Indira Gita Fitria)

## ABSTRAK

Nama : Indira Gita Fitria  
Program Studi : Fakultas Hukum Program Pascasarjana  
Judul : Kajian Normatif Pengalihan Pekerjaan Penunjang Perusahaan dengan Sistem *Outsourcing*

Tesis ini membahas mengenai pelaksanaan pengalihan pekerjaan penunjang pada perusahaan dengan sistem *outsourcing*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian normatif yuridis, dengan pendekatan secara kualitatif. Dari penelitian yg dilakukan kemudian ditarik suatu kesimpulan dari hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa setiap perusahaan mengeluarkan produk atau jasa yang merupakan hasil akhir proses kerja dalam suatu perusahaan. Kegiatan tersebut dapat dibagi menjadi kegiatan pokok perusahaan (*core business*) serta kegiatan penunjang perusahaan (*non core business*). Bisnis utama harus dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan, sedangkan aktivitas penunjang (*non core business*) dapat dilakukan *outsourcing*. Hal ini diatur secara khusus dalam pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* menimbulkan suatu permasalahan hukum, karyawan *outsourcing* dalam penempatannya pada perusahaan pengguna *outsourcing* harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Pekerjaan sebagai hak setiap warga Negara harus dilindungi oleh hukum. Dan semua pihak wajib melakukan segala upaya untuk menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, yang disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata kunci : *Outsourcing*, *core business* dan *non core business*, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI .....	viii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Metode Penelitian .....	11
F. Kerangka Teoritis dan Konseptual.....	13
G. Sistematika Penulisan .....	20

### **BAB II TINJAUAN UMUM MENGENAI *OUTSOURCING***

A. Sejarah <i>Outsourcing</i> .....	22
B. Pengertian <i>Outsourcing</i> .....	25

C. Jenis-jenis <i>Outsourcing</i> .....	30
D. Sumber Hukum <i>Outsourcing</i> .....	36

### **BAB III IMPLEMENTASI *OUTSOURCING* DALAM PERUSAHAAN**

A. Dasar Pemikiran Penerapan <i>Outsourcing</i> .....	47
B. Tujuan <i>Outsourcing</i> .....	49
C. Pembagian <i>Outsourcing</i> .....	55
D. Pekerjaan Pokok dan Pekerjaan Penunjang.....	57
E. Perjanjian Dalam <i>Outsourcing</i> .....	70
F. Hubungan Hukum Antara Karyawan <i>Outsourcing</i> Dengan Perusahaan Pengguna <i>Outsourcing</i> .....	73

### **BAB IV PERSOALAN HUKUM *OUTSOURCING***

A. Perusahaan Dagang Manusia .....	79
B. Keterkaitan <i>Outsourcing</i> Dengan Kaidah Hukum Perdata dan Ekonomi .....	81
C. Persoalan-persoalan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Praktek <i>Outsourcing</i> .....	84
D. Penyelesaian Sengketa Antara Pekerja / Buruh <i>Outsource</i> dan Pengusaha... ..	88

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	102
B. Saran.....	106

### **DAFTAR PUSTAKA**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini maka banyak perusahaan berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan tersebut, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).<sup>1</sup> Salah satu upaya dilakukan dengan mempekerjakan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*) saja, sedangkan pekerjaan penunjang didiseraikan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah “**outsourcing**”

Tidak ada perusahaan yang dapat mempertahankan daya saingnya dalam ekonomi global yang berubah secara cepat, dengan semata-mata mengandalkan

---

<sup>1</sup> Wirawan, Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?, <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>, diakses tanggal 23 Agustus 2008.

sumber dayanya sendiri. *Outsourcing* adalah suatu tanggapan yang diperlukan terhadap lingkungan hiper kompetitif sekarang. Dalam lingkungan yang hiper kompetitif, tidak ada perusahaan yang mampu menanggung tingkat investasinya yang dibutuhkan untuk menjadikan semua operasinya paling efisien di dunia. Melalui *outsourcing*, perusahaan mengatasi dilema tersebut dengan memfokuskan pada sumber daya internal mereka atas aktivitas yang memberikannya suatu keunggulan kompetitif yang unik.<sup>2</sup>

Isitilah *outsourcing* berasal dari kata “outsource” yaitu suatu bentuk kegiatan yang mempercayakan sebuah proses aktifitas kerja terhadap pihak lain diluar perusahaan. Definisi *outsource* berdasarkan kutipan dari wikipedia.org yaitu : “*outsourcing is subcontracting a process, such as product design or manufacturing, to a third-party company. The decision to outsource is often made in the interest of lowering firm costs, redirecting or conserving energy directed at the competencies of a particular business, or to make more efficient use of labor, capital, technology and resources.*”. Dari definisi diatas dapat diterjemahkan bahwa ***outsourcing*** adalah pengalihan aktivitas pekerjaan penunjang yang biasa dilakukan secara internal di perusahaan kepada pihak pengelola jasa pekerjaan yang memiliki keahlian dan pengalaman dalam menangani aktivitas pekerjaan tersebut, yang dilakukan perusahaan sebagai bentuk pendekatan efektifitas pengelolaan biaya dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.

---

<sup>2</sup> Tunggal, Iman Sjahputra. 2007, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan*, Jakarta, Harvarindo, hal. 265.

*Outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.<sup>3</sup>

*Outsourcing* (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja.<sup>4</sup> pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Pengaturan tentang *outsourcing* (Alih Daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap.

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Artikel “Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja”, <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 16 Agustus 2008.

<sup>4</sup> Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>5</sup> Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi memuat hal-hal yang dituntut untuk dilakukan revisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu : Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Perhitungan Pesangon, Ijin tenaga Kerja Asing dan istirahat panjang.

Pengalihan pekerjaan penunjang kepada pihak pengelola jasa pekerjaan akan membantu perusahaan mengkonsentrasikan pemikirannya untuk menangani *core business*, dengan demikian perusahaan tidak perlu lagi mempunyai organisasi yang besar dengan tenaga kerja yang jumlahnya banyak. Demikian halnya dengan permasalahan ketenagakerjaan dapat dieliminir dimana hubungan kerja para pekerja ditangani langsung oleh pihak pengelola jasa pekerjaan.

Kalangan pengusaha memiliki alasan yang cukup kuat dan mendasar dalam melaksanakan *outsourcing* dalam perusahaannya. Salah satunya transaksi *outsourcing* meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan. *Outsourcing* menghemat biaya, mengalokasikan sumber daya pada aktivitas yang lebih bernilai, mengurangi kompetisi internal untuk modal, menjadikan perusahaan lebih cepat dan responsif, dan bahkan meningkatkan tingkat inovasi perusahaan. Manajer dan eksekutif sendiri dapat lebih baik memfokus tenaga dan pikiran mereka pada hal-hak eksternal, seperti pelanggan dari pada operasi sehari-hari.<sup>6</sup>

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum bagi ketentuan pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia.<sup>7</sup> Ketentuan ketenagakerjaan yang merupakan kumpulan dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang ada dimaksudkan untuk menciptakan iklim investasi serta ketenagakerjaan yang kondusif di Indonesia. Maksud dan tujuan tersebut dapat

---

<sup>6</sup> Tunggal, Iman Sjahputra. 2007, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan*, Jakarta, Harvarindo, hal. 266.

<sup>7</sup> Sejumlah serikat pekerja tidak puas dengan bagian-bagian tertentu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama dengan isu jaminan untuk dapat terus dipekerjakan, *outsourcing* dengan status hubungan kerja yang tidak jelas. Banyak ketentuan dalam undang-undang tersebut yang masih memerlukan interpretasi lebih lanjut melalui peraturan dan keputusan menteri. Rangkuman dari Patrick Quinn, ILO staff, sebuah *studi tentang pengalaman Indonesia 1998-2003*,. Diterbitkan oleh *International Labour Organization* Jakarta Office, Hal.4.

dibaca dari Penjelasan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tersirat dibagian umum dalam penjelasan sebagai berikut:<sup>8</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Perumusan dalam penjelasan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut sudah tepat namun perumusan dalam pasal-pasal nya menimbulkan kontroversi dan polemik yang berkepanjangan antara para wakil pekerja/buruh dan para pengusaha. Bahkan pada waktu pengesahan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sebagian wakil pekerja/buruh menyetujui dan sebagian masih belum menyetujui. *Outsourcing* adalah salah satu hal yang menimbulkan kontroversi tersebut. Di satu pihak oleh para pekerja/buruh, *outsourcing* dianggap sebagai suatu hal yang mengancam hak-hak dan perlindungan mereka, di lain pihak oleh para pengusaha dianggap sebagai salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam kompetisi global yang makin ketat. Hal ini menggambarkan bahwa kedua hal yaitu kepentingan pekerja/buruh dan kepentingan dunia usaha tidak selamanya dipersepsikan sama, bahkan banyak dipersepsikan sebagai dua hal yang bertentangan.<sup>9</sup>

Apabila persepsi tentang *outsourcing* tersebut dilihat sepintas lalu hal ini mungkin benar, tetapi kalau direnungkan secara mendalam, sebetulnya kedua belah

---

<sup>8</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>9</sup> Bahan presentasi oleh R. Djokopranoto, *Outsourcing dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (prespektif pengusaha)*, pada seminar *Outsourcing: Process and Management*, World Trade Center Jakarta, 13-14 Oktober 2005

pihak mempunyai tujuan mendasar yang sama. Tujuan mendasar dan berjangka panjang tersebut adalah "kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan". Sedangkan tujuan hak-hak dan perlindungan yang layak bagi pekerja/buruh dan keuntungan bagi pengusaha sebetulnya adalah kepentingan jangka pendek dan tujuan sementara.

Pertanyaan objektif dan mendasar dewasa ini dalam mensikapi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut ialah mana yang lebih baik, menyediakan lapangan kerja bagi lebih banyak orang dengan gaji yang mungkin belum sepenuhnya wajar, atau menggaji pekerja dengan jumlah yang cukup lumayan tetapi hanya mampu mempekerjakan sedikit orang. Idealnya memang menyediakan lapangan kerja bagi seluruh warga negara dengan gaji yang layak, namun hal itu lebih merupakan *das sollen* dari pada *das sein*, lebih merupakan cita-cita dari pada kenyataan yang harus dihadapi.

*Outsourcing* walaupun secara pengaturan masih menjadi perdebatan di kalangan pengusaha serta serikat pekerja, namun secara praktek di lapangan *outsourcing* merupakan kebutuhan serta merupakan solusi bagi dunia ketenagakerjaan yang banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, baik perusahaan domestik maupun perusahaan asing. Pada implementasinya banyak permasalahan yang muncul bagi penerapan *outsourcing* di dalam perusahaan. Dimana permasalahan tersebut muncul sejak pemilihan perusahaan *outsourcing*, hubungan hukum antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja sampai dengan hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan karyawan *outsourcing*.

Perbedaan pemahaman tentang *outsourcing* sering menimbulkan kasus-

kasus ketenagakerjaan di kemudian hari, seperti pemogokan pekerja dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat dikarenakan pengusaha memandang *outsourcing* sebagai salah satu sarana dalam menekan biaya perusahaan serta supaya dapat fokus terhadap bisnis yang ditekuni, sementara pekerja terkadang memandang *outsourcing* sebagai sarana “perbudakan” terhadap pekerja.

Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah secara jelas menyatakan bahwa *outsourcing* hanya dapat dilakukan terhadap kegiatan penunjang perusahaan, dengan bunyi pasal sebagai berikut:

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

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

Pasal 65 huruf c Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menyatakan secara jelas bahwa pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain atau *outsourcing* hanya dapat dilakukan terhadap kegiatan penunjang perusahaan. Pada penerapannya arti kegiatan penunjang perusahaan ini menimbulkan perbedaan pandangan antara maksud dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta kalangan pengusaha. Perbedaan pandangan tersebut yang akhirnya memunculkan kasus-kasus ketenagakerjaan, baik antara pemerintah dengan pengusaha maupun antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.

Pada keadaan tertentu terkadang sulit untuk mendefinisikan jenis pekerjaan yang dikategorikan sebagai kegiatan penunjang. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan adakalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut.<sup>10</sup>

Penjabaran arti pekerjaan pokok serta pekerjaan penunjang dalam perusahaan masih didefinisikan berbeda oleh masing-masing perusahaan di Indonesia. Walaupun masih banyak terdapat perbedaan pandangan, namun pada prakteknya, kegiatan *outsourcing* ini telah dilakukan oleh pelaku-pelaku usaha di Indonesia dengan berbagai bentuk serta pemahaman masing-masing pelaku usaha tersebut.

*Outsourcing* tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan *outsourcing*. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

Problematika mengenai *outsourcing* (Alih Daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat

---

<sup>10</sup> Musni Tambuzai, *Pelaksanaan outsourcing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*, [http://www.nakertrans.go.id/arsip\\_berita/naker/outsourcing.php](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php).

ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut.

Kedudukan *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan secara jelas menjadi perlu mengingat banyaknya perbedaan pandangan-pandangan tentang *outsourcing*, khususnya tentang arti kegiatan penunjang perusahaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain melalui *outsourcing*. Berdasarkan latar belakang tersebut Penulis melakukan pembahasan lebih lanjut permasalahan tersebut dalam bentuk penelitian, dengan judul sebagai berikut:

“Kajian Normatif Pengalihan Pekerjaan Penunjang Perusahaan dengan Sistem  
*Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang  
Ketenagakerjaan”

## **B. Pokok Permasalahan**

Mengacu kepada uraian latar belakang diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya) ?
2. Bagaimana hubungan hukum antara pekerja/buruh *outsourcing* (Alih Daya) dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* ?

3. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja/buruh *outsource* dan pengusaha?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya).
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan hukum antara pekerja/buruh *outsourcing* (Alih Daya) dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.
3. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja/buruh *outsource* dan pengusaha.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan bidang ilmu hukum pada umumnya dan bidang hukum ketenagakerjaan secara khusus, mengenai *outsourcing* serta kedudukannya dalam hukum ketenagakerjaan.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi kalangan akademisi dalam penjabaran mengenai *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan. Selain itu juga sebagai sumbangan bagi para praktisi dalam bidang ketenagakerjaan, misalnya perusahaan *outsourcing*, karyawan *outsourcing* hingga perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tersebut, khususnya mengenai arti kegiatan penunjang perusahaan yang dapat dialihkan melalui *outsourcing*.

## E. Metodologi Penelitian

### 1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah secara normatif, yang berarti penelitian dilakukan melalui pengkajian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku secara umum meliputi seluruh perundang-undangan yang berkaitan dengan hukum bisnis dan secara lebih spesifik peraturan perundang-undangan dalam ruang lingkup Perburuhan/ketenagakerjaan.

### 2. Sifat penelitian

sifat penelitian hukumnya adalah bersifat deskriptif-analisis yaitu dengan memberikan gambaran hubungan antara peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Perburuhan yaitu Undang-Undang ketenagakerjaan kemudian dianalisis terhadap objek penelitian untuk mencari jawaban atas permasalahan yang diungkapkan dalam pokok permasalahan.

### 3. Sumber Data

#### a. Data sekunder

untuk pengumpulan data dalam penulisan Tesis ini, digunakan penelitian data kepustakaan yang berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku karangan ilmiah, surat kabar, artikel-artikel dari internet yang erat kaitannya dengan masalah mekanisme pelaksanaan *outsourcing* didalam perusahaan.

Data sekunder terdiri atas:

- 1) bahan hukum primer  
yaitu peraturan-peraturan yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah dibidang Perburuhan.
- 2) bahan hukum sekunder  
yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dengan jelas, dapat berupa buku-buku, referensi-referensi, artikel-artikel yang berkaitan dengan hukum perburuhan, khususnya *outsourcing*.

### 4. Cara Pengumpulan Data

Cara yang digunakan oleh penulis sebagai sumber untuk memperoleh data dalam usaha mencapai tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

Studi Kepustakaan

Yaitu penulis mengambil acuan dengan membaca buku-buku, tulisan-

tulisan, peraturan-peraturan dan PerUndang-Undangan yang berkaitan dengan topik penulisan tesis.

## **5. Analisis Data**

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan adalah bersifat deskriptif, maka analisis data dilakukan secara kualitatif terhadap data sekunder dan data primer yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang dikumpulkan dan diolah guna menemukan jawaban atas permasalahan yang diajukan penulis.

## **F. Kerangka Konseptual**

Pekerjaan dapat dibagi dalam dua bentuk yaitu: pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau terus menerus dalam waktu yang tak tertentu. Kedua, pekerjaan yang menurut sifat jenis dan tuntutan kegiatannya perlu dan selesai dilakukan dalam waktu yang tertentu dan relatif pendek, tidak melebihi 3 (tiga) tahun, misalnya karena bersifat musiman atau karena kebutuhan yang bersifat sementara. Pekerjaan seperti itu dapat dikelola sendiri atau diborongkan kepada orang, kelompok orang atau unit usaha lain.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Payaman Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Pustaka Sinar Harapan, 2003, hal.70.

Dalam kegiatan perekonomian terdapat hubungan hukum yang berbentuk hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.<sup>12</sup>

Untuk memulai melakukan setiap pekerjaan, pengusaha dan pekerja membuat perjanjian kerja, yaitu perjanjian pengikatan diri antara pekerja dan pengusaha bahwa pekerja menyatakan kesediaan membayar upah dan hak-hak pekerja lainnya.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Kata pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan perjanjian itu berada dibawah pimpinan pihak majikan.<sup>13</sup>

Hubungan antara buruh dan majikan tertuang dalam perjanjian kerja. Dimana, perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan dikenal dengan istilah “kebebasan berkontrak”. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai

---

<sup>12</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Djambatan, 1990), hal.1.

<sup>13</sup> *Ibid*

hubungan hukum yang disebut sebagai hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku ketentuan hukum perburuhan. Sementara hubungan antara pemberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* diikat dengan perjanjian perdata mengenai pemborongan pekerjaan.

### **Outsourcing**

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai contract (work) out seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut:<sup>14</sup>

*“ Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.” (Webster’s English Dictionary)*

Pengertian *outsourcing* (Alih Daya) secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut :<sup>15</sup>

*“Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and respurces.”*

---

<sup>14</sup> Nur Cahyo, Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana), Tesis Magister Hukum FHUI, Depok, 2006, hal.56.

<sup>15</sup> Terkutip dalam Nur Cahyo, *ibid.*, hal 57

Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).<sup>16</sup> Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.<sup>17</sup>

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

---

<sup>16</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, hal 2.

<sup>17</sup> Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*, [http://www.nakertrans.go.id/arsip\\_berita/naker/outsourcing.php](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php). diakses tanggal 18 Agustus 2008.

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia, membagi *outsourcing* (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.<sup>18</sup>

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyangkut *outsourcing* (Alih Daya) adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

**Pasal 64** adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

**Pasal 65** memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

- penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);
- pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagaiberikut:
  - dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

---

<sup>18</sup> Tulisan ini mengkhususkan membahas *outsourcing* (Alih Daya) yang berupa penyediaan jasa pekerja/buruh, sedang *outsourcing* (Alih Daya) berupa pemborongan pekerjaan hanya akan diulas sekilas dari segi definisi, dan dalam kaitan dengan core business. Dalam UU No.13 Tahun 2003, istilah *outsourcing* (Alih Daya) dapat diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan tenaga kerja, namun pada rancangan UU Tenaga Kerja yang baru (yang kini sedang dikaji ulang), pengertian *outsourcing* (Alih Daya) tampaknya akan disempitkan menjadi penyediaan jasa pekerja, sementara pemborongan pekerjaan diartikan sebagai sub-kontrak.

- dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat2)
- perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum(ayat3); perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
- perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5);
- hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)
- hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);
- bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi

pekerjaan (ayat 8).

**Pasal 66** UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.<sup>19</sup> Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:<sup>20</sup>

- adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

---

<sup>19</sup> Pasal 66 ayat (1) UU No.13 tahun 2003

<sup>20</sup> Pasal 66 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.<sup>21</sup> Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.<sup>22</sup>

## **G. Sistematika Pembahasan**

Materi tesis ini terbagi dalam lima BAB, sistematikanya adalah sebagai berikut:

### **1. BAB I Pendahuluan**

Dalam bab pendahuluan ini dibahas mengenai latar belakang penulis dalam menyusun tesis ini, perumusan masalah yang akan dibahas, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, kerangka konseptual, serta mengenai sistematika pembahasan.

### **2. BAB II Tinjauan Umum mengenai Outsourcing**

Dalam bab ini merupakan tinjauan secara terperinci mengenai sejarah timbulnya *outsourcing*, pengertian *outsourcing*, tipe-tipe *outsourcing* dan sumber hukum *outsourcing* di Indonesia.

mekanisme pelaksanaan *outsourcing* dan dasar hukum pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia.

---

<sup>21</sup> Pasal 66 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003

<sup>22</sup> Pasal 66 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003

### 3. **BAB III Implementasi Outsourcing Dalam Perusahaan**

Dalam bab ini sudah merupakan kajian dari mekanisme pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia, dasar pemikiran penerapan *outsourcing*, tujuan *outsourcing*, pembagian *outsourcing*, perjanjian dalam *outsourcing*, serta mengetahui bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya), dan hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing*.

### 4. **BAB IV Persoalan Hukum Outsourcing**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai persoalan-persoalan hukum ketenagakerjaan dalam praktek *outsourcing* di Indonesia dan penyelesaian kasus-kasus *outsourcing*.

### 5. **BAB V Penutup**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya sebagai jawaban terhadap pokok permasalahan yang diajukan dalam bab I serta memberikan saran yang berkaitan dengan penulisan tesis ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM MENGENAI *OUTSOURCING***

#### **A. Sejarah *Outsourcing***

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.<sup>23</sup>

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, maka perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.<sup>24</sup>

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

---

<sup>23</sup> Ediwarman, *Outsourcing dan perjanjian kerja*, (Jakarta : DSS Publishing, 2006), hal. 6.

<sup>24</sup> *Ibid*, hal.7.

diversifikasi diharapkan terjadi efisiensi untuk menciptakan keuntungan bagi dunia usaha.

Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkak. Akibatnya, risiko usaha dalam segala hal, termasuk risiko ketenagakerjaan pun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang harus di- *outsource*.<sup>25</sup>

Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis (Mullin:1996). 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*.<sup>26</sup>

Sekitar tahun 1990, *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan

---

<sup>25</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, cet 2, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2004), hal.4.

<sup>26</sup> *Ibid*, hal.5.

outsource fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, akan tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.

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 KUHPerdara. Dalam pasal itu disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga.<sup>27</sup>

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 atau 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 penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>27</sup> Edimarwan, *op.cit.*, hal.8.

Undang-Undang ini telah mengatur bidang-bidang yang memungkinkan untuk di-*outsource*, 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.

## **B. Pengertian *Outsourcing***

*Outsourcing* sebagai suatu pengalihan pekerjaan kepada pihak lain pada prakteknya telah banyak dilakukan sejak zaman dahulu diberbagai belahan dunia pada berbagai bidang usaha. Pengertian tentang *outsourcing* juga bervariasi pada masing-masing negara, namun dengan tetap mengacu kepada pengalihan pekerjaan kepada pihak lain dengan tujuan-tujuan tertentu. Pengertian *outsourcing* ini berkembang dari masa ke masa seiring dengan perkembangan teknologi, perkembangan industri serta perkembangan pemikiran tentang *outsourcing*.

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* diartikan sebagai contract (work) out seperti dapat ditemukan di Concise Oxford Dictionary, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut:<sup>28</sup>

*“Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the pastprticipale of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.” (Webster’s English Dictionary)*

---

<sup>28</sup> Richardus Eko Indrajit, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta : PT Grasindo, 2004), hal. 34.

Pengertian *outsourcing* secara khusus sendiri didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut:

*“Outsourcing is the act of transferring some of an organization’s recurring internal activities and decision rights to outside providers as set forth in a contract.”*

Pada definisinya tersebut Maurice memandang *outsourcing* sebagai suatu tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Pada definisi ini, Maurice menekankan bahwa pengambilan keputusan suatu perusahaan dapat dialihkan kepada pihak lain melalui suatu kontrak kerjasama, dengan jalan *outsourcing*. Definisi ini berbeda dengan definisi menurut Dave Griffiths dalam artikelnya *“Theory and Practice of Outsourcing”*, mengemukakan definisi *outsourcing* sebagai berikut:<sup>29</sup>

*“Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff resources”*

Apabila definisi yang dikemukakan oleh Maurice F Graver II lebih banyak menekankan pada kontrak kerjasama yang timbul dari *outsourcing*, maka definisi Dave Griffiths lebih menekankan pada aktifitas dari perusahaan yang dikerjakan oleh pihak lain, namun tetap dengan manajemen serta pengaturan dari perusahaan itu sendiri.

---

<sup>29</sup> Dave Griffiths, *Theory and Practice of Outsourcing*,  
[http://www.kudosidd.com/outsourcing/theory\\_practice.htm](http://www.kudosidd.com/outsourcing/theory_practice.htm)

Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, pada saat Judicial Review Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>30</sup>, mengemukakan bahwa konstruksi hukum sistem *outsourcing*, yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Jadi disini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja.<sup>31</sup>

Beberapa definisi tentang *outsourcing* yang dikemukakan oleh pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan Manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).<sup>32</sup> Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.

Muzni Tambuzai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mengemukakan bahwa pengertian *outsourcing* sebagai memborongkan suatu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Prof. Dr. Aloysius Uwiyono bertindak sebagai ahli hukum untuk memberikan pandangannya yang diajukan oleh pemohon yang terdiri dari perwakilan Serikat Pekerja.

<sup>31</sup> Putusan Perkara Konstitusi No.012/PUU-I/2003; Pengujian Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>32</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, (Jakarta : PT Elex Media Computindo), hal.2.

<sup>33</sup> Muzni Tambuzai, *Pelaksanaan Outsourcing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*, [http://www.nakertrans.go.id/arsip\\_berita/naker/outsourcing.php](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php). 29 Mei 2008.

Pakar Manajemen Indonesia Rhenald Kasali memberikan pandangan yang sedikit berbeda tentang *outsourcing*, yaitu dengan membuat perbandingan definisi *outsourcing* serta definisi pekerjaan yang bukan *outsourcing*, sebagai berikut:<sup>34</sup>

*What is outsourcing? Outsourcing is the delegation of a business process to an external service provider. The service provider will then be responsible for the day til day running and maintainance of the delegated process.*

*What isn't outsourcing? Outsourcing should not be seen as a short term solution to a problem or need. To be trully effective, businesses should consider outsourcing as a long term solution whereby building a continued business relationship with the service provider will offer long term benefits to your customers.*

Perbandingan definisi ini menjadi cukup unik dengan membandingkan waktu pelaksanaan pekerjaan yang merupakan *outsourcing* serta pekerjaan yang bukan merupakan *outsourcing*. Rhenald Kasali mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang bersifat jangka pendek bukan merupakan suatu *outsourcing*. Delegasi suatu proses bisnis dalam jangka waktu yang panjang serta rutin merupakan pengertian dari *outsourcing* itu sendiri.

Berbagai definisi yang dikemukakan tentang *outsourcing* di atas sebagai suatu pandangan bagi perusahaan dalam menangani masalah ketenagakerjaan berbeda dengan *sub contracting* dengan pekerjaan yang hanya bersifat sementara saja. Setelah selesai suatu proyek maka hubungan kerjanya selesai. Sementara *outsourcing* merupakan kegiatan yang berjalan secara rutin, berkaitan dengan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dengan *outsourcing*, suatu perusahaan dapat mengurangi tugas rutinnnya serta memusatkan pada kegiatan pokok

---

<sup>34</sup> Rhenald Kasali, *Outsourcing as a Partnering for Harvesting*, Diskusi seluk beluk *outsourcing*, pusat studi Jepang, 10 Maret 2005.

perusahaan yang akan mendukung dalam berkompetisi dalam dunia usaha maupun dengan kompetitornya yang lain.

Spesialisasi terhadap kegiatan penunjang ini akan membuka jalan bagi *outsourcing* terhadap tugas-tugas yang bersifat bukan pokok (*non core activities*), yang menantang para pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi kembali niat tradisional untuk melakukan memenuhi segala keperluan perusahaan dari sumber daya perusahaan sendiri. Potensi *outsourcing* adalah memperoleh kesempatan mengatur organisasi yang lebih fleksibel untuk melakukan kegiatan pokok perusahaan.<sup>35</sup>

Kelangsungan usaha suatu perusahaan sangat ditentukan dari kemampuan perusahaan tersebut bersaing dalam kompetisi bisnis. Kerasnya persaingan tersebut berdampak pada daya tahan perusahaan dalam menghadapi persaingan dengan kompetitor lain yang semakin global. Kecenderungan perusahaan untuk melakukan semua aspek bisnis dari hulu ke hilir secara individu sudah sulit untuk dilaksanakan. Beberapa jenis pekerjaan menjadi tidak efisien apabila dikerjakan sendiri oleh perusahaan dan secara kualitas lebih baik jika dikerjakan oleh pihak lain yang lebih spesialis dalam bidang tertentu. Apabila seluruh aspek bisnis perusahaan dilaksanakan sendiri, maka rentang kendali perusahaan akan menjadi sangat panjang dan organisasi menjadi besar dan kurang lincah untuk dapat bergerak di pasar.<sup>36</sup>

Kompetisi bisnis yang semakin keras mengharuskan perusahaan untuk harus lebih berkonsentrasi pada rangkaian proses atau bisnis yang merupakan

---

<sup>35</sup> Richardus Eko Indrajit, *Op Cit.*, hal.3.

<sup>36</sup> *Outsourcing, Mau Kemana?*, Majalah Human Capital, Nomor 17, Agustus 2005. Hal.12.

kegiatan pokoknya (*core competence*). Dengan konsentrasi pada kegiatan pokoknya, diharapkan perusahaan akan dapat menghasilkan produk atau jasa yang memiliki kualitas baik dan memiliki daya saing di pasar nasional maupun internasional. Fenomena yang berkembang dalam masyarakat pada dunia sekarang ini lebih banyak berorientasi kepada pasar yang dapat berubah sewaktu-waktu dan sulit diduga sebelumnya. Tingkat persaingan bisnis yang semakin tajam, menuntut adanya suatu organisasi perusahaan yang ramping, efisien dan efektif.<sup>37</sup>

*Outsourcing* muncul sebagai solusi terbaik bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya pada pasar global. Dengan mengalihkan kegiatan penunjang dalam proses bisnisnya kepada pihak lain, diharapkan perusahaan akan dapat berkonsentrasi pada strategi meningkatkan mutu produk atau jasa, pemasaran dan hal-hal lain yang lebih bersifat strategis dan merupakan kegiatan pokok perusahaan. *Outsourcing* dapat memberikan keuntungan bagi pihak manajemen maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan tentunya rasa aman dalam bekerja menjadi prioritas nomor satu, bagi pengusaha tentunya rasa aman dalam melangsungkan usahanya menjadi hal yang penting. *Outsourcing* merupakan salah satu alternatif solusi dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif dalam perusahaan.

### **C. Jenis-Jenis *Outsourcing***

---

<sup>37</sup> Muzni Tambusai, disampaikan pada *Panel Diskusi Kecenderungan Outsourcing dan Problematikanya*, 21 September 2005, Hotel Cempaka, Jakarta.

*Outsourcing* terjadi pada saat sebuah perusahaan menggunakan badan usaha atau pihak luar untuk menyediakan atau menjalankan fungsi bisnis yang diperlukan. Hal ini merupakan alternatif bagi perusahaan dalam menjalankan suatu fungsi bisnisnya. *Outsourcing* berbeda dengan *sub-contracting*, sebab fungsi atau proses bisnis yang dijalankan dikelola secara terus menerus, seiring dengan berlangsungnya kegiatan perusahaan itu sendiri dan bukan merupakan proyek khusus berjangka pendek.

*Outsourcing* dapat diartikan sebagai penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga. Jenis penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga ini dapat bermacam-macam bentuknya, tergantung dari objek yang diperjanjikan serta jenis pekerjaan yang dialihkan. Pada prakteknya dikenal beberapa tipe-tipe *outsourcing* yang dapat dikenali. Pembagian tipe-tipe *outsourcing* sebagai berikut:<sup>38</sup>

#### 1. *Contracting*

Penyerahan aktivitas perusahaan kepada pihak ketiga dengan bentuk yang paling dasar serta merupakan bentuk yang telah digunakan sejak lama. Langkah ini bukan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mengambil posisi dalam pasar. Tujunnya hanya sekedar langkah praktis dan taktis saja. Biaya yang dikeluarkan juga bukan menjadi hal yang besar bagi perusahaan.

Contoh :

- a. Pemeliharaan taman kantor;
- b. Penyediaan makan siang bagi karyawan;
- c. Penyediaan alat tulis bagi perusahaan.

---

<sup>38</sup> Richardus Eko Indrajit, *Op Cit.*, hal. 34.

## 2. *Outsourcing*

Penyerahan aktivitas perusahaan kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang professional serta dengan mutu yang standar dunia. Pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital. Diperlukan pemberi jasa yang khusus pada jenis pekerjaan atau aktivitas yang diserahkan. Kompetensi utama dari pihak yang diberikan amanah untuk melakukan pekerjaan memang pada jenis pekerjaan tersebut. Dengan pengendalian yang tepat, pemberi kerja diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. *Outsourcing* merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam arti mempunyai kontribusi dalam menentukan kebijakan suatu perusahaan.

## 3. *Insourcing*

Perusahaan bukan menyerahkan aktivitas pada perusahaan lain yang dianggap lebih kompeten, namun justru mengambil dan menerima pekerjaan dari perusahaan lain dengan berbagai motivasi. Salah satu motivasi yang utama adalah menjaga tingkat produktivitas dan penggunaan aset yang maksimal agar biaya satuan dapat ditekan sehingga menjaga dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Kompetensi utama perusahaan tidak hanya digunakan oleh perusahaan sendiri, tetapi juga dapat digunakan perusahaan lain dengan imbalan tertentu. Hal ini penting, seandainya kapasitas produksi tidak

digunakan secara penuh namun ada sumber daya yang tidak maksimal digunakan.

#### 4. *Co-Sourcing*

Hubungan pekerjaan dan aktivitas antara perusahaan dengan rekanan perusahaan lebih erat dari sekedar hubungan *outsourcing* biasa. Hal ini terjadi dalam hal staf spesialis perusahaan diperbantukan kepada rekanan pemberi jasa karena langkanya keahlian yang diperlukan atau karena perusahaan tidak mau kehilangan staf spesialis tersebut. Dengan cara ini, keberhasilan pekerjaan seakan menjadi tanggung jawab bersama, termasuk juga risiko kegagalan.

#### 5. *Benefit-Based-relationship*

Hubungan *outsourcing* yang terjadi dimana sejak awal kedua belah pihak mengadakan investasi bersama, dengan pembagian kerja tertentu. Kedua belah pihak saling mendukung dan terdapat saling ketergantungan. Kedua belah pihak mendapat pembagian keuntungan berdasarkan formula yang disetujui bersama.

Tipe *outsourcing* merupakan tipe yang dimaksud dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Adapun pengalihan pekerjaan tersebut dengan mempertimbangkan kompetensi utama dari pihak yang diberikan amanah melakukan pekerjaan memang pada jenis pekerjaan

tersebut. Dengan menyerahkan pekerjaan kepada pihak yang professional pada bidangnya, diharapkan perusahaan akan lebih berkonsentrasi pada keunggulan kompetitifnya dalam persaingan usaha.

*Outsourcing* merupakan fungsi atau proses bisnis yang dijalankan dikelola secara terus menerus, seiring dengan berlangsungnya kegiatan perusahaan itu sendiri dan bukan merupakan proyek khusus jangka pendek. Melalui *outsourcing* perusahaan dapat mengurangi tugas rutinnnya dan memusatkan perhatian pada kekuatan inti yang akan mendukung dalam berkompetisi dan mencapai sukses.<sup>39</sup>

Berhasil atau tidaknya penerapan *outsourcing* pada sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk menentukan mana proses yang merupakan bisnis pokok (*core competence*) serta mana yang bukan. Kesalahan dalam menentukan aktivitas bisnis yang akan dialihkan dapat memberikan dampak negatif yang besar atas keseluruhan operasional perusahaan.

Perbedaan antara kontrak jasa (*contracting*) serta *outsourcing* pada jenis-jenis *outsourcing* di atas sekilas terlihat kurang banyak perbedaannya. Padahal dalam penerapannya di lapangan merupakan dua hal yang sangat berbeda. Bahkan pada pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menjabarkann *outsourcing* menjadi dua bagian, yaitu : menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Muller, *what is outsourcing and why should i consider for my company*, <http://www.strategicsource.com/outsourcing.htm>

<sup>40</sup> Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kontrak kerja (*contracting*) yaitu pemberian pekerjaan atau penyerahan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga, di luar perusahaan sendiri, dengan persyaratan dan pembayaran tertentu telah lama sekali dikenal, jauh sebelum konsep *outsourcing* diperkenalkan. Apabila dilihat secara sepintas terdapat beberapa kesamaan antara kontrak jasa dengan *outsourcing*, sebagai berikut:<sup>41</sup>

1. Keduanya merupakan penyerahan atau pemberian pekerjaan kepada pihak ketiga di luar organisasi perusahaan;
2. Pemberian pekerjaan tersebut disertai dengan syarat pembayaran dan syarat-syarat lainnya;
3. Keduanya memiliki batasan yang jelas mengenai pekerjaan apa yang diberikan;
4. Keduanya mempunyai batas waktu tertentu.

Kontrak jasa dengan *outsourcing* sepintas tampak sama dalam penerapan di lapangan. Namun terdapat perbedaan antara kontrak jasa dengan *outsourcing*. Kontrak jasa memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Mempunyai tujuan sekedar menyelesaikan pekerjaan tertentu;
2. Menyerahkan tugas tertentu kepada pihak ketiga;
3. Perusahaan tidak sempat untuk mengerjakan tugas tersebut sendiri;
4. Hubungan dengan pihak ketiga merupakan hubungan jangka pendek;
5. Hubungan tidak menyangkut sumber daya manusia;
6. Hubungan kerja dengan pihak ketiga sekedar hubungan kerja biasa;
7. Tujuan lebih bersifat jangka pendek;

---

<sup>41</sup> Richardus Eko Indrajit, *Op Cit.*, hal.36.

8. Umumnya tidak menyangkut transfer peralatan atau asset perusahaan.

Kontrak jasa dari ciri-ciri tersebut di atas terlihat lebih mengarah kepada hubungan jangka pendek atau proyek tertentu. Sementara *outsourcing* sendiri memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Mempunyai tujuan strategis jangka panjang;
2. Ingin menyerahkan kepada pihak yang lebih profesional;
3. Ingin konsentrasi pada kegiatan/bisnis pokok perusahaan;
4. Hubungan dengan pihak ketiga lebih bersifat jangka panjang;
5. Disertai dengan transfer sumber daya manusia;
6. Hubungan pemberi kerja dengan pihak ketiga berkembang menjadi hubungan kemitraan bisnis;
7. Tujuan lebih menjangkau jangka panjang;
8. Sering kali disertai dengan transfer peralatan.

#### **D. Sumber Hukum *Outsourcing***

##### **1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) atau yang biasa disebut sebagai hukum materiil, merupakan sumber hukum yang paling awal dalam masalah *outsourcing*. Undang-Undang ini sudah ada sejak zaman Belanda.

KUHPer merupakan tonggak awal pengaturan pekerjaan pemborongan, yang secara khusus difokuskan pada objek tertentu. Ketentuan KUHPer tersebut diatur dalam pasal 1601 KUHPer, yang secara luas mengatur

tentang perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan.

Dalam pasal 1601 a disebutkan, perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Ketentuan pasal 1601 a dan pasal-pasal lainnya dalam KUHPer yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, telah dinyatakan tidak berlaku sejak keluarnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang ketenagakerjaan sebelumnya.

Sedangkan yang dimaksudkan dengan pemborongan pekerjaan, dalam pasal 1601 b yakni sebagai perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Syarat dan ketentuan pemborongan pekerjaan diatur dan ditetapkan berdasarkan hukum perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak. Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat para pihak dalam perjanjian tersebut. Ketentuan tersebut dikenal sebagai asas kebebasan berkontrak.

Namun demikian, sekalipun undang-undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak yang menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan, syarat dan ketentuan dalam perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusialaan dan norma keadilan.

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 1604 sampai dengan 1617 KUHPer, antara lain:

- a. Dalam hal terjadi kesepakatan pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, maka pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan, kecuali apabila dia bersedia memberikan ganti rugi atas segala biaya yang telah dikeluarkan oleh pihak lainnya;
- b. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong. Namun pihak yang memborongkan diwajibkan untuk membayar kepada para ahli waris si pemborong harga pekerjaan yang telah dikerjakan menurut imbangannya terhadap harga pekerjaan yang telah dijanjikan dalam perjanjian, serta harga bahan-bahan bangunan yang telah disediakan asalkan bahan tersebut mempunyai manfaat;
- c. Si pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dipekerjakan olehnya;
- d. Pekerja/buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain, untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, adalah berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi seluruhnya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-

upah tersebut.

Ketentuan pemborongan pekerjaan dalam KUHPer sedikit berbeda dengan yang ditentukan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perbedaannya adalah pada pasal-pasal yang diatur dalam KUHPer tidak dibatasi pekerjaan-pekerjaan mana saja yang dapat diborongkan/di-*outsource*, sedangkan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibatasi, yakni hanya terhadap produk atau bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.

## **2. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat disebut sebagai suatu kodifikasi dari berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya terpisah-pisah. Sebelum Undang-Undang ini berlaku, ada sekitar 15 ordonansi dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk mengatur persoalan ketenagakerjaan. Dengan berlakunya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, maka ke-15 ordonansi / peraturan tersebut telah dinyatakan tidak berlaku.

Meskipun didalamnya tidak pernah ditemukan kata *outsourcing* secara langsung, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan tonggak baru yang mengatur dan melegalisasi masalah *outsourcing*. Istilah yang dipakai dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan tersebut adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Istilah tersebut diadopsi dari istilah yang dipakai dalam KUHPer, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

Ketentuan yang mengatur *outsourcing* ditemukan dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*, dalam pasal 64 dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian buruh yang dibuat secara tertulis. Oleh karena ketentuan pasal tersebut lebih merupakan pilihan bebas, maka pemanfaat *outsourcing* bukanlah sesuatu yang wajib, melainkan terserah pada perhitungan untung-rugi pengusaha.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Namun tidak semua pekerjaan dapat diserahkan untuk dikerjakan perusahaan lainnya, melainkan 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.

Syarat lain yang harus dipenuhi adalah, perusahaan pemborong harus berbentuk badan hukum serta perlindungan kerja dan syarat – syarat kerja

pada perusahaan tersebut harus sekurang – kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat – syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan, atau sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Dalam praktiknya pengawasan atas pemenuhan syarat – syarat *outsourcing* tersebut sangat sulit dilakukan, sehingga pelanggaran – pelanggaran kerap terjadi. Pelanggaran yang banyak terjadi adalah rendahnya perlindungan kerja dan syarat – syarat kerja yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja umumnya berada di bawah standar yang berlaku pada perusahaan dimana pekerja dipekerjakan. Masuk akal, karena perusahaan perekrut / pengerah jasa tenaga kerja mendapatkan keuntungan melalui pemotongan sebagian hak yang diterima oleh pekerja pada perusahaan dimana pekerja ditempatkan.

Realisasi hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerjaannya dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja tersebut dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan yang ditemukan undang – undang. Syarat perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 59, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang pengerjaannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pemenuhan persyaratan tersebut diatas merupakan suatu keharusan, karena kelalaian dalam pemenuhan syarat tersebut berakibat pada beralihnya status hukum hubungan kerja pekerja / buruh dari perusahaan penerima pemborongan menjadi hubungan kerja pekerja / buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pekerja / buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Pembatasan kegiatan yang dapat di-*outsource* tersebut ditujukan untuk melindungi terjadinya kesewenang-wenangan terhadap pekerja lama.

Syarat-syarat bagi perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh untuk kegiatan jasa penunjang adalah :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja / buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada butir a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua elah pihak;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja / buruh dibuat secara

tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum berlakunya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, sangat banyak terjadi penyelewengan hukum dalam mengatur hubungan kerja dan syarat kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja / buruh. Contoh yang menyolok adalah dalam penerimaan / mempekerjakan satuan pengamanan (sekuriti). Para satpam tersebut umumnya direkrut dan dipekerjakan pada perusahaan lain, akan tetapi mereka tidak mempunyai hubungan kerja yang tetap / pasti dengan perusahaan *outsourcing*. Mereka hanya mendapat upah pada saat mereka bekerja, sedangkan apabila perusahaan tempat mereka bekerja memberhentikan, maka mereka tidak lagi mendapat upah, meskipun masa kerja mereka telah lama.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada satu sisi telah berupaya untuk melindungi pekerja / buruh dari ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha *outsourcing*, dan pada sisi lain telah juga membuka peluang terjadinya efisiensi bagi pengusaha.

### **3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans)**

**RI No. : KEP-101/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) ini dibuat untuk memenuhi perintah pasal 66 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut memerintahkan pembuatan peraturan pelaksana mengenai tata cara perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh.

Dalam Permenakertrans ini disebutkan bahwa perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum, yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja / buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Permenakertrans ini tidak merinci secara tegas jenis badan hukum apa saja yang diizinkan dalam uaha ini. Oleh karena ketiadaan batasan tersebut maka setiap badan hukum, baik perseroan terbatas, firma, CV, koperasi dan lain-lain dimungkinkan untuk terjun dalam bisnis outsourcing.

Agar dapat melayani penyediaan jasa pekerja / buruh, maka perusahaan dimaksud harus memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten / kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh.

Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

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

sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh;

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

Perjanjian antara dua perusahaan tersebut selanjutnya didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam hal perusahaan mempekerjakan pada lebih dari satu kabupate/kota, tetapi masih dalam satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada instansi ketenagakerjaan di bidang ketenagakerjaan provinsi. Sedangkan apabila pelaksanaan pekerjaan dilakukan pada dua provinsi atau lebih, maka pendaftaran akan dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

Dengan keluarnya Permenakertrans ini maka pengaturan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh telah terpenuhi, sehingga pedoman pelaksanaan dan pengawasan atas setiap pelanggaran dapat diterapkan dengan tegas.

**4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. :  
KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian  
pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain**

Sama dengan Permenakertrans KEP-101 di atas, Kepmenaker ini juga merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal-hal yang diatur dalam Kepmenaker ini menyangkut persyaratan yang harus dipenuhi ketika perusahaan menyerahkan pekerjaannya kepada perusahaan lain.

Diantara beberapa syarat tersebut adalah bahwa penyerahan pekerjaan harus dibuat dan ditandatangani kedua belah pihak secara tertulis melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Penerima pekerjaan yang menandatangani perjanjian pemborongan tersebut harus merupakan perusahaan yang berbadan hukum dan mempunyai izin usaha dari ketenagakerjaan.

Kepmenaker ini juga mengharuskan adanya jaminan atas pemenuhan seluruh hak-hak pekerja. Syarat lainnya adalah penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan utama perusahaan, melainkan hanya berupa kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.



### **BAB III**

## **IMPLEMENTASI *OUTSOURCING* DALAM PERUSAHAAN**

### **A. Dasar Pemikiran Penerapan *Outsourcing***

*Outsourcing* merupakan suatu kebutuhan dalam setiap organisasi, karena setiap organisasi pasti memiliki spesialisasi pada suatu atau beberapa bidang pekerjaan saja, sementara bidang pekerjaan lain yang bukan merupakan spesialisasi organisasi tersebut dapat dialihkan kepada pihak lain. Dalam

peradaban manusia, kegiatan-kegiatan yang mengarah kepada *outsourcing* ditemukan, sebagai contoh tentara bayaran yang disewa pasukan Romawi karena pasukan Romawi kelelahan dalam bertempur. Hal tersebut merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak terelakkan.

Dalam perkembangannya berdasarkan penelitian Graver ditemukan beberapa alasan atau dasar pemikiran diterapkannya *outsourcing* dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu :<sup>42</sup>

1. Alasan yang bersifat organisasional

Berdasarkan alasan ini, *outsourcing* dilakukan sebagai upaya meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan fokus pada kegiatan yang menjadi keunggulan organisasi, meningkatkan fleksibilitas organisasi dalam beradaptasi dengan tuntutan dunia bisnis yang ada, adanya transformasi organisasi, meningkatkan nilai produk dan pelayanan, kepuasan pelanggan serta *shareholder value*;

2. Peningkatan kegiatan yang terkait dengan bidang operasional

Alasan yang dapat dikategorikan adalah upaya meningkatkan kinerja operasional, memenuhi kebutuhan akan keahlian tertentu, adanya keterampilan dan teknologi yang tidak dimiliki, meningkatkan upaya pengelolaan risiko, mengembangkan gagasan inovatif dan meningkatkan kredibilitas serta pandangan melalui kerjasama dengan provider yang kredibel;

---

<sup>42</sup> Graver II, Maurice F (1999), *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, New York, Amacom, hal.4.

### 3. Finansial

Alasan ini merupakan dasar yang paling sering digunakan untuk menerapkan *outsourcing*, pada intinya alasan ini dilandasi pemikiran untuk mengurangi investasi asset serta dana yang ada dapat dialihkan pada bentuk investasi atau kepentingan lainnya;

### 4. Pendapatan / *Revenue*

Beberapa alasan yang dapat digolongkan dalam kelompok ini antara lain untuk memperoleh pendapatan kedalam pasar dan kesempatan bisnis yang lebih luas melalui jaringan yang dimiliki provider serta mempercepat ekspansi seiring dengan pengembangan kapasitas, proses dan system yang dimiliki oleh *provider*;

### 5. Biaya

Dalam kelompok ini, alasan yang termasuk didalamnya antara lain adalah menurunkan biaya produksi melalui *outsourcing*.

## **B. Tujuan *Outsourcing***

Tujuan strategis dari suatu *outsourcing* berarti bahwa *outsourcing* digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan komparatif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Perusahaan yang dapat mempertahankan hidup berarti tetap dapat

mempertahankan pangsa pasar. Sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar. Oleh karena itu pekerjaan harus diserahkan kepada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman dari pada perusahaan itu sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja. Secara potensial, sebetulnya kesempatan itu ada dalam arti bahwa setiap jenis pekerjaan, lambat atau cepat, akan ditekuni dan dapat dikerjakan secara sangat baik dan profesional oleh suatu kelompok perusahaan tertentu, dengan adanya spesialisasi.

Konsekuensi dari penerapan *outsourcing* adalah konsentrasi pada kegiatan pokok perusahaan berarti harus meningkatkan profesionalisme dan kinerja di bidang yang seharusnya memang dikuasai dengan baik karena itu merupakan pekerjaan pokoknya. Hal ini merupakan faktor utama dari spesialisasi. Hal tersebut merupakan tujuan jangka panjang dan hanya dapat dicapai dengan baik apabila hubungan antara pemberi kerja dan penerima kerja bersifat jangka panjang. Saling menguntungkan, saling percaya dan saling mendukung. Hubungan seperti inilah yang disebut dengan hubungan kemitraan bisnis atau *partnership*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, *outsourcing* dapat menjadi bermanfaat bagi suatu perusahaan secara maksimal apabila dapat dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang. Potensi keuntungan atau tujuan-tujuan perusahaan melakukan *outsourcing* diuraikan sebagai berikut.<sup>43</sup>

1. Meningkatkan fokus perusahaan

---

<sup>43</sup> Richardus Eko Indrajit, *Op Cit.*, hal.5.

Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat memusatkan diri pada masalah dan strategi utama dan umum, sementara pelaksana tugas sehari-hari yang rutin serta umum dapat diserahkan kepada pihak ketiga. Satu alasan ini sering diaplikasikan oleh perusahaan-perusahaan besar dalam melakukan *outsourcing*. Pekerjaan sehari-hari seringkali menghabiskan waktu manajemen yang dikejar *deadline* waktu pencapaian target perusahaan. Dengan melakukan *outsourcing*, manajemen dapat berkonsentrasi pada bisnis utama sehingga akan menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih besar dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan. Dengan meningkatkan fokus pada bisnis utamanya, perusahaan juga akan lebih mampu meningkatkan keunggulan perusahaannya secara lebih baik.

## 2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia

Secara alamiah, spesialisasi pekerjaan seperti yang dimiliki serta dikembangkan oleh kontraktor (*outsourcing provider*) mengakibatkan kontraktor memiliki keunggulan kelas dunia dalam keunggulan bisnisnya. *Outsourcing* yang dilakukan tentunya harus sesuai dengan kemampuan perusahaan *outsourcing* tersebut. Kontraktor ini tentunya dapat melakukan investasi jangka panjang dalam bidang teknologi serta sumber daya manusia yang mahir dan ahli di bidangnya. Para kontraktor juga mempunyai pengalaman dengan bekerjasama dengan kliennya dalam memecahkan

masalah-masalah yang mungkin serupa dalam bidangnya. Pengalaman dan investasi ini dapat diartikan sebagai proses yang unggul dibidangnya.

3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*

*Outsourcing* merupakan produk samping dan salah satu *management tool* yang unggul, yaitu *Business Process Reengineering*. *Reengineering* adalah pemikiran kembali secara fundamental mengenai proses bisnis, dengan tujuan untuk melakukan perbaikan secara dramatis tentang ukuran-ukuran keberhasilan yang kritis bagi pengusaha, yaitu biaya, mutu, jasa dan kecepatan.

Perbaikan proses di perusahaan untuk menyesuaikan dengan standar perusahaan kelas dunia memerlukan waktu yang sangat panjang serta sulit. Makin banyak perusahaan yang mengatasi hal ini dengan melakukan *outsourcing* agar mendapat penghasilan langsung dan tanpa resiko. *Outsourcing* menjadi salah satu cara dalam *reengineering* untuk mendapat manfaat saat ini, bukan manfaat yang nanti akan diperoleh. Dengan cara menyerahkan tugas kepada pihak ketiga yang sudah melakukan *reengineering* dan menjadi unggul atas aktivitas-aktivitas tertentu.

4. Membagi risiko

Semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan serta seluruh investasi yang diperlukan untuk setiap aktivitas tersebut harus dilakukan oleh perusahaan tersebut. Semua bentuk investasi menanggung risiko tertentu. Apabila semua investasi dilakukan sendiri maka seluruh risiko juga akan ditanggung

sendiri. Apabila beberapa aktivitas perusahaan dikontrakkan kepada pihak ketiga maka risiko yang ada akan ditanggung bersama.

*Outsourcing* menimbulkan kemungkinan adanya pembagian risiko, yang akan memperingan dan memperkecil risiko perusahaan. Risiko tidak hanya menyangkut keuangan, namun meliputi juga kekakuan operasi. Dengan pembagian risiko, perusahaan akan lebih dapat bergerak secara fleksibel, dapat cepat berubah ketika diperlukan. Pasar, kompetisi, peraturan pemerintah, keadaan keuangan dan teknologi yang sering berubah, merupakan bidang-bidang yang dapat berubah secara drastis. Hal tersebut menuntut suatu fleksibilitas tertentu dari perusahaan untuk menyesuaikan.

5. Menggunakan sumber-sumber yang ada untuk aktifitas yang lebih strategis.

Perusahaan memiliki keterbatasan dalam pemilikan sumber daya. Tantangan yang terus menerus harus dihadapi adalah bahwa sumber daya tersebut harus selalu memanfaatkan bidang-bidang yang menguntungkan. *Outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki secara terbatas tersebut untuk bidang-bidang kegiatan utama. Sumber daya perusahaan termasuk permodalan, sumber daya manusia, dan fasilitas. Dalam hal sumber daya manusia, kompetensinya ditujukan untuk menangani hal-hal intern yang rutin serta umum, dapat dialihkan untuk menangani hal-hal yang bersifat ekstern.

6. Memungkinkan tersedianya dana modal

*Outsourcing* mengurangi kebutuhan investasi dana pada fungsi-fungsi di luar bisnis inti. Upaya tersebut akan memungkinkan dana-dana modal tersedia untuk area-area bisnis inti. *Outsourcing* dapat menyempurnakan pengukuran keuangan tertentu dengan menghapuskan kebutuhan *Return On Equity* (ROE) dari investasi dana di luar bisnis inti.

#### 7. Menciptakan dana segar

*Outsourcing* tidak hanya dilakukan meliputi kontrak suatu aktivitas pada pihak ketiga, namun juga disertai dengan penyerahan, penyewaan dan penjualan aset yang digunakan untuk melakukan aktivitas tertentu. Aset tersebut misalnya kendaraan, bengkel, peralatan angkut serta angkat. Dengan demikian akan mengalir dana segar masuk ke dalam perusahaan. Dana ini akan menambah likuiditas perusahaan dan bisa dipergunakan untuk maksud-maksud lain yang bermanfaat serta sesuai dengan fokus utama perusahaan. Para mitra *outsourcing* akan mau membeli aset ini seandainya mendapatkan harga yang menarik dan mendapatkan kemungkinan kesempatan untuk memanfaatkan secara ekonomis, misalnya digunakan untuk memberikan layanan pada pihak lain, dalam hal masih terdapat kapasitas yang lebih.

#### 8. Mengurangi dan mengendalikan biaya-biaya operasional

Alasan yang paling penting dalam hal pengendalian biaya operasional ini ialah pemakaian penyedia jasa dengan struktur biaya lebih murah merupakan salah satu keuntungan jangka pendek dari *outsourcing*. Pengurangan biaya-biaya

operasional dapat diwujudkan sebagai berikut :

- a. Dengan melakukan *outsourcing*, biaya operasional yang terjadi (bensin, parkir tol perawatan mobil dan lainnya) akan menjadi beban perusahaan *outsourcing*. Perusahaan *outsourcing* akan menjadikan beban tersebut kepada pemakai jasa dengan tarif yang ditentukan setiap bulannya. Akibatnya perusahaan dibantu untuk mengendalikan biaya-biaya operasional dari kebocoran atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawannya.
- b. Biaya yang dibebankan akan menjadi lebih murah karena kapasitas yang dikerjakan oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing* memungkinkan terciptanya efisiensi.

#### 9. Sumber daya tidak perlu tersedia secara internal

Perusahaan perlu melakukan *outsourcing* untuk suatu aktivitas tertentu karena perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan sumber daya untuk melakukan aktivitas tersebut secara baik dan memadai di organisasinya. Ketidakmampuan suatu perusahaan dikarenakan oleh biaya yang terlalu besar untuk pemenuhan sumber daya dalam perusahaan.

#### 10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

*Outsourcing* digunakan untuk mengatasi pengelolaan hal atau mengawasi fungsi yang sulit dikendalikan. Fungsi yang sulit dikelola dan dikendalikan ini, misalnya birokrasi ekstern yang sangat berbelit yang harus ditaati oleh

perusahaan yang dimiliki negara dalam menjalankan fungsi pembelian barang dan jasa, yang sulit ditembus dengan cara-cara yang biasa. Hal ini mungkin dapat dilakukan dengan mengontrakkan pekerjaan pada pihak swasta, yang tidak terikat pada birokrasi tertentu. Contoh lain adalah mengontrakkan pemeliharaan peralatan karena setelah dilakukan usaha terus menerus untuk memperbaiki secara cukup signifikan.

### C. Pembagian *Outsourcing*

Setiap perusahaan mengeluarkan produk atau jasa yang merupakan hasil akhir proses kerja dalam suatu perusahaan. Dalam menghasilkan produk atau jasa tersebut pasti memiliki proses kerja dalam organisasi yang kompleks. Kegiatan tersebut dapat dibagi menjadi kegiatan pokok perusahaan (*core business*) serta kegiatan penunjang perusahaan (*non core business*). Kegiatan utama perusahaan merupakan kegiatan utama dalam rantai proses produksi dalam menghasilkan produk atau jasa perusahaan untuk bersaing di pasaran.

Bisnis utama harus dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan, sedangkan aktivitas penunjang (*non core business*) dapat dilakukan *outsourcing*. Hal ini diatur secara khusus dalam pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut :<sup>44</sup>

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) adalah sebagai berikut :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

---

<sup>44</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Hal utama adalah penentuan suatu kegiatan atau pekerjaan apakah digolongkan ke dalam *core business* atau tidak. Menurut pasal 66 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diuraikan bahwa kegiatan penunjang di luar jasa usaha pokok suatu perusahaan merupakan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Adapun bunyi pasal 66 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dalam penjelasan diuraikan secara lebih jelas tentang kegiatan penunjang tersebut sebagai berikut :<sup>45</sup>

Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security* / satuan pengaman), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

---

<sup>45</sup> Penjelasan pasal 66 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan serta penjelasan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa dalam pelaksanaan *outsourcing*, perusahaan wajib melakukan pemisahan terlebih dahulu mana yang disebut sebagai pekerjaan pokok perusahaan serta pekerjaan penunjang perusahaan.

#### **D. Pekerjaan Pokok Dan Pekerjaan Penunjang**

Berdasarkan pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *outsourcing* (Alih Daya) hanya diperbolehkan untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

R.Djokopranoto dalam materi seminarnya menyampaikan bahwa :

*“Dalam teks UU no 13/2003 tersebut disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi UU tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang di outsource umumnya (tidak semuanya) adalah kegiatan penunjang (non core business), sedangkan kegiatan pokok (core business) pada umumnya (tidak semuanya) tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri. Namun ada potensi masalah yang timbul. Potensi masalah yang timbul adalah apakah pembuat dan penegak undang-undang di satu pihak dan para pengusaha dan industriawan di lain pihak mempunyai pengertian dan interpretasi yang sama mengenai istilah-istilah tersebut.”<sup>46</sup>*

---

<sup>46</sup> R.Djokopranoto, *Outsourcing (Alih Daya) dalam No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*, Materi Seminar disampaikan pada Seminar *Outsourcing: Process and Mangement*, World Trade Center Jakarta, 13-14 oktober 2005, hal.5.

Kesamaan interpretasi ini penting karena berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, *outsourcing* (Alih Daya) hanya dibolehkan jika tidak menyangkut *core business*. Dalam penjelasan pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa :

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

Interpretasi yang diberikan undang-undang masih sangat terbatas dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini dimana penggunaan *outsourcing* (Alih Daya) semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.

Dalam melaksanakan rantai proses kerjanya, rata-rata setiap perusahaan membagi 2 (dua) bidang proses kerjanya, yaitu kegiatan pokok perusahaan (*core business*) dan kegiatan penunjang perusahaan (*non core business*). Kegiatan pokok perusahaan biasanya merupakan kegiatan inti perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa yang merupakan hasil akhir rantai proses kerja pada perusahaan. Kegiatan penunjang merupakan kegiatan yang bukan kegiatan inti perusahaan namun termasuk dalam rantai proses kerja perusahaan. Apabila kegiatan penunjang ini berhenti, berarti menghambat atau berhenti pula kegiatan pokok perusahaan.

Kegiatan penunjang merupakan kegiatan yang dapat dialihkan kepada pihak lain, karena sifat pekerjaannya bukan merupakan rahasia perusahaan yang harus dilindungi. Berikut pembahasan lebih mendalam mengenai perbedaan antara kegiatan pokok perusahaan dengan kegiatan penunjang dalam perusahaan, sehingga pemahaman akan *outsourcing* menjadi lengkap dan jelas:

### 1. Pekerjaan Pokok Perusahaan (*Core Business*)

Menurut Gareth R Jones, *core competence* adalah keterampilan dan kemampuan perusahaan dalam aktivitas penciptaan nilai tertentu (*value creation*) yang memungkinkan perusahaan tersebut untuk mencapai tingkat efisiensi, kualitas, inovasi dan *customer responsiveness*.<sup>47</sup>

Arti dari *core competence* (kompetensi inti) adalah suatu keunggulan spesifik yang dimiliki perusahaan yang memungkinkannya untuk bersaing secara efektif dengan kompetitornya.<sup>48</sup> Penjelasan lain tentang *core competence* adalah istilah yang digunakan untuk keahlian dan keterampilan yang dimiliki perusahaan sehingga memungkinkan untuk unggul dalam mengembangkan dan memasarkan produk yang berintikan keahlian tersebut.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Jones Gareth R (2001), *Organizational Theory*, 3rd edition, London, Prentice Hall, hal.201.

<sup>48</sup> Griffin, Ricky W and Michael W, Pustay 2002, *International Business: A Managerial Perspective*, Prentice Hall.

<sup>49</sup> Fahmi Muthi (Juli 1995) *Outsourcing*, *Usahawan* No. 07 Th XXIV, hal. 26.

Menurut Parahalad dan Gary Hamel, terdapat 3 (tiga) hal yang dapat dijadikan indikator dalam mengidentifikasi *core competence* suatu fungsi / lembaga, yaitu:<sup>50</sup>

- a. Suatu *core competence* harus memberikan kontribusi yang cukup besar atas keunggulan yang dipersepsikan oleh pelanggan (*perceived customer benefits*) dari hasil akhir, misalnya : mesin mobil merupakan *core competence* dari Honda mobil.
- b. Suatu *core competence* memberikan suatu akses potensial ke dalam pasar yang luas.
- c. Suatu *core competence* harus sulit ditiru atau digantikan, dimana hal ini dilakukan melalui harmonisasi kompleks antara teknologi dengan keahlian.

James Brian Quinn dan Frederick G Hilmer berpendapat bahwa *core competence* yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut:<sup>51</sup>

Terdiri atas sekumpulan keahlian atau pengetahuan dan bukan merupakan produk atau fungsi, yaitu suatu kemampuan intelektual atau sistem manajemen yang dapat menciptakan suatu keunggulan kompetitif. Kompetensi meliputi aktivitas perancangan produk, penciptaan teknologi, pelayanan konsumen yang didasarkan pada pengetahuan dan bukan atas pemilikan asset atau produk yang mudah ditiru atau digantikan dengan barang pengganti.

Definisi tentang pekerjaan pokok (*core competence*) perusahaan yang kurang lebih memiliki maksud yang sama dengan definisi di atas,

---

<sup>50</sup> C.K Parahald & Gary Hamel (Mei – Juni 1990), *the core competence of the corporation*, Harvard Business Review, hal.79.

<sup>51</sup> Quinn, JB & Frederick G Hilmer (1994), *Strategic outsourcing, sloan management review*, hal 43-45.

adalah definisi dari Richardus Eko Indrajit, dimana definisinya lebih banyak menekankan bahwa *outsourcing* sebagai suatu kombinasi yang unik dari tahapan-tahapan di perusahaan yang sulit ditiru oleh perusahaan lain. Adapun definisinya adalah sebagai berikut :<sup>52</sup>

*Core competencies are the innovative combinations of knowledge, special skills, proprietary technologies, information and unique operating methods that provide the product or the service that customers value and want to buy. Core competencies are what sets the organization's products and services apart from the competitors similar offerings.*

Perusahaan Nissan, Toyota dan Honda di Amerika mampu bersaing dengan tiga raksasa Ford, General Motor dan Chrysler antara lain dengan strategi ini. Pabrik Nissan di Canton, Mississippi dan Smyrna di Tennessee, menggunakan dua strategi kunci untuk mengalahkan kelompok Detroit, yaitu dengan *outsourcing* dan menggunakan karyawan non serikat buruh. Nissan Syrna telah melakukan *outsource* terhadap sebagian dari pekerjaan perakitan kepada perusahaan yang memasok suku cadang yang dirakit. Pekerjaan perakitan dewasa ini oleh dunia industri mobil sudah dianggap bukan sebagai usaha pokok.<sup>53</sup>

Perkembangan industri mobil merupakan suatu contoh yang menarik dalam pembahasan *core business* dan *non core business* sekaligus perkembangan pengertian *core business* dalam industri tersebut. Sekurang-

---

<sup>52</sup> Richardus Eko Indrajit, *7 steps to successful outsourcing*, makalah presentasi yang disampaikan pada workshop *Outsourcing Process and Management*, World Trade Center Jakarta, 13-14 Oktober 2004.

<sup>53</sup> R. Djokopranoto, *Outsourcing dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (prespektif pengusaha)*, Materi seminar disampaikan pada seminar *outsourcing: process and management*, World Trade Center Jakarta, 13-14 Oktober 2005, hal.7.

kurangnya ada 3 (tiga) perkembangan mengenai pengertian usaha pokok (*core business*) perusahaan mobil: <sup>54</sup>

**a. Membuat mobil**

Awal mula industri, pabrik atau perusahaan mobil memang membuat mobil secara penuh. Kegiatan ini mencakup merancang mobil, membuat suku cadang dan komponen mobil, lalu merakit mobil. Pada waktu itu tidak ada perusahaan lain yang mempunyai teknologi, mampu dan membuat suku cadang dan komponen mobil, kecuali perusahaan mobil. Pada tahap ini usaha pokok perusahaan mobil adalah penuh yaitu seperti disebutkan di atas : merancang, mendesain, membuat suku cadang dan komponen, serta merakit mobil.

**b. Merakit mobil**

Dengan berkembangnya spesialisasi, makin banyak suku cadang dan komponen yang dibuat oleh perusahaan lain yang menspesialisasikan diri dalam membuat suku cadang tertentu. Ban luar dan ban dalam dibuat oleh pabrik ban, aki dibuat oleh pabrik aki, tempat duduk dibuat oleh pabrik tempat duduk, mesin dibuat oleh pabrik khusus mesin, dan sebagainya. Pembuatan suku cadang dan komponen ini disesuaikan dengan desain dan spesifikasi yang ditentukan oleh perusahaan mobil itu sendiri. Spesialisasi melahirkan perbaikan mutu dan peningkatan efisiensi yang bermuara pada pengurangan harga dan biaya. Maka aktivitas perusahaan atau pabrik mobil berkurang menjadi pembuatan

---

<sup>54</sup> *Ibid*

desain dan rekayasa dan perakitan. Pada tahap ini, usaha pokok perusahaan mobil menjadi hanya merancang, mendesain dan bermuara pada merakit mobil. Tugas pembuatan suku cadang dan komponen sudah menjadi kegiatan atau usaha penunjang.

### c. Merancang atau Merekayasa Mobil

Tahap selanjutnya ialah bahwa di beberapa tempat, aktivitas perakitan agaknya lebih cepat, murah dan bermutu jika dilakukan bukan oleh pabrik mobil, tetapi oleh pemasok yang memasok suku cadang yang bersangkutan. Maka secara bertahap perusahaan mobil menyerahkan kegiatan perakitan mobil pada pemasok suku cadang dan komponen, karena mereka dapat melakukannya dengan secara lebih baik, akurat, cepat, dan murah. Japan's Nissan Motor Coy menempuh kebijaksanaan ini secara global, tidak hanya pabriknya di Jepang, tetapi juga di Meksiko, Amerika Serikat, Afrika Selatan, dan negara-negara lain. Dengan demikian, yang mereka anggap sebagai usaha pokok hanya tinggal mendesain, merekayasa, dan merancang mobil.

Berdasarkan contoh dari perkembangan di industri mobil tersebut, maka konsep dan pengertian pekerjaan pokok atau *core business* dan pekerjaan penunjang perusahaan atau *non core business* adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Oleh karena itu Alexander dan Young (1996) mengatakan bahwa ada 4 (empat) pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*. Keempat pengertian itu adalah:<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> R Djokopranoto, *Ibid*, hal.9.

## **1. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan;**

Definisi bahwa usaha pokok adalah usaha yang tradisional dilakukan di dalam perusahaan adalah definisi yang terlalu simplistis dan ketinggalan zaman, karena dunia usaha sekarang ini sudah berubah sama sekali. Demikian juga gambaran perusahaan yang sukses yaitu perusahaan yang mengerjakan semuanya seperti perusahaan Du Pont atau General Electric pada tahun 1920an adalah gambaran yang ketinggalan zaman. Sekarang ini, gambaran perusahaan yang sukses bukan diukur dari situ tetapi dari pendapatan dan nilai penjualan, dari nilai asset, dan dari hal-hal sejenis itu. Perusahaan yang sekarang ini dianggap sukses justru perusahaan yang mengalihkan sebagian besar kegiatannya keluar (*outsourcing*), karena hanya dengan itulah akan diperoleh tingkat efisiensi yang tinggi dan mutu produk yang unggul. Oleh karena itu mungkin 3 (tiga) definisi yang berikut lebih sesuai dengan kenyataan yang berkembang.

## **2. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis;**

Dalam faham ini, pemikiran mengenai usaha pokok lebih ditujukan pada kegiatan yang sangat kritis terhadap atau sangat mempengaruhi kinerja bisnis perusahaan. Tetapi konsep ini masih dalam alam pemikiran bahwa untuk kegiatan kritis, hanya perusahaan sendiri yang mampu mengerjakannya dengan handal. Disamping itu, pengertian “kritis” itu sendiri juga tidak sangat jelas. Bagi industri minyak bumi, pengeboran sumur minyak adalah persyaratan mutlak untuk mencari

dan memproduksi minyak. Kegiatan tersebut jelas sangat kritis untuk kinerja produksi minyak, tetapi dalam kenyataannya, banyak produsen minyak mengkontrakkan pekerjaan pengeboran sumur ini karena dianggap bukan usaha pokok dan dianggap lebih efisien dan efektif.

**3. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang;**

Definisi ketiga ini melihat usaha pokok sebagai perwujudan dari kompetensi pokok (*core competence*). Secara logika, perusahaan akan mempunyai usaha pokok dalam bidang yang paling dikuasai, dan bidang itu merupakan kompetensi pokoknya. Jadi ada korelasi antara usaha pokok dan kompetensi pokok. Dan kedua kombinasi ini akan menciptakan keunggulan kompetitif. Apa sebenarnya yang disebut sebagai kompetensi pokok, Prahalad dan Hamel (1990) memberikan definisi sebagai berikut:

*'core competence is the collective learning in the organization, especially how to coordinate diverse production skills and integrate, multiple streams of technology' 'core competence is essentially a bundle of corporate skills that can be put to work in producing different products, both current and future.'*

Namun definisi ini juga mempunyai beberapa kelemahan, misalnya suatu perusahaan mempunyai dua jenis kompetensi pokok, yaitu dalam produksi primer dan produksi sekunder. Namun dalam produksi sekunder, tingkat efisiensinya kalah dibandingkan dengan perusahaan lain sehingga perusahaan condong untuk melakukan outsourcing terhadap aktivitas produksi sekunder. Jadi definisi perlu dirubah menjadi kompetensi pokok yang paling unggul atau pengertian

kompetensi pokok termasuk kompetensi dalam efisiensi.

**4. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali;**

Definisi keempat adalah semacam kemajuan dari definisi ketiga, sebagai akibat dari perkembangan industri. Dalam contoh industri mobil di atas, perakitan mobil dianggap sebagai keunggulan kompetitif dan sebagai kompetensi pokok perusahaan mobil sehingga dianggap juga sebagai usaha pokoknya. Dengan munculnya perusahaan-perusahaan lain yang lebih unggul dalam melaksanakan pekerjaan perakitan, maka usaha pokok perusahaan mobil bergeser pada kegiatan yang lebih pokok lagi, yang lebih menentukan keberhasilan perusahaan, yaitu desain, perencanaan dan perekayasaan. Inilah pendorong pengembangan dan inovasi di bidang teknologi permobilan. Perusahaan mobil selanjutnya lebih berkonsentrasi pada perekayasaan kendaraan, misalnya yang lebih hemat energi atau menggunakan energi selain bahan bakar minyak bumi, yang lebih ramah lingkungan, yang lebih murah dan sebagainya. Sedangkan aktivitas perakitan dapat dilakukan outsourcing pada perusahaan lain yang lebih profesional dan lebih unggul.

Definisi usaha pokok yang digunakan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih condong pada definisi pertama ini karena yang digunakan sebagai contoh adalah aktivitas seperti jasa boga, tenaga pengaman, angkutan pekerja/buruh, dan pembersihan kantor. Jenis-jenis aktivitas ini adalah jenis *outsourcing*

yang paling kuno, yang baru berupa pengontrakkan biasa. Pengontrakkan adalah cara pengalihan pekerjaan karena berbagai alasan seperti terlalu merepotkan, pekerjaan terlalu rumit, menghindarkan masalah ketenagakerjaan dan sebagainya. Sedangkan *outsourcing* ditempuh untuk alasan-alasan yang lebih strategis, yaitu memperoleh keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan, dalam rangka mempertahankan pangsa pasar, menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

Di samping definisi yang berkembang mengenai bisnis pokok tersebut, ada suatu metode yang efektif dalam menentukan bisnis pokok suatu perusahaan, sebagai berikut:

- a. Apabila suatu pekerjaan sanggup dan dapat dikerjakan secara internal perusahaan;
- b. Apabila perusahaan/pihak lain dapat menggunakan perusahaan kita untuk melakukan suatu pekerjaan (kemampuan pokok perusahaan).

## **2. Pekerjaan Penunjang Perusahaan (*Non Core Business*)**

Kepentingan perusahaan untuk melakukan *outsourcing* dapat dikatakan lebih banyak ke arah kepentingan pengusaha. Kepentingan pengusaha sering kali tidak sejalan dengan kepentingan pekerjanya. Dari sudut pandang perusahaan, ketentuan yang layak untuk dilaksanakan sendiri oleh perusahaan adalah bisnis utama, sedangkan pekerjaan penunjang dapat dialihkan

kepada pihak lain. Namun pengalihan kegiatan penunjang tersebut tetap harus didasarkan atas penelitian dan studi, hal apa yang paling menguntungkan perusahaan (motif ekonomi).

Dari sisi ketenagakerjaan, larangan penyerahan bisnis utama (*core business*) kepada perusahaan lain melalui outsourcing bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan kerja bagi para pekerja/buruh. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan/*outsourcing*. Dalam pasal 65 ayat (2) disebutkan bahwa 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.

Persyaratan yang ditetapkan oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merupakan keharusan yang wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Ediwarman, *Outsourcing & Perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : DSS Publishing), 2006, hal. 25.

Penjelasan pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya juga telah jelas menjabarkan hal-hal apa saja yang dimaksud dengan kegiatan penunjang, yaitu:

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

Kegiatan penunjang perusahaan didefinisikan oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai suatu kegiatan di luar kegiatan pokok perusahaan. Sebenarnya dalam penjelasan tersebut telah sangat jelas maksud dari pembuat Undang-Undang mengenai arti kegiatan penunjang perusahaan. Bahkan diberikan juga contoh dari kegiatan penunjang perusahaan tersebut, yaitu:

- a. Usaha pelayanan kebersihan;
- b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh;
- c. Usaha tenaga pengamanan;
- d. Usahan penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Pada pelaksanaannya di dunia industri seringkali kebutuhan perusahaan akan *outsourcing* tidak hanya sekedar bidang-bidang seperti yang dicantumkan pada penjelasan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebutuhan dunia industri akan *outsourcing* lebih kepada rantai proses kerja yang bukan merupakan spesialisasi dari perusahaan tersebut. Pengalihan kegiatan tersebut diharapkan akan dapat menghasilkan

proses kerja yang cepat, bermutu baik, serta perusahaan akan fokus pada peningkatan kualitas dibandingkan dengan administrasi kepegawaian.

### **E. Perjanjian Dalam *Outsourcing***

Hubungan kerjasama antara Perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* (Alih Daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Sepakat, bagi para pihak;
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Sebab yang halal.

Perjanjian dalam *outsourcing* (Alih Daya) juga tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

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

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:<sup>57</sup>

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

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

---

<sup>57</sup> Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan**  
**Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan**  
harus memenuhi syarat sebagai berikut:<sup>58</sup>

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak;
- c. perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut maka walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan outsourcing (Alih Daya) dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Pasal 66 ayat (2) butir a, b dan c Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>59</sup> Mengenai PKWT dan PKWTT, lihat pasal 56 sampai dengan pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

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

#### **F. Hubungan Hukum Antara Karyawan *Outsourcing* Dengan Perusahaan Pengguna *Outsourcing***

Hubungan hukum Perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* (Alih Daya) menandatangani perjanjian

kerja dengan perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*.

Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Hal yang mendasari mengapa karyawan *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah :<sup>60</sup>

1. Karyawan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja;
2. Standard Operational Procedures (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja;
3. Bukti tunduknya karyawan adalah pada Memorandum of Understanding (MoU) antara perusahaan outsource dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan outsource.

---

<sup>60</sup> Artikel “Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan: (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) ”, <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 20 September 2008

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan karyawan *outsorce* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan *outsourcing*. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan *outsourcing* (Alih Daya) karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya karyawan *outsourcing* (Alih Daya) menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna *outsourcing* sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh karyawan *outsourcing*.

Misalkan masalah benefit, tentunya ada perbedaan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada karyawan *outsourcing* oleh perusahaan *outsourcing*. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari karyawan *outsourcing* yang menuntut dijadikan karyawan tetap pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara karyawan dengan perusahaan pengguna *outsourcing*.

Perbedaan pemahaman tersebut pernah terjadi pada PT Toyota Astra Motor, salah satu produsen mobil di Indonesia. Dimana karyawan *outsourcing* khusus pembuat jok mobil Toyota melakukan unjuk rasa serta mogok kerja untuk menuntut dijadikan karyawan PT Toyota Astra Motor. Hal ini dikarenakan

kurangnya sosialisasi mengenai status hubungan hukum mereka dengan PT Toyota Astra Motor selaku perusahaan pengguna *outsourcing*.<sup>61</sup>

## **BAB IV**

### **PERSOALAN HUKUM *OUTSOURCING***

*Outsourcing*, yang diterjemahkan sebagai bisnis kemitraan dengan tujuan untuk mencapai keuntungan bersama, dalam prosesnya mempunyai hubungan yang tidak terpisahkan dengan penerapan hukum. Dalam semua tahapan, sejak awal dijajakinya kerjasama, dilanjutkan dengan pembuatan dan penandatanganan perjanjian serta pelaksanaan kerjasama, sangat dimungkinkan timbulnya perselisihan hukum. Perselisihan tersebut bisa terjadi dengan sesama rekan kerjasama, pekerja/buruh maupun dengan pihak lainnya.

Ada beberapa faktor yang memicu timbulnya persoalan hukum dalam penerapan *outsourcing*, antara lain adanya perbedaan kepentingan para pihak. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, setidaknya ada 3 (tiga) pihak yang berhubungan langsung dalam setiap penandatanganan perjanjian kerjasama, yakni: perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja dari perusahaan-perusahaan tersebut.

---

<sup>61</sup> *Ibid.*

Apabila kita menilik ketiga pihak tersebut, maka masing-masing pihak mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan cenderung bertolak belakang. Pemberi kerja mengharapkan kualitas barang yang tinggi dengan harga yang serendah-rendahnya, sebaliknya penerima pekerjaan mengharapkan kualitas barang yang terendah dan harga yang tertinggi. Pada bagian lain pengusaha mengharapkan agar pekerja melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan produksi yang maksimal, sebaliknya pekerja/buruh mengharapkan kerja yang santai dengan upah yang tinggi.

Faktor pemicu lainnya adalah kondisi ekonomi politik yang tidak stabil. Faktor ini memang tidak berpengaruh seketika terhadap kelangsungan kerjasama, akan tetapi dalam waktu yang tidak terlalu lama akan berdampak. Sebagai contoh, ketika harga Bahan Bakar Minyak (BBM) melambung, maka biaya produksi ikut melonjak. Ini mengakibatkan timbulnya kesulitan memenuhi isi perjanjian, karena harga kontrak kerja yang telah dibuat tidak lagi sebanding dengan kondisi ekonomi sebelum kenaikan harga BBM.

Pada bagian lain, faktor politik juga sangat berpengaruh, yaitu melalui perubahan kebijakan / peraturan yang dikeluarkan pemerintah. Dalam praktik perpolitikan Indonesia, kita sering melihat terjadinya perubahan kebijakan / peraturan segera setelah terjadi pergantian presiden atau menteri. Hal ini sudah sangat sering kita rasakan, dan salah satu yang paling kontroversial adalah rencana amandemen atas Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada awal tahun 2006. Undang-Undang tersebut baru saja dibuat pada masa pemerintahan presiden Megawati, namun baru setahun lebih masa

pemerintahan presiden SBY, muncul gagasan untuk mengamandemen beberapa pasal dari undang-undang tersebut.

Persoalan *outsourcing* mempunyai cakupan yang sangat luas, termasuk masih rendahnya pemahaman masyarakat tentang bisnis tersebut, serta hal-hal yang berhubungan dengan itu. Untuk lebih jelas akan dibahas pada bagian-bagian selanjutnya.

### **A. Perusahaan Dagang Manusia**

Apabila dipandang dari sudut ruang lingkup tenaga kerja yang dipekerjakan, maka ada dua jenis perusahaan pengerah jasa tenaga kerja, yaitu Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJP/B). Perbedaan kedua jenis perusahaan tersebut adalah, PJTKI merupakan perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerjanya di luar negeri, sedangkan PPJP/B, mempekerjakan pekerja/buruhnya hanya di dalam negeri.

Perbedaan lainnya, pada perusahaan PJTKI, perjanjian kerja langsung ditandatangani oleh pekerja dan majikan, bukan oleh perusahaan yang mengerahkan tenaga kerja. Sebaliknya pada perusahaan pengerah jasa pekerja / buruh, penandatanganan kontrak kerja bukan dilakukan oleh buruh dengan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan. Adapun persamaan keduanya, baik dalam PJTKI maupun perusahaan pengerah jasa pekerja / buruh, hubungan kerja (hak dan kewajiban kedua belah pihak) harus dibuat dalam bentuk perjanjian tertulis.

Khusus di bidang PPJP/B, sebelum berlaku Undang-Undang No.13

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebenarnya praktik penyediaan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan pada perusahaan lain sudah terjadi. Bidang-bidang pekerjaan seperti satuan pengamanan / sekuriti dan *cleaning service*, merupakan pekerjaan-pekerjaan yang diserahkan perusahaan untuk dikerjakan oleh tenaga kerja dari perusahaan lain.

Praktik pelaksanaan PPJP/B tersebut dalam beberapa hal sama dengan yang ditentukan oleh Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti perjanjian kerja yang ditandatangani oleh perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan bukan antara pemberi pekerjaan dengan pekerja. Perbedaannya terletak pada rendahnya atau tidak adanya jaminan perlindungan atas hak-hak pekerja sebelum berlakunya Undang-Undang tersebut.

sebelum berlakunya Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada larangan pengusaha melakukan PPJP/B, hal ini dikarenakan perusahaan-perusahaan mempunyai kecenderungan mempegunakan tenaga kerja dari perusahaan *outsourcing* untuk menghindari kewajiban membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) dan uang pesangon ketika terjadi PHK. Pada bagian lain perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga sama sekali tidak memberikan jaminan atas hak-hak pekerja. Pada umumnya pekerja/buruh hanya mendapatkan upah selama mereka bekerja, sedangkan apabila telah berhenti, tidak diberikan pesangon dan hak-hak lainnya meskipun masa kerja mereka telah berlangsung lama.

Ketiadaan perlindungan bagi pekerja / buruh telah membuat pandangan masyarakat menjadi negatif terhadap PPJP/B, sehingga ada sebutan perusahaan

perdagangan manusia terhadap perusahaan tersebut. Pekerja/buruh yang dipekerjakan diperlakukan seperti komoditas, yang hanya diperhatikan pada saat diperlukan, dan dibuang pada saat sudah tidak lagi memberikan manfaat kepada perusahaan.

Pandangan demikian ada benarnya, karena memang PPJP/B pada dasarnya mempunyai bidang usaha menerima pekerja, melatih mereka sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, mencari pekerjaan bagi mereka dan mengurus segala kepentingan pekerja, termasuk menerima upah dan membayarkannya kepada pekerja. Dalam kenyataan memang bisa dilihat, PPJP/B untung besar karena mendapatkan komisi yang besar dari upah pekerja, sedangkan pekerjanya tetap miskin karena hanya dibayar dengan upah minimum.

## **B. Keterkaitan *Outsourcing* Dengan Kaidah Hukum Perdata**

Sekalipun pelaksanaan *outsourcing* telah diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaannya kegiatan tersebut masih banyak terkait dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dapat dikatakan, persoalan *outsourcing* dikonstruksi dari dua lapangan hukum yakni Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perdata.

Hukum ketenagakerjaan berlaku untuk mengatur relasi pengusaha dan pekerja pada saat mereka sepakat menjalankan suatu aktivitas dalam menghasilkan produk barang atau jasa tertentu. Objek yang ditata dalam hal ini adalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang meliputi: hak dan kewajiban kedua belah pihak, syarat kerja, dan sebagainya. Sedangkan fungsi hukum perdata terutama menata hubungan antara perusahaan dengan

perusahaan dalam perjanjian kerja sama.

Sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang, bahwa apabila ada dua atau lebih perusahaan yang menjalin kerja sama, yakni dalam bentuk antara pihak pemberi kerja dengan penerima pekerjaan, maka Undang-Undang mengharuskan kerja sama tersebut dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis.

Karena Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur tata cara dan syarat-syarat pembuatan suatu perjanjian, maka pembuatan perjanjian tersebut harus mengacu kepada hukum lain yang sudah ada, sehingga tidak terjadi kekosongan hukum. Ketentuan hukum yang mengatur tentang pembuatan dan syarat-syarat perjanjian ditemukan dalam KUHPerdara, yakni dalam Buku Ketiga tentang Hukum Perikatan.

Sebelumnya telah dijelaskan, bahwa ada beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk sahny suatu perjanjian, yaitu adanya kesepakatan, kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian, adanya suatu hal / objek tertentu dan sebab yang halal. Apabila syarat-syarat tersebut telah dipenuhi, maka perjanjian tersebut dianggap sah dan berlaku mengikat bagi para pihak yang membuat perjanjian.

Sesuai dengan Asas Kebebasan Berkontrak, apabila suatu perjanjian telah dibuat dengan sah, maka perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang yang mengikat para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Setelah perjanjian dibuat secara sah, maka perjanjian tersebut tidak bisa dibatalkan kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak atau apabila ada ketentuan Undang-Undang yang menyatakan pembatalan tersebut (Pasal 1338 KUHPerdara).

Pembatalan perjanjian oleh Undang-Undang maksudnya adalah, suatu perjanjian bisa batal demi hukum atau dibatalkan apabila pembuatan perjanjian

tersebut telah dilakukan secara bertentangan dengan Undang-Undang. Beberapa tindakan pembuatan perjanjian yang dilarang oleh Undang-Undang yakni: dilakukan dengan paksaan, adanya unsur penipuan atau kebohongan, dibuat oleh orang yang belum dewasa atau berada di bawah pengampuan.

Menurut pasal 1339 KUHPerdara, suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau Undang-Undang. Sebagai contoh, apabila dalam suatu perjanjian pemborongan pekerjaan ternyata masalah upah tenaga kerja atau pekerja anak tidak diatur, bukan berarti perusahaan penerima pekerjaan boleh semaunya membayar upah pekerja di bawah upah minimum, atau mempekerjakan anak pada bidang yang membahayakan perkembangan fisik dan psikisnya.

Untuk meminimalisir timbulnya perselisihan antara pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan, maka para pihak harus memberikan batasan/penjelasan yang tegas terhadap pasal-pasal yang diatur dalam perjanjian. Harus diupayakan agar tidak muncul multi tafsir terhadap kata-kata / pasal-pasal yang telah disepakati.

Namun dalam praktiknya, meskipun perjanjian telah disusun sejelas mungkin, tetap saja muncul perselisihan. Umumnya perselisihan tersebut terjadi karena adanya pelanggaran terhadap isi perjanjian. Dalam Hukum Perdata, tindakan seperti itu dikenal dengan istilah *cedera janji* atau *wanprestasi*. Disebut *cedera janji*, karena ada janji yang dicerai melalui tidak dipenuhinya isi perjanjian yang telah dibuat.

Lalu, langkah apakah yang harus dilakukan ketika salah satu pihak melakukan *cedera janji* atau *wanprestasi*? Dalam suatu perjanjian, bentuk

penyelesaian yang akan ditempuh ketika terjadi pelanggaran perjanjian, biasanya diatur. Tindakan penyelesaian yang pertama adalah melalui upaya musyawarah mufakat. Dalam hal ini pihak yang merasa dirugikan akibat tindakan pihak lain yang tidak memenuhi perjanjian, meminta kepada pihak lainnya untuk memenuhi perjanjian secara kekeluargaan. Penyampaian keinginan tersebut dilakukan secara dua belah pihak, diluar jalur hukum.

Setelah upaya kekeluargaan ditempuh dan ternyata tidak berhasil, barulah persoalan dibawa ke pengadilan negeri atau lembaga arbitrase dalam hal para pihak menyepakati penyelesaian melalui lembaga arbitrase.<sup>62</sup>

Masalah *outsourcing* pada umumnya berkaitan dengan Hukum Perdata saja, tidak dengan Hukum Pidana. Ini terjadi karena memang pengaturan *outsourcing* lebih ditekankan pada adanya kesepakatan kerjasama dua pihak atau lebih, secara perdata/privat. Keterkaitan dengan hukum pidana hanya dimungkinkan apabila dalam perjanjian kerjasama ternyata ada pihak yang melakukan penipuan atau penggelapan. Sebagai contoh, suatu perusahaan telah menjalin kerjasama untuk memproduksi suatu jenis barang, dan atas kerjasama tersebut yang bersangkutan telah menerima pembayaran awal (panjar), namun ketika jangka waktu yang telah dijanjikan tiba, barang tak kunjung diberikan karena ternyata perusahaan tersebut fiktif. Dalam kasus seperti ini maka telah terjadi penipuan, yang diatur di dalam Hukum Pidana.

### **C. Persoalan-persoalan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Praktek *Outsourcing***

---

<sup>62</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : DSS Publishing, 2006), hal. 110.

Pelaksanaan *outsourcing* atau pemborongan pekerjaan berhubungan erat dengan ketenagakerjaan. Bahkan keterkaitan tersebut dapat dikatakan sebagai paket yang tidak terpisahkan, karena pada saat *outsourcing* dilaksanakan, maka pada saat itu pula pekerja mempunyai peranan untuk mewujudkannya.

Beberapa persoalan ketenagakerjaan yang sering terjadi dalam praktik *outsourcing*, yakni:

### **1. Pekerja kontrak dan rendahnya perlindungan pekerja**

Pekerja kontrak adalah pekerja yang hubungan kerjanya dengan pengusaha dibatasi dalam jangka waktu tertentu, misalnya setahun, atau dua tahun sesuai dengan waktu yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Mengingat perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan umumnya dibatasi oleh waktu yang singkat, bisa dalam hitungan satu tahun atau bahkan bulanan, maka sangat berpengaruh terhadap kesinambungan pekerjaan buruh menjadi terancam. Persoalan yang muncul adalah, setelah pekerjaan yang diperjanjikan selesai, maka secara otomatis para pekerja akan berhenti bekerja. Dalam hal demikian, siapakah yang harus membayar gaji mereka? Untuk menghindari dari kewajiban membayar gaji pekerja pada saat tidak ada pekerjaan, maka pengusaha mensyaratkan kontrak kerja kepada pekerja. Dalam pelaksanaannya, kontrak kerja tersebut bisa berlangsung sampai bertahun-tahun dengan kontrak kerja yang telah diperpanjang sampai lebih dari dua kali. Kendati perpanjangan kontrak telah nyata-nyata melanggar hukum ketenagakerjaan, namun sulit bagi semua pihak untuk menghindari dari persoalan tersebut.

Pada dasarnya pekerja kontrak hanya diperkenankan untuk bidang-

bidang tertentu yang sifatnya sementara, seperti memperkenalkan produk baru, pekerjaan musiman, serta pekerjaan-pekerjaan yang pengerjaannya hanya sementara dan tidak membutuhkan waktu yang lama. Namun ketika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, para pekerja juga tidak berani menentukan syarat-syarat penerimaannya sebagai pekerja terhadap pengusaha. Sebab hal itu dilakukan, sudah pasti pengusaha akan menolak mempekerjakan pekerja, karena masih banyak pelamar lain yang rela bekerja sesuai dengan syarat yang ditetapkan oleh pengusaha.

Sekalipun pengaturan *outsourcing* baru ditentukan melalui Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya persoalan ini sudah berlangsung cukup lama. Praktik *outsourcing* telah berlangsung jauh sebelum berlakunya Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya tenaga sekuriti dan jasa perawatan / kebersihan (*cleaning service*).

## **2. Upah yang diterima pekerja jauh lebih rendah dari jumlah yang diterima pengusaha**

Mengingat dalam kegiatan *outsourcing* perjanjian kerjasama bukan ditandatangani oleh pekerja dengan pemberi pekerjaan, melainkan antara perusahaan tempat pekerja bekerja, selaku penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan, maka negosiasi terhadap upah / jasa pekerja tidak bisa diketahui oleh pekerja / buruh.

Oleh karena bisnis perusahaan penerima pekerjaan adalah dengan mempekerjakan pekerja / buruh untuk kepentingan perusahaan lain, maka dari jasa itulah perusahaan memperoleh keuntungan. Keuntungan yang

diperoleh berasal dari selisih antara upah / jasa yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan dibayarkan kepada para pekerja. Dengan demikian, tidak mungkin semua jumlah upah yang diterima dibayarkan kepada pekerja, melainkan akan dipotong sekian puluh persen untuk keuntungan perusahaan.

Sering terjadi, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja semakin kaya raya, dan para pekerjanya tetap melarat karena hanya dibayar dengan upah minimum. Namun para pekerja tidak dapat berbuat banyak, mereka tidak punya keberanian untuk meminta perusahaan penerima pekerjaan bersikap terbuka terhadap jumlah uang yang diterima atas tenaga kerja yang dikerahkan. Ketika persoalan ini diketahui oleh perusahaan pemberi pekerjaan, mereka juga tidak bisa secara langsung memaksakan agar perusahaan penerima pekerjaan membayar pekerjanya secara layak. Bahkan sering terjadi, pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan berkolusi untuk memberikan upah pekerja seminimal mungkin, sehingga selisih dari upah / jasa tersebut bisa mereka bagi-bagi.

Jika merujuk kepada peraturan, mungkin tidak ada Undang-Undang yang dilanggar karena perusahaan telah memberikan upah pekerja sedikit diatas upah minimum. Demikian juga dari segi bisnis, sesuai dengan prinsip ekonomi maka perusahaan akan berusaha mendapatkan penghasilan yang sebesar-besarnya dengan pengeluaran yang sekecil-kecilnya. Tetapi secara moral, tidak etis bila pendapatan pekerja tersebut dipotong oleh perusahaan dalam jumlah yang besar, padahal mereka tidak melakukan tindakan yang sebanding.

Untuk menciptakan keteraturan dan keadilan, sebaiknya pemerintah membuat aturan yang tegas mengenai batasan maksimum atas hak dan kewajiban perusahaan penerima pekerjaan, termasuk besaran presentasi yang boleh dipotong dari upah para pekerja. Dengan demikian, kepentingan pekerja bisa lebih terlindungi, serta pengusaha juga mendapat perlindungan atas kepastian haknya.

### **3. Pengembangan keahlian yang terbatas**

Kendala lain yang dihadapi dalam pelaksanaan *outsourcing* adalah sulitnya melakukan pengembangan karir karena di perusahaan umumnya pekerjaan yang dilakukan adalah satu jenis tertentu secara berulang-ulang. Apabila seseorang bekerja pada perusahaan untuk memproduksi satu bentuk barang, misalnya kotak televisi, maka hanya produk itulah yang setiap hari dilakukan secara berulang-ulang. Setelah suatu model berlalu, diganti dengan model lainnya, tetapi masih tetap bentuk kotak televisi. Demikian juga pekerjaan di bidang sekuriti, sejak dipekerjakan sampai dengan pensiun, hanya pekerjaan itulah yang dilakukannya.

Keterbatasan pengembangan karir dalam bisnis *outsourcing* terjadi karena adanya spesialisasi perusahaan. Spesialisasi itu benar-benar dilakukan sehingga perusahaan bisa menghasilkan produk massal yang mempunyai keunggulan ekonomi. Sangat jarang terjadi, dalam suatu perusahaan *outsourcing* terdapat beberapa jenis produk yang berbeda-beda. Di sinilah letak keunggulan perusahaan *outsourcing*, namun secara tidak langsung, hal

ini telah menghambat pengembangan keahlian, khususnya para pekerja / buruh.

#### **D. Penyelesaian Sengketa Antara Pekerja/Buruh *Outsource* dan Pengusaha**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kendati pengaturan tentang *outsourcing* / pemborongan pekerjaan telah tercantum dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam konstruksi perjanjiannya tidak dapat dilepaskan dari KUHPerduta. Karena ada dua lapangan hukum yang terkait, maka penyelesaian perselisihan akan banyak bersinggungan dengan dua konstruksi hukum tersebut, yakni Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perdata.

Hukum ketenagakerjaan digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, sedangkan hukum perdata untuk menyelesaikan perselisihan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan dalam hal memenuhi isi perjanjian.

##### **1. Penyelesaian perselisihan menurut hukum ketenagakerjaan**

Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perbuatan-perbuatan yang dapat dihukum dan sanksi apa

yang bisa dikenakan atas pelanggaran tersebut (hukum materil), sedangkan Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur tentang tata cara / hukum acara yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan tersebut (hukum formil).

Ada empat jenis Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar-Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

Yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam pelaksanaan hak-hak pekerja yang diatur oleh Undang-Undang. Karena hak-hak yang menjadi perselisihan tersebut telah diatur oleh norma-norma hukum, maka perselisihan ini disebut juga perselisihan normatif. Bedanya dengan perselisihan kepentingan adalah, perselisihan kepentingan terjadi karena adanya perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja, mengingat hal ini belum diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.

Proses penyelesaian perselisihan tersebut terdiri dari:

#### **a. Penyelesaian secara bipartit**

Penyelesaian secara bipartit maksudnya adalah penyelesaian oleh dua pihak, yaitu antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Penyelesaian melalui tahap ini wajib dilaksanakan, terlepas dari apakah upaya bipartit tersebut berhasil atau gagal menghasilkan penyelesaian.

Prosesnya adalah, pekerja/buruh dan pengusaha melakukan pertemuan untuk membicarakan perselisihan yang timbul. Dalam hal di

perusahaan terdapat Serikat Pekerja, maka pekerja/buruh tersebut didampingi / diwakili oleh pengurus serikat pekerja. Demikian juga pengusaha, bisa datang sendiri atau diwakilkan kepada pihak lain yang ditunjuk oleh pengusaha.

Agar perundingan berjalan efektif dan berhasil, maka kedua belah pihak harus mampu menahan diri dan mencoba berempati. Upayakan persamaan dan jangan terfokus pada perbedaan kepentingan. Salah satu persamaan kedua belah pihak adalah, keduanya ingin agar persoalan cepat selesai. Berdasarkan persamaan tersebut, maka kembalikan semua persoalan kepada aturan hukum yang berlaku. Apabila pekerja/buruh atau pengusaha yang bersalah, maka sama-sama harus mau mengakui kesalahannya dan memaafkan yang lainnya. Selanjutnya kesalahan tersebut dihubungkan dan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Untuk setiap perundingan yang dilaksanakan harus dibuatkan berita acara perundingan bipartit. Berita acara tersebut dibuat dengan tanpa memandang apakah perundingan membuahkan kesepakatan atau tidak.

Apabila terjadi kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang memuat hal-hal yang telah disepakati. Selanjutnya perjanjian bersama tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sehingga apabila ada pihak yang ingkar, pengadilan dapat melakukan pemaksaan melalui eksekusi. Sedangkan apabila perundingan gagal membuahkan kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat membawa perselisihan tersebut lebih lanjut ke lembaga tripartit.

## **b. Penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase**

Setelah upaya bipartite gagal, maka kedua belah pihak bisa mengajukan perselisihan yang terjadi kepada tahapan yang lebih tinggi, yaitu dengan memilih salah satu lembaga mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

Lembaga mediasi adalah lembaga yang dibentuk pemerintah untuk menangani perselisihan hubungan industrial. Lembaga mediasi berada di bawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan demikian mereka adalah pegawai negeri. Sebelum Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku, peranan mediasi dilakukan oleh pegawai perantara. Semua jenis perselisihan hubungan industrial bisa diminta untuk diselesaikan oleh mediator.

Berbeda dengan mediator, penyelesaian perselisihan melalui konsiliator adalah penyelesaian dengan cara ditengahi oleh seorang atau beberapa orang konsiliator. Kalau lembaga mediasi dapat menyelesaikan segala jenis perselisihan (perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh), sebaliknya dengan lembaga konsiliasi yang hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, lembaga konsiliasi hanya dapat menyelesaikan perselisihan di luar perselisihan hak.

Ada persamaan antara konsiliasi dengan arbitrase, yaitu keduanya merupakan lembaga pilihan, artinya kedua belah pihak harus sama-sama sepakat memilih penyelesaian perselisihan melalui lembaga tersebut.

Khusus terhadap penyelesaian melalui lembaga arbitrase, kesepakatan penyelesaian harus khusus dibuat secara tertulis. Perbedaan penyelesaian melalui arbitrase dengan konsiliator, lembaga arbitrase hanya dapat memutuskan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan perselisihan lainnya tidak.

Perbedaan lainnya adalah dari segi kekuatan mengikat anjuran/putusan yang dikeluarkan oleh kedua lembaga tersebut. Putusan lembaga arbitrase merupakan putusan yang bersifat final, yaitu isinya harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Para pihak tidak diperkenankan mengajukan banding atas putusan tersebut ke pengadilan karena putusan dianggap telah mempunyai kekuatan mengikat sebagai putusan akhir yang berkekuatan tetap. Sedangkan terhadap anjuran yang dikeluarkan oleh lembaga mediasi masih bisa dilakukan upaya hukum melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Upaya yang dapat dilakukan terhadap putusan lembaga arbitrase hanyalah dengan Peninjauan Kembali (PK) ke Mahkamah Agung. Namun pengajuan tersebut harus dilakukan berdasarkan alasan-alasan yang kuat. Misalnya diketahui bahwa dokumen yang digunakan pada saat pemeriksaan perselisihan ternyata palsu, putusan diambil berdasarkan tipu-muslihat, arbiter memberikan putusan melebihi kewenangan yang ada padanya, atau putusan yang diberikan arbiter bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketiga lembaga tersebut (*mediator, konsiliator dan arbitrator*), pada persidangan awal harus lebih dahulu menganjurkan kepada para

pihak agar melakukan perdamaian. Apabila perdamaian tercapai, maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial agar mendapat alat bukti daftar, gunanya adalah apabila ada salah satu pihak yang tidak bersedia untuk memenuhi isi perjanjian bersama, pengadilan bisa diminta untuk memaksa atau mengeksekusi pihak tersebut agar mematuhi isi perjanjian tersebut. Sedangkan apabila tidak terdapat kesepakatan atau perdamaian, maka lembaga tersebut dapat mengeluarkan anjuran untuk lembaga mediasi dan konsolidasi atau putusan untuk lembaga arbitrase.

Bagi salah satu pihak ataupun kedua belah pihak yang tidak setuju dengan anjuran yang dikeluarkan oleh lembaga mediator dan konsoliator, maka pihak tersebut dapat langsung mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di Pengadilan Negeri. Sedangkan terhadap putusan arbitrase, kedua belah pihak tidak bisa lagi mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### **c. Pengadilan Hubungan Industrial**

Apabila telah menerima anjuran yang dikeluarkan oleh mediator atau konsoliator, kedua belah pihak ternyata tidak setuju terhadap isi anjuran tersebut, maka salah satu pihak ataupun kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengajuan gugatan dilakukan dengan melampirkan

anjuran (asli) yang dikeluarkan dan berita acara atas penolakan anjuran tersebut. Sedangkan terhadap putusan arbitrase, kedua belah pihak tidak diperkenankan melakukan gugatan karena putusannya bersifat final.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang baru dibentuk pada tahun 2004 melalui Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). PHI ini dibentuk di Pengadilan Negeri di setiap ibu kota provinsi, khusus untuk menangani perkara-perkara perselisihan hubungan industrial.

Tugas dan wewenang PHI adalah memeriksa dan memutuskan:

- a. Tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar-serikat pekerja / buruh dalam suatu perusahaan.

Apabila putusannya merupakan putusan tingkat pertama, maka terhadap putusan tersebut masih bisa dilakukan upaya hukum, yakni kasasi atau peninjauan kembali (PK). Ini berarti terhadap putusan PHI atas perselisihan PHK dan perselisihan hak, maka apabila ada salah satu pihak yang tidak puas masih dimungkinkan untuk melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan apabila disebut putusan tingkat pertama dan terakhir, maka atas putusan tersebut, kedua belah pihak tidak dapat lagi mengajukan upaya hukum kasasi. Putusan tersebut sudah bersifat final, sehingga tidak ada lagi upaya hukum lanjutan.

Surat gugatan yang diajukan ke PHI memuat tentang keberatan-keberatan atas isi anjuran yang dikeluarkan oleh lembaga mediasi atau konsiliasi. Dalam keberatan-keberatan tersebut dikemukakan tindakan-tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pihak lawan. Selanjutnya, tindakan pelanggaran tersebut dikaitkan dengan Undang-Undang yang berlaku, sehingga akan tampak jelas akan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak lawan. Terhadap pelanggaran tersebut, maka pada bagian akhir isi gugatan, penggugat memohonkan agar menyatakan tergugat bersalah karena melanggar Undang-Undang Ketengakerjaan, serta menghukum tergugat memenuhi permohonan penggugat, misalnya membayar sejumlah pesangon, mempekerjakan kembali dan lain sebagainya. Apabila penggugat bisa membuktikan gugatannya, maka gugatan akan dikabulkan oleh Majelis Hakim. Sedangkan apabila tidak terbukti, maka gugatan tersebut akan ditolak.

## **2. Penyelesaian perselisihan secara perdata**

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui hukum perdata adalah perselisihan-perselisihan diluar masalah ketenagakerjaan, karena perselisihan tersebut harus diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, konstruksi hukum perjanjian didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak, yang dalam proses pembuatannya harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam KUHPerdata.

Pada dasarnya ada dua kelompok jenis perselisihan dalam kasus-kasus perdata, yaitu perbuatan melawan hukum dan cedera janji /

wanprestasi. Perbedaan keduanya terletak pada ada atau tidaknya perjanjian yang disepakati kedua belah pihak sebelum terjadinya permasalahan atau perselisihan. Dalam kasus perbuatan melawan hukum, maka sebelum peristiwa perselisihan terjadi, kedua belah pihak tidak pernah melakukan perjanjian ataupun kesepakatan. Contoh dari perbuatan melawan hukum, misalnya ketika seseorang tidak hati-hati dalam berkendara dan menabrak mobil orang lain. Karena orang yang mobilnya ditabrak tersebut mengalami kerugian, maka orang yang menabrak tersebut digolongkan telah melakukan perbuatan melawan hukum dan wajib untuk mengganti kerugian yang diderita oleh orang yang mobilnya ditabrak tersebut. Sebaliknya dalam kasus cedera janji / wanprestasi, para pihak sudah mempunyai perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak sebelum terjadinya perselisihan.

Dalam persoalan outsourcing, karena dasar dari kerjasama adalah adanya kesepakatan / perjanjian tertulis, maka ketika ada pihak yang tidak melaksanakan isi kesepakatan tersebut, pihak tersebut telah melakukan perbuatan ingkar janji atau wanprestasi. Dalam kasus ini tidak ada perbuatan melawan hukum.

Apakah syarat suatu perbuatan untuk dapat dimasukkan sebagai wanprestasi / cedera janji? Dalam pasal 1243 KUHPerdara disebutkan bahwa apabila seseorang telah lalai melaksanakan kewajibannya kepada pihak lain dan tetap tidak melaksanakan kewajiban tersebut meskipun telah diingatkan, maka pihak tersebut dapat dikatakan telah melakukan cedera janji / wanprestasi. Atas kelalaian tersebut yang bersangkutan wajib untuk mengganti kerugian yang ditimbulkannya.

Berdasarkan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang baru dapat dikatakan telah melakukan cedera janji / wanprestasi setelah pihak tersebut telah diingatkan untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati para pihak. Oleh karena itu, seseorang yang telah lama melanggar dan melalaikan pemenuhan isi perjanjian tidak serta merta dapat dikatakan telah melakukan cedera janji / wanprestasi. Yang bersangkutan harus terlebih dahulu diingatkan secara patut.

Ketika suatu peristiwa cedera janji / wanprestasi terjadi, maka penyelesaian atas kasus tersebut dapat dilakukan melalui pengadilan negeri atau dapat juga melalui lembaga arbitrase dalam hal kedua belah pihak menyepakati bahwa penyelesaian akan dilakukan melalui lembaga arbitrase. Lembaga arbitrase dalam hal ini pada dasarnya mempunyai sifat yang sama dengan lembaga arbitrase yang dikenal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perbedaannya hanya terletak pada bidang dan keahlian. Dalam kasus perdata, yang diselesaikan adalah kasus-kasus perdata dan arbitratornya adalah para ahli di bidang hukum perdata, seperti ahli hukum bisnis, hukum perjanjian, kontrak dagang, pasar modal dan kasus-kasus perdata lainnya.

Berbeda dengan penyelesaian perselisihan melalui PHI yang harus sudah diselesaikan dalam waktu 140 hari, penyelesaian kasus perdata melalui Pengadilan Negeri membutuhkan waktu yang cukup lama. Undang-undang sejauh ini belum memberikan batasan waktu yang tegas dalam penyelesaian perkara melalui pengadilan negeri. Secara umum penyelesaian kasus perdata di pengadilan bisa memakan waktu sekitar 6 (enam) bulan.

Proses penanganan perkara pada pengadilan negeri dimulai dengan pendaftaran gugatan. Isi gugatan memuat tuntutan penggugat yang meminta diputuskan oleh majelis hakim atas kelalaian tergugat memenuhi isi perjanjian. Setelah gugatan didaftarkan, pada persidangan pertama majelis hakim akan menganjurkan para pihak untuk melakukan perdamaian. Dalam proses ini para pihak diberi kesempatan untuk berunding dengan fasilitas oleh mediator dari pengadilan negeri. Mediator dipilih oleh para pihak dari hakim yang ditunjuk pihak pengadilan yang bertugas selaku mediator. Apabila ternyata perkara tidak dapat diselesaikan melalui mediator, barulah kemudian diperiksa dalam persidangan yang terbuka untuk umum, yang dipimpin oleh majelis hakim yang ditetapkan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

Tahapan persidangan perkara perdata dimulai dengan pembacaan gugatan, setelah itu biasanya sidang diundur satu minggu untuk memberi kesempatan kepada tergugat untuk mempersiapkan jawabannya. Setelah jawaban disampaikan, penggugat diberi kesempatan untuk menguatkan gugatannya dan memberi pendapat atas jawaban tergugat melalui pengajuan duplik. Atas duplik yang diajukan penggugat, tergugat masih diberi kesempatan untuk memperkuat jawabannya dan memberikan pendapat atas duplik penggugat, yang disebut dengan pengajuan replik.

Setelah replik, maka proses jawab menjawab dianggap selesai dan selanjutnya para pihak diberi kesempatan untuk melakukan pembuktian. Kesempatan pertama diberikan kepada penggugat untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya. Kesempatan berikutnya diberikan kepada tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya.

Proses selanjutnya adalah pembuktian. Pada tahap ini pemeriksaan perkara dianggap telah selesai, sebelum majelis hakim memberikan putusannya, para pihak terlebih dahulu diberi kesempatan untuk menyampaikan kesimpulan tertulis atas perkara tersebut. Kesimpulan tersebut tentu diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan perkara, bukti-bukti dan fakta-fakta yang terungkap selama persidangan. Tujuannya adalah untuk membantu majelis hakim dalam memberikan putusan yang seadil-adilnya. Karena tujuannya hanya untuk membantu, maka penyampaian kesimpulan bukan merupakan sesuatu yang wajib. Para pihak diberi kebebasan untuk memberikan kesimpulan ataupun tidak.

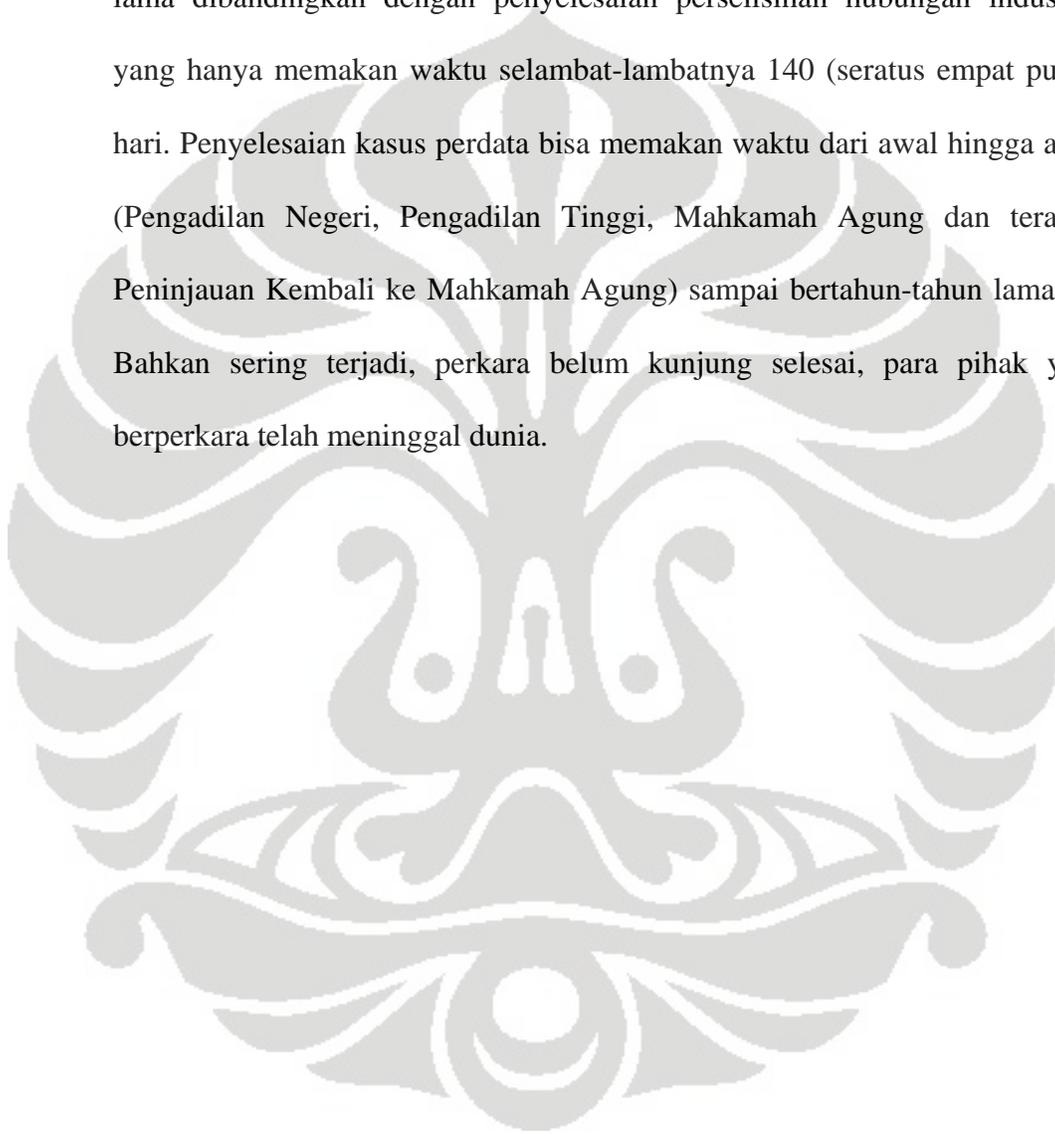
Tahap akhir dari semua proses pemeriksaan perkara perdata adalah pembacaan putusan Majelis Hakim. Putusan memuat pendapat atau penilaian hakim atas perkara yang dihadapkan kepadanya. Dalam hal majelis hakim berpendapat bahwa perkara tersebut terbukti dengan sah dan meyakinkan, maka gugatan penggugat akan dikabulkan. Sebaliknya apabila penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya, maka gugatan akan ditolak.

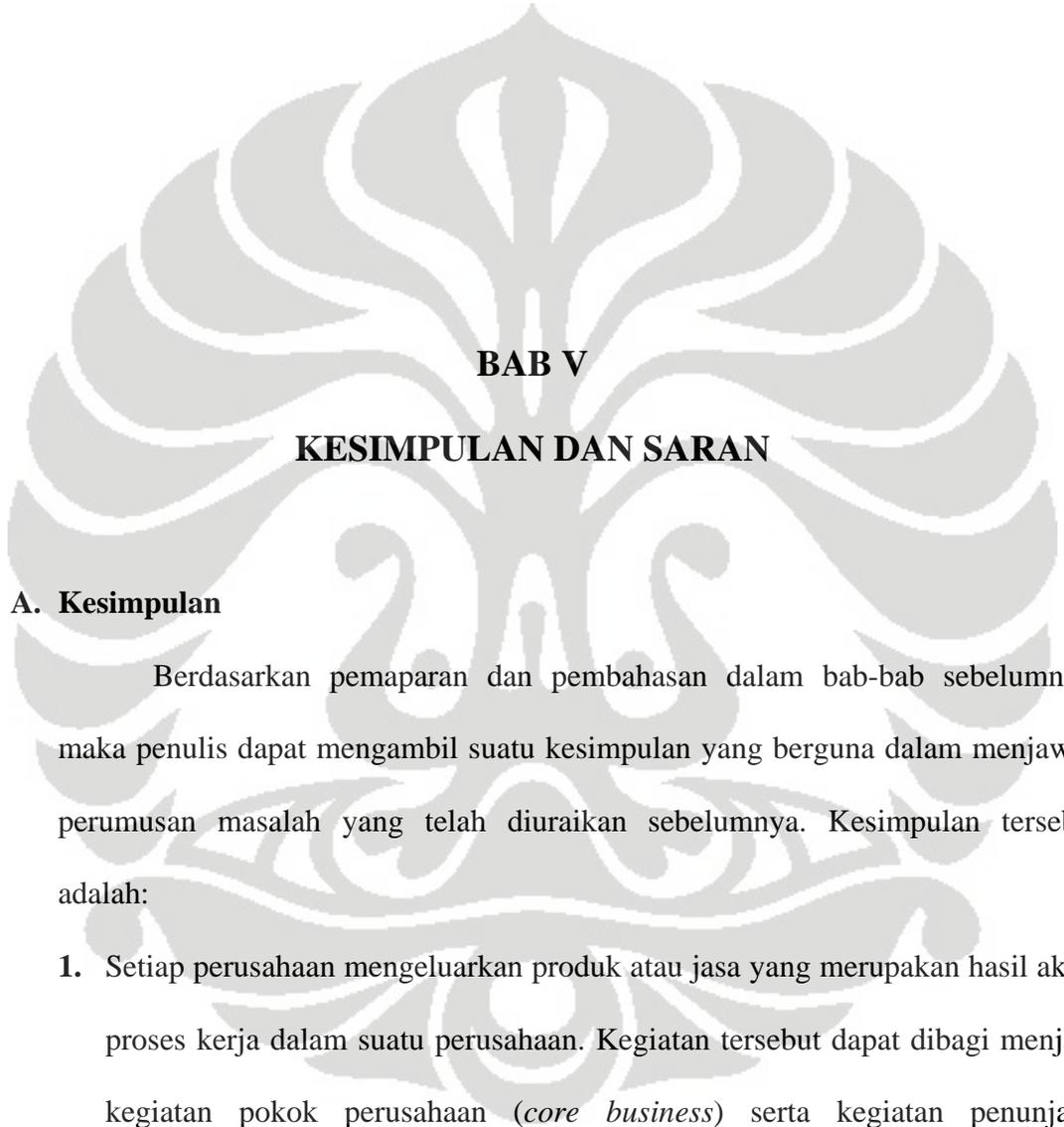
Atas putusan yang diberikan majelis hakim, apabila kedua belah pihak dapat menerima, maka putusan tersebut dapat langsung dilaksanakan tanpa harus menunggu eksekusi dari pihak pengadilan negeri. Eksekusi atau upaya paksa hanya diperlukan ketika ada pihak yang tidak bersedia melaksanakan isi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Berbeda dengan putusan majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang tidak mengenal upaya hukum banding, dalam kasus perdata yang dihadapkan pada Pengadilan Negeri, para pihak yang tidak

menerima putusan berhak untuk mengajukan upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi. Pengajuan banding tersebut sudah harus dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya setelah 7 (tujuh) hari sejak pembacaan putusan.

Penyelesaian kasus perdata melalui pengadilan negeri jauh lebih lama dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang hanya memakan waktu selambat-lambatnya 140 (seratus empat puluh) hari. Penyelesaian kasus perdata bisa memakan waktu dari awal hingga akhir (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, Mahkamah Agung dan terakhir Peninjauan Kembali ke Mahkamah Agung) sampai bertahun-tahun lamanya. Bahkan sering terjadi, perkara belum kunjung selesai, para pihak yang berperkara telah meninggal dunia.





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan dan pembahasan dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan yang berguna dalam menjawab perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Kesimpulan tersebut adalah:

1. Setiap perusahaan mengeluarkan produk atau jasa yang merupakan hasil akhir proses kerja dalam suatu perusahaan. Kegiatan tersebut dapat dibagi menjadi kegiatan pokok perusahaan (*core business*) serta kegiatan penunjang perusahaan (*non core business*).

Hal utama adalah penentuan suatu kegiatan atau pekerjaan apakah digolongkan ke dalam *core business* atau tidak. Menurut pasal 66 ayat (1)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diuraikan bahwa kegiatan penunjang di luar jasa usaha pokok suatu perusahaan merupakan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Adapun bunyi pasal 66 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dalam penjelasan diuraikan secara lebih jelas tentang kegiatan penunjang tersebut sebagai berikut :<sup>63</sup>

Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security / satuan pengaman*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Pada pelaksanaannya di dunia industri seringkali kebutuhan perusahaan akan *outsourcing* tidak hanya sekedar bidang-bidang seperti yang dicantumkan pada penjelasan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebutuhan dunia industri akan *outsourcing* lebih kepada rantai proses kerja yang bukan merupakan spesialisasi dari perusahaan tersebut. Pengalihan kegiatan tersebut diharapkan akan dapat menghasilkan

---

<sup>63</sup> Penjelasan pasal 66 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

proses kerja yang cepat, bermutu baik, serta perusahaan akan fokus pada peningkatan kualitas dibandingkan dengan administrasi kepegawaian.

2. Hubungan hukum Perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* (Alih Daya) menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*.

Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan karyawan *outsourc*e secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah

perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).

3. Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan tersebut dapat dilakukan dengan upaya hukum non litigasi maupun litigasi. Melalui jalur non litigasi, penyelesaian perselisihan dapat melalui beberapa cara yaitu:

- a. Bipartit

Penyelesaian secara bipartit maksudnya adalah penyelesaian oleh dua pihak, yaitu antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Penyelesaian melalui tahap ini wajib dilaksanakan, terlepas dari apakah upaya bipartite tersebut berhasil atau gagal menghasilkan penyelesaian.

- b. Mediasi

Lembaga mediasi adalah lembaga yang dibentuk pemerintah untuk menangani perselisihan hubungan industrial. Lembaga mediasi berada di bawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan demikian mereka adalah pegawai negeri.

- c. Konsoliasi

penyelesaian perselisihan melalui konsiliator adalah penyelesaian dengan cara ditengahi oleh seorang atau beberapa orang konsiliator.

d. Arbitrase

Ada persamaan antara konsiliasi dengan arbitrase, yaitu keduanya merupakan lembaga pilihan, artinya kedua belah pihak harus sama-sama sepakat memilih penyelesaian perselisihan melalui lembaga tersebut.

Putusan lembaga arbitrase merupakan putusan yang bersifat final, yaitu isisnya harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.

Untuk jalur litigasi penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila telah menerima anjuran yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator, kedua belah pihak ternyata tidak setuju terhadap isi anjuran tersebut, maka salah satu pihak ataupun kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial.

## **B. Saran**

Tujuan hukum perburuhan adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan dan membangun antara buruh dan pemberi kerja secara adil. Untuk mencapai hal tersebut masih banyak persoalan yang perlu dihadapi dalam rangka mewujudkan cita-cita pembangunan yang salah satunya melalui hukum perburuhan. Oleh karena penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang dapat menjadi masukan dalam rangka membenahi dunia perburuhan. Khususnya berkaitan dengan *outsourcing* di Indonesia. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Pengaturan outsourcing dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya lebih diperjelas, dlm Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengatur tentang dua jenis *outsourcing*, yaitu *outsourcing* pemborongan pekerjaan dan *outsourcing* penyediaan jasa pekerja. Pengaturan *outsourcing* sebaiknya hanya tentang penyediaan jasa pekerja, shg pengaturannya lebih fokus terhadap tenaga kerja, tdk meluas kpd pemborongan pekerjaan, yg lbh kearah *sub contract* pekerjaan. *Outsourcing* ttg pemborongan pekerjaan seharusnya dihapuskan utk menghindari kerancuan arti *outsourcing*.
2. Dibuat suatu peraturan pelaksana yang didalamnya diatur secara tegas tentang kualifikasi dari suatu pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) bagi pekerja/buruh *outsourcing*, agar status hukum para pekerja *outsourcing* dapat diketahui dengan pasti.
3. Perlunya dibentuk lembaga yang bertugas mengawasi dunia perburuhan yang independen yang berorientasi kepada pembangunan ekonomi dan hak asasi manusia. Hal ini diperlukan mengingat masih banyaknya pelanggaran hak asasi manusia didalam dunia perburuhan, mulai dari pelanggaran hak-hak buruh hingga eksploitasi tenaga kerja. Tidak semua buruh tergabung didalam serikat pekerja. Buruh dengan pengetahuan yang kurang pun tidak tahu harus mengadu atau malah merasa tidak perlu mengadu kepada pihak berwajib.
4. Mempersingkat proses acara pemeriksaan perkara dalam Pengadilan

Hubungan Industrial. Karena proses pemeriksaan perkara yang berdasarkan Kitab Hukum Perdata (KUHPerdata) memakan waktu dan biaya yang besar, sesuatu hal yang sangat terbatas bagi buruh jika dibandingkan dengan pengusaha.



## Daftar Pustaka

### Buku-buku

- Asikin, Zainal. *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Rajawali Pers, 1993.
- Friedman, Lawrence M. *American Law An Introduction 2<sup>nd</sup> Edition*. Diterjemahkan oleh Wishnu Basuki. Jakarta : PT Tatanusa, 2001.
- Harahap, M. Yahya. *Hukum Acara Perdata*. Cet. II. Jakarta : PT Sinar Grafika, 2005.
- Hartono, Widodo dan Yudiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta : Rajawali Pers, 1989.
- Husni, Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di luar Pengadilan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*. edisi revisi. Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2007.
- Muharam, Hidayat. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksananya di Indonesia*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2006.
- Simanjuntak, Payaman. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- Sjahputra, Tunggal Iman., *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan*. Jakarta : Harvarindo, 2007.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Cet VI. Jakarta : Djambatan, 1983.
- , *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Cet IX. Jakarta : Djambatan, 1990.
- Suwondo, Chandra. *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Computindo, 2003.

Widodo, Hartono dan Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Cet. II. Jakarta : PT Raja Grafindo, 1992.

### **Situs Internet**

<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>

<http://www.apindo.or.id>

[http://www.nakertrans.go.id/arsip\\_berita/naker/outsourcing.php](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php)

<http://www.hukumonline.com/asp?id=1870&cl=Berita>

<http://www.tempointeraktif.com>

### **Makalah Ilmiah**

Cahyo, Nur. *Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)*, Tesis Magister Hukum FHUI, Jakarta: Universitas Indonesia, 2006.

Osinbajo, Yenni. Human Right and Economic Development in Developing Countries, dalam Masalah-Masalah Aktual Hukum Perburuhan, dikumpulkan oleh Aloysius Uwiyono, Jakarta : Universitas Indonesia.

Quinn, Patrick. *studi tentang pengalaman Indonesia 1998-2003*, Jakarta Office : International Labour Organization, 2005.

R. Djokopranoto, *Outsourcing dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (prespektif pengusaha)*, pada seminar

*Outsourcing: Process and Management*, World Trade Center  
Jakarta, 13-14 Oktober 2005.

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. LN  
No.39 Tahun 2003. TLN No.4279.

----- . Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial. LN No. 131 Tahun 2004. TLN  
No.4443.