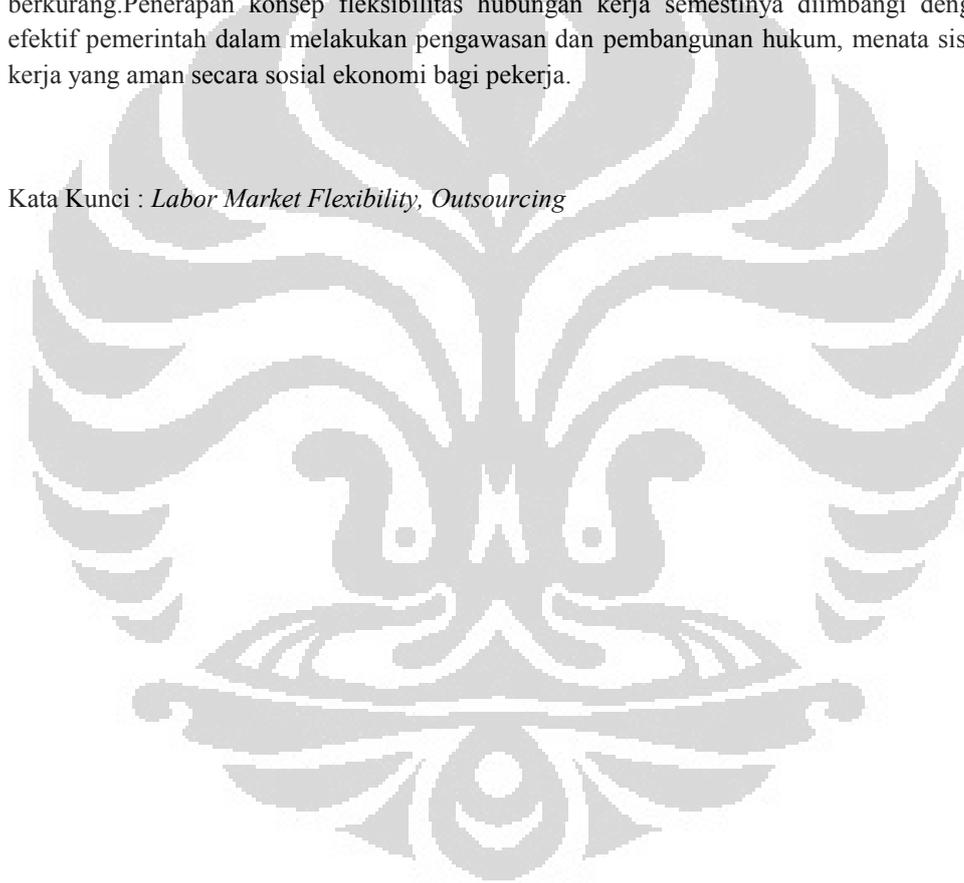


ABSTRAK

Nama : Aulia Firmansyah
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Judul : Tinjauan Yuridis Terhadap Optimalisasi Produksi Melalui Penyerahan Pekerjaan Non-Inti Kepada Badan Outsourcing

Untuk mengantisipasi persaingan di era globalisasi, dunia usaha perlu mengoptimalkan produktivitas dan menghindari ekonomi biaya tinggi. Salah satu solusinya adalah *Labor Market Flexibility* yang diterapkan dengan memperlonggar aturan-aturan dalam pasar tenaga kerja. *Outsourcing* adalah salah satu bentuk penerapan dari *Labor Market Flexibility*. Sejak reformasi undang-undang ketenagakerjaan, terjadi pergeseran model hubungan industrial dari *corporatist model* ke *contractualist*, di mana intervensi pemerintah cenderung terhadap ketenagakerjaan berkurang. Penerapan konsep fleksibilitas hubungan kerja semestinya diimbangi dengan peran efektif pemerintah dalam melakukan pengawasan dan pembangunan hukum, menata sistem pasar kerja yang aman secara sosial ekonomi bagi pekerja.

Kata Kunci : *Labor Market Flexibility, Outsourcing*

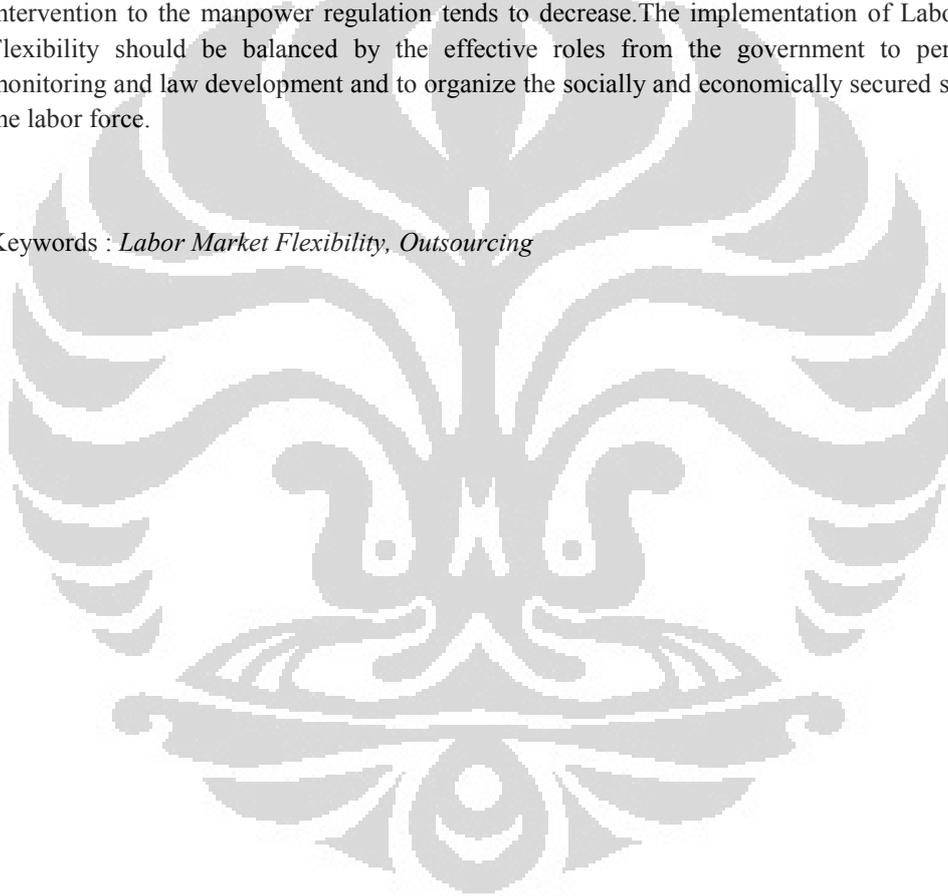


ABSTRACT

Name : Aulia Firmansyah
Study Program : Magister Ilmu Hukum
Judul : Juridical Review of Production Optimalization by transferring non core job to the outsourcing institution

In order to anticipate the competition in the globalisation era, company must optimize its productivity and avoid high cost economy. One of the solutions is with labor market flexibility, which is applied by relaxing regulations in labor market. Outsourcing is one form of the labor market flexibility practice. Since the reformation of Manpower act, there has been an industrial relation model shift from *corporatist model* ke *contractualist model*, in which the government intervention to the manpower regulation tends to decrease. The implementation of Labor Market Flexibility should be balanced by the effective roles from the government to perform the monitoring and law development and to organize the socially and economically secured system for the labor force.

Keywords : *Labor Market Flexibility, Outsourcing*



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi, dunia usaha dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya, modal dan teknologi, agar dapat bertahan dan tumbuh berkembang. Cara yang dapat ditempuh oleh dunia usaha adalah menerapkan metode yang unggul dalam produksi dan menghindari ekonomi biaya tinggi (*high cost economy*). Kegagalan dalam menerapkan metode yang unggul dan menekan biaya yang tinggi akan sangat merugikan terhadap upaya meningkatkan daya saing, baik daya saing dalam menghasilkan dan memasarkan produk maupun daya saing dalam menarik modal dari luar.

Beberapa faktor yang turut mempengaruhi daya saing adalah kualitas sumber daya manusia (SDM), penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan sikap masyarakat pada umumnya terhadap berbagai perubahan, keadaan berbagai peraturan perundangan serta penegakan peraturan¹ Hal tersebut menegaskan bahwa kondisi dan kualitas sumber daya manusia, teknologi dan hukum adalah penentu arah perkembangan perusahaan pada era globalisasi.

Dewasa ini, teknologi mengalami lompatan kemajuan yang luar biasa, dan mulai mengambil alih sebagian tugas manusia dalam operasional produksi. Keadaan ini mudah dilihat dan dirasakan pada negara-negara maju di Asia. Sebagaimana diungkapkan John Naisbitt, bahwa daya saing Asia akan meningkat menandingi dunia barat, salah satu penggeraknya adalah perubahan dari *Labor Intensive Industry* atau industri yang menitikberatkan kepada pemanfaatan tenaga kerja manusia sebagai sumber daya yang utama, beralih ke pemanfaatan teknologi

¹ Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan Jakarta: Rajawali Pers. 2008, hl. 237

melalui pengadaan infrastruktur teknologi.² Teknologi akan menentukan kualitas, produktivitas, dan efisiensi. Saat ini dalam persaingan usaha melimpahnya sumber daya manusia, yang mengakibatkan upah murah, sudah tidak menjadi satu-satunya keunggulan komparatif lagi, Sebaliknya keunggulan suatu negara lebih ditentukan oleh produktivitas, kualitas produk yang dihasilkan, dan tingkat efisiensi yang dicapai dalam memproduksi.

Faktor penentu yang tak kalah pentingnya di samping teknologi dan tenaga kerja adalah hukum. Hukum dalam konteks ini adalah sistem yang mempengaruhi daya saing perusahaan. Juwono Sudarsono berpendapat bahwa ada “3 L” yang harus dilaksanakan bila Indonesia ingin benar-benar berdaya saing terhadap negara-negara lainnya. “3 L” tersebut adalah *Legal, Labor, Local*.³ Ketiga faktor tersebut merupakan bagian dari sistem hukum, yang menyangkut substansi, struktur dan kultur. Faktor *legal* mengarah pada perangkat perundangan yang harus dibenahi untuk menciptakan iklim yang ramah bagi investasi dan perdagangan. Faktor *Labor*, secara spesifik mengarah ke peraturan yang menyangkut hukum ketenagakerjaan dan kondusivitas iklim hubungan industrial di suatu negara. Faktor yang ketiga dalam “3L” adalah *Local*, yang mengemukakan masalah pembagian kewenangan antara pusat dan pemerintah daerah. Kondisi yang kurang jelas dalam pembagian kewenangan antara pusat dan daerah menimbulkan kecenderungan bahwa peraturan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, akan cenderung menambah beban anggaran perusahaan. Bila dirangkum, maka faktor penentu dalam memenangkan persaingan ekonomi adalah sumber daya manusia, teknologi, sistem hukum investasi, ketenagakerjaan dan kepastian hukum itu sendiri.

Merujuk pada kenyataan ini maka perubahan cara dalam berkompetisi bagi sebuah perusahaan adalah suatu keniscayaan, untuk menyikapi persaingan yang semakin ketat. Lingkungan bisnis akan terus berubah, cepat atau lambat,

² Satya Arinanto, Hak Asasi Manusia dalam Transisi Politik di Indonesia. Jakarta. Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia. 2008, hl. 100. Sebagaimana dikutip dari John Naisbitt, Megatrends Asia: Eight Asian Megatrends That Reshaping Our World, New York: Simon & Schuste, 1996.

³ Camelia Malik, Jaminan Kepastian hukum dalam Kegiatan Penanaman Modal di Indonesia, Jurnal Hukum Bisnis Volume 26 No. 4 th 2007, hl. 17

perusahaan harus adaptif dan antisipatif terhadap perubahan jika ingin bertahan dan memenangkan persaingan. Rosabeth Moss Kanter mengemukakan bahwa perlunya perusahaan untuk adaptif terhadap perubahan. Perusahaan tidak bisa menolak perubahan, namun tidak boleh jatuh dalam revolusi yang pada akhirnya merugikan. Perusahaan tidak bisa menghindarkan diri dari perubahan, tak peduli seberapa besar ukuran, sumberdaya, atau keunggulan yang dimiliki pada saat itu.⁴

Perubahan-perubahan ini membuat dunia usaha perlu lebih fleksibel dan mencari upaya-upaya peningkatan daya saing melalui efisiensi, dalam pemanfaatan sumber daya manusia. Skema hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang didasari peraturan perundangan, dituntut lebih adaptif dalam rangka meningkatkan daya saing. Dalam pembentukannya, terdapat dua kepentingan yang terkadang berbenturan, yaitu antara optimalisasi produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja, disinilah hukum berperan menjamin agar kedua kepentingan tersebut terjamin dan menguntungkan dua belah pihak.

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam rangka pembangunan dan pengatasan krisis harus berlangsung secara tertib dan teratur, sehingga peranan hukum sangat penting. Hal ini sesuai dengan yang diutarakan Mochtar Kusumaatmadja bahwa “Semua masyarakat yang sedang membangun dicirikan oleh perubahan..... Peranan hukum dalam pembangunan adalah untuk menjamin bahwa perubahan itu terjadi dengan cara yang teratur”.⁵ Dengan perubahan yang dilakukan secara teratur, maka produktivitas perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja akan dapat lebih mudah dicapai.

Menyikapi perkembangan-perkembangan baru di bidang sumber daya manusia, maka dibuatlah seperangkat hukum ketenagakerjaan, yang mendasari hubungan industrial di Indonesia. Hingga kini telah dihasilkan tiga perundangan utama yang mendasari perubahan-perubahan dan lahirnya ketentuan-ketentuan pelaksana di bidang hukum ketenagakerjaan. Ketiga aturan tersebut adalah :

⁴ *Change Or Die*, Strategi Merangkul Perubahan, Artikel dalam majalah Human Capital No. 14 tahun 2005

⁵ Mochtar Kusumaatmadja, “Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional”, Lembaga Penelitian Hukum dan Krimonologi Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung, 1976, hl. 3

Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Undang-undang no. 21 th 2000 mengenai Serikat Pekerja dan Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial. Salah satu faktor yang menentukan dalam tingginya biaya adalah efektivitas pengupahan. Pengusaha tidak dapat serta merta memangkas biaya pengupahan dalam rangka menekan biaya operasional perusahaan, karena hal ini akan berbenturan dengan peraturan dan sisi kemanusiaan dan bertentangan dengan tujuan mencapai produktivitas dan kesejahteraan secara berimbang. Menjawab hal ini, perlu dilakukan pembenahan sistem tanpa mengurangi hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, perusahaan dapat menerapkan metode-metode hubungan kerja yang adaptif terhadap perkembangan dunia usaha dalam rangka efisiensi biaya.

Efisiensi hendaknya memperhatikan kepentingan dari sisi pekerja dan pengusaha, upah yang diterima Pekerja harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan dan menjamin kehidupan yang layak, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Salah satu metode yang dapat diterapkan untuk mencapai efisiensi yang tetap memperhatikan hak pekerja adalah sistem hubungan kerja yang antisipatif terhadap fluktuasi pasar namun tetap memiliki jaminan dalam pemenuhan hak normatif dari Pekerja. Hal ini memungkinkan dilakukan melalui beberapa kerangka hubungan kerja yang perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja harian, penyedia jasa pekerjaan, pemborongan pekerjaan dan lain sebagainya. Kerangka hubungan kerja ini adalah jawaban terhadap perkembangan dunia usaha dan industri yang menuntut pelaku usaha melakukan upaya-upaya efisien dan tepat untuk tetap dapat bertahan di tengah-tengah persaingan dunia usaha

Kerangka hubungan kerja ini tentunya harus lebih fleksibel, efektif dan efisien dalam mengantisipasi perkembangan industri. Tuntutan ini hadir karena pengusaha dihadapkan kepada pilihan diantara memakai tenaga kerja atau mengoptimalkan mesin produksi. Perusahaan di dunia industri akan memilih yang lebih murah dan aman di antara keduanya.

Keadaan ini semakin dipertegas dengan kemajuan dalam bidang pengetahuan yang diimbangi oleh teknologi yang semakin efektif dan efisien, perkembangan ini mengakibatkan sebagian peran tenaga kerja manusia dalam bidang industri, terutama yang sederhana mulai tergantikan oleh mesin. Hal ini lazim terjadi pada tahapan industrialisasi dan terjadi di perusahaan-perusahaan hampir di seluruh dunia, dengan ditemukannya temuan-temuan teknologi maka teknologi telah mengambil alih beban kerja manusia secara spektakuler. Keadaan ini mengingatkan kita pada revolusi industri di Inggris pada masa lalu yang fenomenal yang mengakibatkan pengangguran melonjak tajam pada masa itu.

Keadaan tergantikannya peran manusia oleh mesin, berpotensi menimbulkan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kerja, hingga terlihat kenyataan kini bahwa di banyak perusahaan tenaga kerja kurang memperoleh penghargaan dibanding dengan teknologi. Teknologi, peralatan, mesin dan perangkat produksi menjadi perhatian utama para manajer dan pengusaha yang ingin memenangkan persaingan usaha. Investasi lebih diutamakan pada perlombaan dalam kehebatan mempergunakan teknologi.⁶

Hal ini dapat menjadikan fokus untuk mensejahterakan tenaga kerja berkurang dan dikalahkan oleh investasi teknologi. Apabila pergeseran nilai ini dibiarkan saja terjun bebas tanpa ada kendali, maka akan memicu terganggunya stabilitas ekonomi yang dipicu dari tingginya pengangguran.

Sumber daya manusia bersama-sama dengan teknologi sebaiknya dianggap sebagai keunggulan kompetitif untuk mengejar ketertinggalan dari negara maju. Secara proporsional perusahaan harus menggunakan keduanya secara berimbang dan memikirkan kepentingan jangka panjang dalam rangka mensejahterakan pekerja khususnya dan rakyat Indonesia pada umumnya. Meskipun kemajuan teknologi mempunyai peranan yang besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi dalam pembuatan kebijakan pengembangan teknologi mesti mempertimbangkan, antara lain sumber daya yang dimiliki, masalah-masalah yang dihadapi, dan tujuan dari pembangunan itu sendiri.

⁶ S. Mulyadi, Op cit, hl. 232

Di sisi lain model-model hukum yang mendasari terjadinya pemanfaatan sumber daya manusia, perlu ditelaah, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan perkembangan dunia usaha dan tuntutan untuk mensejahterakan bangsa, khususnya dalam hal ini tenaga kerja. Pengkajian ulang terhadap penerapan model asing adalah sejalan dengan yang diungkapkan oleh Prof Mochtar Kusumaatmadja, sebagaimana berikut ini :

Walaupun ada kalanya menguntungkan untuk menggunakan model-model (hukum) asing berupa konsepsi-konsepsi proses-proses atau lembaga-lembaga (institutions) dalam rangka pembangunan, ada baiknya untuk juga turut memperhatikan hambatan-hambatan pada penggunaan model asing demikian baik penggunaan itu berwujud pemakaian dalam bentuknya semula (adoption) atau dalam bentuk yang sudah dirubah (adoption).⁷

Pernyataan tersebut menegaskan pentingnya upaya untuk menelaah apakah model yang akan atau sudah kita terapkan akan menghadapi permasalahan atau hambatan dalam penggunaannya.

Salah satu model yang saat ini umum diterapkan di dunia adalah model outsourcing. Pengertian outsourcing menurut Eugene Garaventa dan Thomas Tellefsen “*Outsourcing can be defined as the contracting out of functions, tasks, or services by an organization for the purpose of reducing its process burden, acquiring a specialized technical expertise, or achieving expense reduction.*”⁸

Mengacu penjelasan tersebut, outsourcing adalah penyerahan fungsi, tugas, jasa dari perusahaan kepada dengan tujuan mengurangi permasalahan yang berkaitan dengan proses, mendapatkan penanganan dari spesialis, atau mengurangi tingginya biaya produksi.

Dengan tingginya tingkat persaingan di dunia usaha pada era globalisasi ini, outsourcing telah berkembang menjadi bisnis yang berkembang luar biasa pesat. Berikut adalah ilustrasi penggunaan *business process outsourcing* di dunia,

⁷ Mochtar Kusumaatmadja, Op Cit , hl. 13

⁸ Eugene Garaventa, Outsourcing: The Hidden Costs. Review of Business Journal Volume 22.

pasar *business process outsourcing* di dunia tahun 2004 bernilai \$543 miliar yang terdiri atas ⁹ :

a. <i>Manufacturing services</i>	: 44%
b. <i>Distributions/ logistics</i>	: 15 %
c. <i>Human Resources</i>	: 14 %
d. <i>Payment Services</i>	: 9%
e. <i>Sales/ marketing customer care</i>	: 7%
f. <i>Finance dan Accounting</i>	: 7%
g. <i>Administration</i>	: 4%

Data tersebut menunjukkan bahwa praktek outsourcing telah mendunia, oleh karenanya menjadi salah satu cara yang menentukan keunggulan daya saing suatu perusahaan. Namun, di Indonesia praktek outsourcing seringkali dipandang sebagai upaya memangkas biaya semata dengan mengurangi pendapatan atau upah dari pekerja, baik secara langsung maupun tidak, dan upaya untuk menghilangkan biaya yang timbul atas hubungan kerja, seperti pesangon, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya.

Dari jenis pekerjaan yang diserahkan kepada outsourcing, Indonesia jauh tertinggal dibanding negara lain yang terlebih dahulu memanfaatkan secara optimal dan menjadikannya salah satu keunggulan. Bila dilihat dari perundangan yang mengatur mengenai outsourcing, perlu dielaborasi lagi oleh dunia praktisi, sehingga bisa dimanfaatkan secara optimal. Dewasa ini penggunaan skema outsourcing masih ke arah pekerjaan yang *low added value* dan tidak memerlukan keahlian dengan pendidikan dan ilmu pengetahuan khusus. Pekerjaan yang diserahkan ke outsourcing umumnya masih berkisar ke pekerjaan seperti usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman/satuan pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja, sehingga peluang untuk mendapatkan mengoptimalkan produksi, belum berjalan dengan baik.

⁹ Iman Sjahputra Tunggal, Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Harvarindo 2009, hl. 325

Penerapan outsourcing di Indonesia juga masih seputar bisnis lokal, dibandingkan dengan Amerika Serikat dimana diperkirakan pada akhir tahun 2010, 1,3 juta pekerjaan dialihkan ke luar Amerika Serikat menghasilkan penghematan USD 45,34 miliar¹⁰. Oleh karena itu dunia usaha perlu melakukan terobosan-terobosan dalam rangka mengoptimalkan outsourcing melalui jalan melakukan audit secara obyektif atau melakukan *appraisal* atas aktivitas-aktivitas yang sekiranya merupakan peluang untuk diserahkan ke *outsourcer*, selain itu perusahaan juga perlu melakukan penilaian secara objektif tentang kemampuan sendiri dibanding dengan kemampuan yang diperlukan atau hasil kinerja sendiri dengan hasil kinerja yang seharusnya diharapkan.

Sebenarnya outsourcing sendiri dirasakan penting bagi iklim investasi oleh pemerintah, ini terbukti dari dikeluarkannya Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi, dimana disebutkan bahwa outsourcing (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Pada lampiran Inpres tersebut, dinyatakan bahwa untuk menciptakan Iklim hubungan industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja, maka pemerintah melakukan program revisi Undang-undang nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terutama ketentuan mengenai :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pesangon dan hak-hak pekerja lainnya;
- b. Perjanjian kerja bersama;
- c. Ketentuan mengenai pengupahan;
- d. Perjanjian kerja waktu tertentu;
- e. Outsourcing;
- f. Ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA)
- g. Ketentuan mengenai istirahat panjang

Di samping peluang untuk meningkatkan produktivitas, dan menciptakan iklim investasi yang baik. Perlu dilakukan pembenahan-pembenahan terhadap praktek outsourcing agar tidak merugikan hak-hak normatif Pekerja. Praktek outsourcing selama ini cenderung merugikan pekerja. Hal ini terlihat dari praktek outsourcing dalam negeri, maupun pada praktek *outsourcing* lintas negara, dimana umumnya perusahaan- perusahaan di negara maju mengoutsourcean sebagian prosesnya ke

¹⁰ Iman Sjahputra Tunggal, Ibid, hl. 297

perusahaan-perusahaan di negara berkembang. Industri pekerjaan yang dikirim ke luar negara disebut *offshoring*.

Salah satu contoh dari praktek outsource lintas negara ini adalah mengenai kondisi buruh di perusahaan Inggris yang beroperasi di Indonesia, khususnya melalui perusahaan-perusahaan sub kontrak yang memproduksi barang untuk dijual ritel di Inggris. Dalam penelitian yang dilakukan oleh aktivis ketenagakerjaan, Celia Mather, terdapat fakta bahwa perusahaan induk di Inggris praktis hanya memberi order melalui sebuah kontrak bisnis dengan sebuah perusahaan sub kontraknya di Indonesia. Karena pekerjaan hanya semata diserahkan melalui kontrak bisnis, perusahaan di Inggris berlepas tangan atas kondisi dan situasi ketenagakerjaan yang terjadi di perusahaan sub kontraktor tersebut. Dalam pelaksanaannya terlihat situasi yang amat kontras, dimana hak pekerja subkontraktor tidak sebanding dan jauh dengan kemewahan yang didapat oleh perusahaan induk.¹¹

Pokok permasalahan yang dikemukakan oleh banyak pihak, baik dari Serikat Pekerja luar negeri, termasuk praktisi di dalam negeri seperti Muzni Tambusai, adalah masalah ketidakpastian dalam hubungan kerja, hal ini mengarah kepada kerangka hubungan kerja yang mendasari terjadinya perikatan antara badan outsourcing dengan pekerjanya. Meskipun undang-undang menyiratkan bahwa perjanjian antara outsourcing dan pekerjanya bisa merupakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu, akan tetapi pengusaha outsourcing selalu menghindari pengangkatan pekerjanya sebagai pekerja tetap, karena tidak lain akan berimplikasi ke masalah pesangon dan kompensasi pemutusan hubungan kerja. Tak jarang ditemukan pada praktek di perusahaan di dalam negeri, dimana sebuah perusahaan outsourcing memiliki lebih dari satu anak perusahaan, di tiap-tiap anak perusahaan tersebut, Pekerja yang bersangkutan dikontrak dengan maksimal kerja 2 (dua) tahun. Setelah kontraknya habis, maka akan dikontrak di anak perusahaan yang lain, begitu seterusnya, sehingga pekerja yang bersangkutan tidak akan pernah menikmati

¹¹ Celia Mather, *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing*, TURC dan FSP KEM, Jakarta 2008, hl. 7

status tetap, dan tidak mendapatkan sesuatu jaminan berupa uang untuk menjamin hidupnya selama belum mendapatkan pekerjaan. Berkenaan dengan ini, Mohd. Syaufii Syamsuddin mengatakan¹² :

“Apabila pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai atau jangka waktu yang diperjanjikan telah berakhir maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban untuk membayar uang kompensasi (baik uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak maupun uang pisah)”.

Namun demikian, aturan hukum di Indonesia yang mengatur mengenai masalah hubungan kerja waktu tertentu, telah menjamin hak selama berlangsungnya hubungan kerja. Menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, di Indonesia, hak dari Pekerja kontrak dijamin sama dengan hak pekerja tetap, maka yang membedakan antara pekerja kontrak dengan tetap, pada dasarnya hanya kompensasi jika terjadi pemutusan hubungan kerja saja.

Sebagai contoh untuk menunjukkan bahwa hak pekerja kontrak belum mendapatkan perhatian, yaitu sebagaimana pada praktek pekerja subkontraktor di Turki, melalui tuntutan wakil pekerja sepanjang tahun 1992 hingga 2003, akhirnya pada akhir tahun 2003 sebanyak 3500 (sektor publik) pekerja kontrak perminyakan, yang sebelumnya dibedakan hak-haknya dengan pekerja tetap, diputuskan pemerintah mendapatkan upah dan penghargaan yang sama dengan pekerja tetap¹³

Pada prakteknya, untuk mengurangi tekanan dari serikat pekerja, dan di sisi lain meningkatkan produktivitas dengan jalan efisiensi, pengusaha di dunia maju menggunakan cara-cara sebagai berikut :¹⁴

- a. Pengusaha mengupayakan memperkecil jumlah penggunaan tenaga kerja, yaitu dengan menciptakan teknologi hemat tenaga (*labour-saving technology*) termasuk mesin-mesin otomatis (*vending machines*) dan robot.

¹² Moh. Syaufii Syamsuddin, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Penerbit Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hlm. 316 dan 320

¹³ Celia Mether, Ibid hl. 91

¹⁴ Payaman Simanjuntak, Manajemen Hubungan Industrial, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta 2003, hl 59.

- b. Pengusaha menciptakan unit-unit usaha yang otonom dengan jumlah karyawan yang relatif kecil.
- c. Pengusaha men-sub-kontrakkan sebanyak mungkin kegiatan ke perusahaan lain yang juga relatif kecil atau yang juga sering disebut outsourcing, sehingga karyawan tidak terdorong membentuk serikat pekerja.
- d. Pengusaha merelokasi industrinya ke negara-negara lain yang lebih kondusif.
- e. Terutama perusahaan multinasional lebih menitikberatkan investasi produksi di negara lain, dan di negara sendiri hanya pemasaran dan mungkin perakitan.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa dibalik semua kontroversinya, pro dan kontranya, upaya efisiensi dan meningkatkan daya saing melalui outsourcing, telah menjadi bagian dari hampir dari seluruh perusahaan di dunia. Terlepas dari semua hal mengenai produktivitas dan efisiensi, pemerintah harus memberikan jaminan kesejahteraan yang minimal setara dengan normatif bagi semua pekerja yang terlibat di dunia outsourcing ini.

Tulisan ini berupaya menjelaskan korelasi antara efisiensi biaya dengan penerapan praktek outsourcing, yang sejalan dengan aturan hukum ketenagakerjaan dan tujuan pembangunan hukum itu sendiri.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil judul Tesis : **“Tinjauan yuridis terhadap optimalisasi produksi melalui penyerahan pekerjaan non-inti kepada badan outsourcing”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana hukum berperan dalam menempatkan outsourcing sebagai satu unsur untuk mengoptimalkan daya saing usaha suatu perusahaan ?
2. Bagaimana manfaat yang dapat diambil dari penyerahan pekerjaan kepada badan outsourcing, bagi pelaku hubungan industrial ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peranan hukum dalam mendesain kerangka hubungan kerja dalam suatu hubungan industrial, dan efektifitasnya dalam mengoptimalkan daya saing usaha
2. Untuk memberikan saran dan rekomendasi dari sistem hubungan kerja yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan daya saing di dunia usaha.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian yang disajikan dalam tesis ini diharapkan untuk memberi :

1. Kegunaan teoritis, yaitu dapat digunakan sebagai masukan dan bahan untuk dikaji bagi para peneliti di bidang hukum ekonomi khususnya.
2. Kegunaan praktis yaitu untuk memberikan pengetahuan bagi penulis yang akan berguna untuk mempersiapkan diri dalam memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya pembinaan hukum dalam rangka pembangunan nasional.

1.5 Kerangka Pemikiran

Outsourcing diterapkan berdasarkan sudut pandang kebutuhan dan kemajuan praktek bisnis yang diterapkan di suatu negara. Pada negara berkembang, outsourcing banyak diterapkan terbatas kepada tujuan untuk menekan biaya terkait upah. Dalam upaya mendapatkan tenaga kerja yang murah, perusahaan menyerahkan pekerjaan kepada pekerja outsourcing, yang tidak memiliki hubungan kerja langsung dengannya.

Permasalahan upah murah seringkali dikaitkan dengan efisiensi atau *cost reduction* di perusahaan, yang berujung kepada pemangkasan upah dan kesejahteraan dan ketidakpastian hukum, sehingga seringkali perwakilan pekerja

atau pekerja cenderung melakukan penolakan terhadap skema-skema baru yang diterapkan di perusahaan yang menyangkut hubungan kerja. Skema hubungan outsourcing saat ini menjadi sorotan serikat pekerja, outsourcing dianggap sebagai salah satu bentuk eksploitasi sumber daya manusia. Terkait hal ini, puncaknya adalah kejadian di mana diajukannya Judicial Review terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh 37 Pimpinan Serikat Pekerja ke Mahkamah Konstitusi. Pada peristiwa ini diputuskan bahwa ketentuan di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam hal ini yang menyangkut Outsourcing, adalah tidak bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945.

Beberapa kesimpulan dari keputusan mahkamah konstitusi, diuraikan sebagai berikut¹⁵:

- a. Serikat Pekerja memandang bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan hanya menempatkan buruh hanya sebagai komoditi, karena kecenderungan sistem outsourcing dalam pola pekerjaan yang juga dianggap sebagai modern slavery, Mahkamah berpendapat bahwa para Pemohon (37 Perwakilan Serikat Pekerja) tidak dapat membuktikan dasar dari dalil tersebut, karena dalam keseluruhan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan tidak memuat aturan yang menunjuk pada hal yang didalilkan
- b. Serikat Pekerja memandang hubungan kerja yang tidak adil diterapkan dalam kerangka outsourcing, Mahkamah berpendapat bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa (salah satu bentuk dari outsourcing) yang melaksanakan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 - 66 undang-undang ketenagakerjaan, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di samping pertimbangan di atas, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa pasal mengenai outsourcing tetap ada dan berlaku dengan salah satu pertimbangan Mahkamah Konstitusi melihat Undang-undang Ketenagakerjaan kaitannya dengan UUD 1945 telah memperhitungkan kesinambungan berbagai kepentingan,

¹⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi, Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, mengenai Judicial Review Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003.

khususnya kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha dalam mekanisme ekonomi pasar. Kepentingan pengusaha harus juga diakomodasi karena ketiadaan investasi justru akan menyebabkan berkurangnya lapangan kerja dan bertambahnya pengangguran yang pada gilirannya justru akan merugikan pihak pekerja sendiri. Sehingga Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa pasal 33 UUD 1945 tidak dapat dipahami sepenuhnya sebagai penolakan terhadap sistem ekonomi pasar, yang berarti mengharuskan negara melakukan campur tangan tatkala mekanisme ekonomi pasar mengalami distorsi.

Meskipun telah dikemukakan argumen dan diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi, penolakan terhadap outsourcing tetap mengeras di hampir seluruh persatuan serikat pekerja di Indonesia. Salah satu sikap ini terwujud pada pernyataan dari organisasi ICEM (*International Federation of Chemical, Energi, Mine and General Workers*), yang menegaskan bahwa perlu terus dibangun kerangka kerja politis dan praktis bagi afiliasi untuk mendukung perjuangan di dalam negeri masing-masing afiliasi dalam : menentang buruh kontrak dan outsourcing. Untuk menindaklanjuti hal ini, lagi Serikat Nasional di masing-masing negara afiliasi direkomendasikan untuk melakukan tekanan pada perusahaan induk tentang tanggung jawab mereka untuk seluruh angkatan kerja, termasuk buruh kontrak dan buruh yang dipekerjakan melalui agen (outsourcing)¹⁶

Pada kenyataannya kondisi yang dikemukakan oleh Serikat Pekerja memang perlu dikhawatirkan, karena pelaksanaan outsourcing yang diterapkan di Indonesia tidak dilakukan dengan sarana hukum yang memadai, baik dari segi substansi, struktur maupun kultur. Hal ini terus berlarut-larut sehingga stigma yang ada dalam praktek outsourcing di Indonesia terlanjur melekat di kalangan Pekerja, diperlukan suatu perhatian khusus dari regulator maupun dunia usaha untuk mengubah stigma ini menjadi suatu yang positif.

Sikap Pekerja di Indonesias yang mengeras terhadap outsourcing di satu sisi dapat dipahami, karena banyak oknum pengusaha yang menyimpangi aturan

¹⁶ Celia Mather, Op. Cit, hl. 15-16.

ketenagakerjaan, untuk mengeruk keuntungan sebesar-besarnya dengan merugikan pekerjaanya. Hal ini tidak terlepas dari lemahnya pengawasan dari Pemerintah terhadap pelaksanaan outsourcing. Di sisi lain, Pekerja mestinya dapat diarahkan untuk menyikapi outsourcing sebagai peluang dalam meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan, hal ini terbukti dengan data semakin tingginya kesejahteraan pekerja outsourcing di negara berkembang terutama jenis outsourcing yang menjual keahlian serta skill.

Pernyataan mengenai kekurangan siapnya sistem hukum Indonesia dalam mengantisipasi kebutuhan outsourcing dipertegas melalui pernyataan praktisi ketenagakerjaan, sebagaimana dinyatakan Muzni Tambusai, praktek outsourcing selama ini lebih banyak merugikan pekerja, hal ini disebabkan oleh karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas normatif, hal ini diperburuk dengan tidak tersedianya adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir.¹⁷ Keadaan seperti seakan memperjelas bahwa praktek outsourcing akan menyengsarakan pekerja dan membuat kaburnya Hubungan Industrial. terutama apabila skema tersebut menyangkut hubungan kerja.

Apabila dilihat lebih objektif, motif dari outsourcing tidak terbatas pada penghematan biaya, ada keunggulan lain yang secara nyata dihasilkan dari praktek outsourcing di dunia, sebagaimana diutarakan dalam pernyataan berikut :

*While cost savings has been the predominant motive for global outsourcing efforts, there are other strategic drivers as well. These include access to superior quality of goods, services, and labor; improved flexibility with respect to 'lean' production cycles; quickness in response times; and the ability to focus on a core set of activities and increased responsiveness to market changes.*¹⁸

¹⁷ Muzni Tambusai, Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial, Informasi Hukum Vol. 1 Tahun VI, 2004

¹⁸ Suresh Gopalan, Paper: Outsourcing To India-Current And Emerging Trends: Implications For Global Managers, AIB-Se (Usa) Annual Meeting, Clearwater, Fl, 2003

Pernyataan tersebut mengungkapkan bahwa terdapat sisi lain yang dapat dipetik dari pemanfaatan outsourcing, antara lain yaitu akses untuk mendapatkan kualitas yang lebih baik dari sisi barang, jasa dan sumber daya manusia, meningkatkan fleksibilitas, mendapatkan respon yang cepat, meningkatkan fokus di bisnis inti dan membuat perusahaan lebih responsif terhadap perkembangan pasar. Pernyataan itu juga menegaskan bahwa efisiensi tidak selalu harus berkaitan dengan upah murah, efisiensi dapat dilakukan terhadap metode penyerahan pekerjaan kepada pihak lain di luar perusahaan yang berimplikasi positif terhadap optimalisasi metode kerja, mesin, material dan faktor produksi lainnya.

Metode penerapan outsourcing yang tepat pada bisnis proses dapat memangkas biaya operasional produksi. Keuntungan dari penghematan biaya produksi ini sudah selayaknya secara proporsional diberikan kepada pekerja outsourcing sebagai apresiasi atas kontribusi mereka. Manfaat yang diperoleh dari praktek outsourcing bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan fokus perusahaan, ke bisnis inti yang membuka peluang untuk mengoptimalkan pengembangan bisnis ke yang utama dan umum
2. Menyerahkan tugas yang kurang memiliki nilai tambah bagi perusahaan
3. Memanfaatkan kemampuan yang memiliki spesifikasi khusus, yang dimiliki pihak outsourcing
4. Memperingan dan memperkecil resiko keuangan, kekakuan operasi dan resiko hukum
5. Perusahaan lebih dapat bergerak fleksibel untuk mengantisipasi pasar, kompetisi, peraturan pemerintah, keadaan keuangan dan teknologi yang terus mengalami perkembangan
6. Pengetahuan. Akses terhadap kekayaan intelektual dan pengetahuan dan pengalaman yang lebih luas.

Di samping pengusaha, pemerintah juga dapat menikmati hasil dari penerapan outsourcing ,yang antara lain adalah sebagai berikut¹⁹ :

¹⁹ Hasanuddin Rachman, Gonjang ganjing tentang Pekerja Kontrak/ PKWT dan Outsourcing. <http://www.apindo.or.id/> diakses 21 Agustus 2010

1. Mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional;
2. Pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan UKM;
3. Mengurangi beban Pemerintah kota dalam penyediaan fasilitas umum (transportasi, listrik, air dan pelaksanaan ketertiban umum).

Bagi pemerintah outsourcing bukan saja dapat meningkatkan pendapatan negara, akan tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara tidak langsung. Manfaat yang dapat diambil oleh pekerja atau masyarakat dari pelaksanaan outsourcing antara lain adalah sebagai berikut:

1. Aktivitas industri di daerah akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang dilingkungan masyarakat;
2. Mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi;
3. Mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi;
4. Meningkatkan kemampuan dan budaya berusaha dilingkungan masyarakat.

Di Indonesia, implementasi outsourcing diterapkan dalam bentuk penyediaan jasa pekerjaan atau pemborongan pekerjaan. Jika ditinjau dari sisi pengusaha, eksistensi pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja sebagai pendukung pekerjaan, memberi keuntungan karena pengusaha dapat mengkonsentrasikan pengembangan usahanya untuk menangani *core* bisnisnya, dengan adanya outsourcing, pengusaha tidak perlu mempunyai organisasi yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak. Demikian juga permasalahan ketenagakerjaan dapat dihindari dengan adanya perusahaan lain yang menangani pekerjaan penunjang, dimana hubungan kerja pekerja langsung ditangani pemborong atau penyedia jasa tenaga kerja.

Ditinjau dari sisi kepentingan pekerja, adanya pekerja pemborongan atau penyedia jasa tenaga kerja dapat menguntungkan, karena membuka lapangan kerja yang lebih luas, namun juga bisa merugikan jika pada implementasi outsourcing, hak Pekerja outsourcing tidak diterapkan sesuai dengan aturan normatif.

Pengaturan outsourcing dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 perlu bersifat responsif terhadap perkembangan kebutuhan

outsourcing yang begitu luas dan kompleks, meskipun pengaturan outsourcing di dalam Undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya, namun pelaksanaan outsourcing sendiri dapat terhambat oleh aturan perundangan yang membatasi bisnis yang dapat diserahkan ke outsourcing.

Philippe Nonet dan Philip Selznick menjelaskan hukum responsif (*responsive law*) sebagai hukum mampu merespon dan mengakomodasi nilai, prinsip, tradisi dan kepentingan masyarakat, sehingga mencerminkan sistem pemerintahan demokratis yang dianut oleh pemerintah yang sedang berkuasa, khususnya dalam implementasi kebijakan pembangunan hukumnya²⁰ Menyangkut pelaksanaan outsourcing, semestinya kepentingan masyarakat bisa direspon dengan baik oleh aturan hukum yang mengatur fleksibilitas dan keleluasaan dalam pengaturan sumber daya manusia, khususnya mengenai fleksibilitas yang ada di outsourcing.

Pengaturan pelaksanaan outsourcing bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan seperti apa yang disebutkan di atas adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan outsourcing dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja. Upaya penegakan hukum juga merupakan bagian dari penerapan hukum yang semestinya dapat berjalan selaras dengan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran hukum masyarakat sangat dipengaruhi oleh rasa keadilan masyarakat. Penegakan hukum pada dasarnya harus memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi upaya penegakan hukum tersebut, yaitu meliputi²¹ :

1. materi hukum (peraturan/perundang-undangan);
2. aparat penegak hukum (hakim, jaksa, polisi, advokat dan lembaga pemasyarakatan);

²⁰ Philippe Nonet and Philip Selznick, *Hukum Responsif*, Nusamedia, Bandung, 2007, hl. 83.

²¹ Sudibyo Saleh, "Komitmen Supremasi Hukum di Tengah Kemajuan Masyarakat Indonesia", Makalah yang disampaikan dalam Dialog Nasional Profesional Aparat Penegak Hukum dalam Pelaksanaan di Tengah Masyarakat yang Bersih dan Berwibawa, Jakarta, 11 Oktober 2004, hl. 5-6.

3. sarana dan prasarana hukum ;
4. budaya hukum (*legal culture*)

Dari aspek substansi hukum, pelaksanaan hubungan kerja pada outsourcing diatur dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7) dan Pasal 66 ayat (2) dan (4) Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam implementasinya, terdapat kesulitan dalam menentukan jenis pekerjaan yang dapat diserahkan ke pihak outsourcing. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan adakalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Di samping itu bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multinasional dalam era globalisasi juga menuntut perlunya aturan mengenai hal ini lebih diperjelas, sehingga tidak menimbulkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja.

Stigma yang buruk terhadap model outsourcing yang diterapkan oleh perusahaan, tidak terlepas dari ulah oknum pengusaha. Banyak perusahaan di Indonesia belum sepenuhnya mentaati aturan mengenai outsourcing dan masih menerapkan standar di bawah normatif. Hal ini disebabkan antara lain oleh karena lemahnya fungsi pengawas ketenagakerjaan dari instansi pemerintah yang dalam hal ini merupakan aparat dalam penegakan hukum. Budaya hukum meliputi di dalamnya cita hukum masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, dan etika profesi para aparat penegak hukum. Dalam hal ini kelemahan dari segi pengawasan dan kurangnya kesadaran hukum menimbulkan praktek outsourcing yang dilakukan tidak proporsional dan berlebihan dengan hanya mengejar penghematan biaya semata. Hal ini antara lain disebabkan oleh adanya celah hukum pada hubungan kerja yang diterapkan dalam kerangka outsourcing.

1.6 Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan penulis dalam membahas permasalahan dalam tesis adalah yuridis-kualitatif / normatif kualitatif, yaitu penelitian yang memberi tekanan pada ilmu hukum sehingga data yang digunakan dalam pembahasan tesis selalu mengacu pada segi-segi yuridis, melalui studi pustaka dan literatur lain yang berkenaan dengan konsep dan teori hukum mengenai hubungan kerja dan outsourcing

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan tesis ini adalah deskriptif-analitis, yang didalamnya menganalisa objek permasalahan dengan memaparkan manfaat optimalisasi outsourcing, dengan menguraikan ketentuan dan pengaturan yang berkenaan dengan hal tersebut, baik asas, prinsip maupun kaidah serta perkembangan yang terkandung di hukum nasional Indonesia, khususnya hukum ketenagakerjaan dan hukum ekonomi.

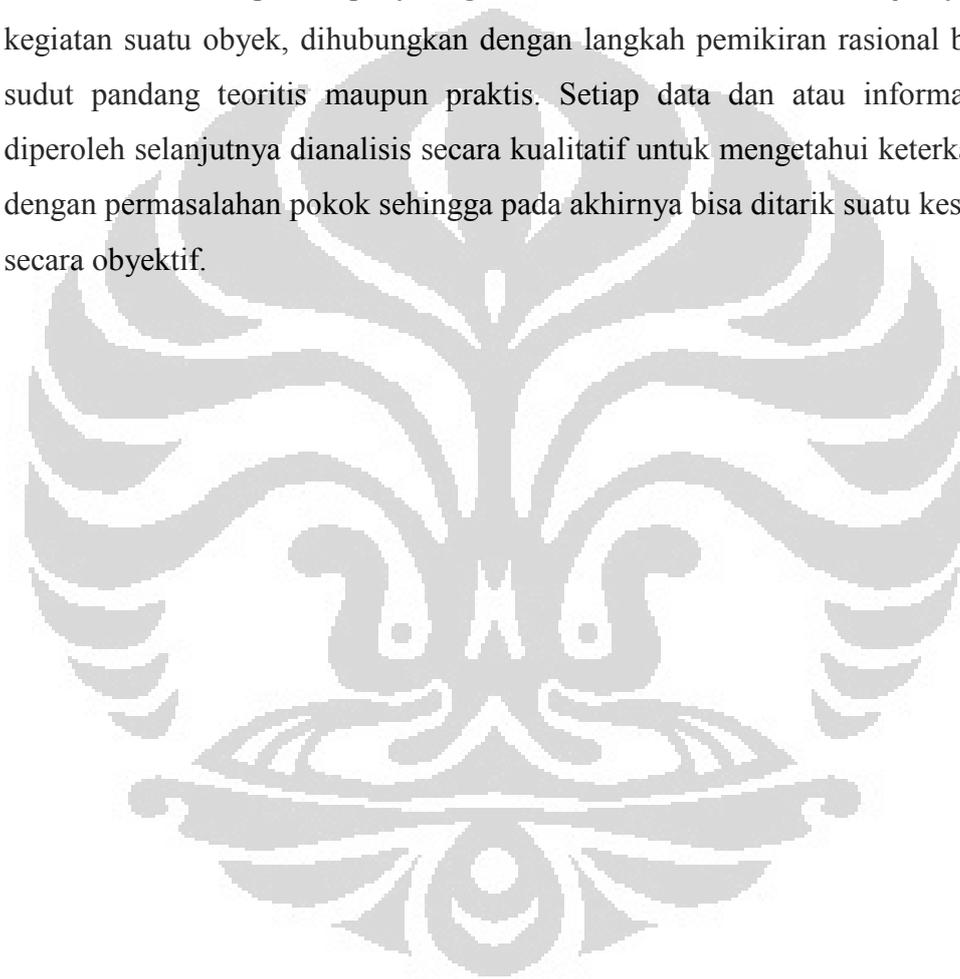
3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini dilakukan melalui studi kepustakaan, dengan maksud untuk memperoleh data sekunder yaitu:

1. Bahan-bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan beserta dan kebijakan pemerintah yang mengatur tenaga kerja di era globalisasi.
2. Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa bahan hukum primer, antara lain tulisan para ahli.
3. Bahan-bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan-bahan hukum primer dan sekunder

4. Analisis Data

Tujuan studi sebagaimana telah disebutkan di atas diantaranya adalah untuk mempelajari perkembangan bisnis outsourcing di Indonesia serta mengetahui bentuk-bentuk hambatan dan kendala apa dalam pengembangannya. Untuk itu metode analisis yang paling tepat digunakan dalam studi ini adalah metode “analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif”. Metode deskriptif kualitatif ini dilakukan melalui proses penyaringan informasi dari kondisi sewajarnya dalam kegiatan suatu obyek, dihubungkan dengan langkah pemikiran rasional baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis. Setiap data dan atau informasi yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk mengetahui keterkaitannya dengan permasalahan pokok sehingga pada akhirnya bisa ditarik suatu kesimpulan secara obyektif.



BAB 2

TINJAUAN MENGENAI OUTSOURCING BERDASARKAN KONSEP BISNIS DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

2.1 Konsep Outsourcing dalam dunia Bisnis

Pengertian outsourcing secara umum terangkum dalam definisi Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, sebagai berikut¹: “*Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.*” Menurut definisi Maurice Greaver, Outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Outsourcing secara khusus lebih luas dari definisi tersebut di atas adalah penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional dan berkelas dunia. Oleh karena itu, pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital. Diperlukan pemberi jasa yang menspesialisasikan dirinya pada jenis pekerjaan atau aktivitas yang akan diserahkan.

Definisi dari Outsourcing menurut *Shreeveport Management Consultancy*: *The transfer to a third Party of the continuous Management responsibility for the provision of a service governed by a service level Agreement.* Definisi outsourcing menurut definisi tersebut adalah proses memindahkan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan, kepada pihak ketiga, melalui kontrak penyerahan pekerjaan (*service level agreement*) . Tujuan dari penyerahan ini adalah untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya

¹ Terkutip dalam 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, hl. 57

perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global.²

Melalui dua definisi di atas dapat ditarik benang merah, bahwa outsourcing bertujuan untuk mendapatkan kinerja yang profesional dan ahli pada kompetensinya, untuk meningkatkan daya saing dalam globalisasi. Terkadang untuk mendapatkan kinerja yang profesional ini, tidak semudah yang dibayangkan, kinerja profesional umumnya dapat dihasilkan lewat perekrutan dengan biaya yang mahal, belum lagi upaya untuk mengembangkan skill dan kompetensi, dan faktor lain yang memengaruhi.

Menjawab tantangan ini, diperlukan sumber daya yang menghasilkan kinerja profesional namun tidak mengikat perusahaan dengan biaya ekonomi yang tinggi. Fleksibilitas hubungan kerja adalah salah satu solusi. Fleksibilitas hubungan kerja merupakan salah satu keuntungan yang dapat diambil dari praktek *outsourcing*, di mana perusahaan pemberi pekerjaan tidak terlibat langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang mengerjakan sebagian rangkaian proses produksinya yang tergolong non-inti, hal ini karena pengelolaan sumber daya manusia seringkali terbentur oleh masalah hubungan industrial dan masalah fluktuasi produksi yang menuntut fleksibilitas dari pemenuhan jumlah tenaga kerja yang kadang naik dan kadang turun. Lebih spesifik lagi jika dilihat dari sudut pandang pengusaha bentuk hubungan kerja outsourcing menjadi pilihan dikarenakan biayanya rendah dan kepada pengusaha tidak dibebankan kewajiban-kewajiban ketenagakerjaan seperti, uang lembur, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, hak-hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), jaminan sosial tenaga kerja, jaminan pensiun hari tua dan lain sebagainya, serta apabila dikemudian hari terjadi sengketa pekerja tidak dapat mengajukan tuntutan secara langsung kepada pengusaha pengguna jasa.

Dalam konsep outsourcing, memang diharapkan terjadinya efisiensi biaya akan tetapi, efisiensi biaya ini tidaklah dihasilkan dari pemotongan upah pekerja,

² Iman Sjahputra Tunggal, Op. Cit, hl. 307

ilustrasi berikut menggambarkan bagaimana sistem outsourcing dapat menghasilkan efisiensi biaya di perusahaan.

Gambar 1: Analisa Biaya Outsourcing



Sumber : Deddy S. Halim, PT PamaPersadaNusantara

Ilustrasi di atas menunjukkan bahwa pada outsourcing yang ideal, tidak terjadi pengurangan upah dengan tidak wajar atau dengan melawan hukum, seperti halnya pemotongan upah secara sewenang-wenang, akan tetapi penghematan lebih karena outsource mendapatkan hak sesuai normatif di Undang-undang ketenagakerjaan, sedangkan pekerja non-outsource mendapat kompensasi dan benefit yang lebih karena kontribusinya terhadap bisnis inti. Di samping perbedaan pendapatan antara outsource dan outsource, efisiensi juga terjadi karena pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan kompetensi dan penanganan permasalahan hubungan industrial, diserahkan sepenuhnya ke perusahaan outsourcing.

Keuntungan yang seakan terbatas di efisiensi biaya, membuat pemahaman mengenai outsourcing menjadi sempit karena outsourcing ditujukan semata-mata untuk menjawab kebutuhan yang sifatnya temporer namun tidak ditujukan untuk

mengoptimalkannya sebagai pendukung produksi utama yang sejalan dengan visi dan misi dari suatu perusahaan. Konsep outsourcing yang diterapkan secara optimal, dapat memberikan keunggulan komparatif yang terbukti ampuh dikembangkan di negara lain.

Optimalisasi outsourcing sendiri merupakan upaya untuk melakukan transformasi bisnis outsourcing yang berorientasi ke efisiensi biaya secara jangka pendek, ke arah mitra utama perusahaan. Perwujudan dari jenis outsource yang diterapkan, ditentukan dari tujuan outsource dilaksanakan. Pelaksanaan outsourcing pada dasarnya terbagi ke dalam dua model yaitu *labor supply* dan *full outsource* atau *manage service*.³ Pada jenis outsourcing *labor supply*, proses yang diserahkan pelaksanaannya hanya menyangkut SDM serta administrasi, sedangkan dalam *full outsource* proses yang diserahkan kepada pihak ketiga tidak terbatas kepada administrasi saja, tapi juga termasuk kepada bagian produksi yang termasuk tenaga kerja, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Pada *Outsourcing* jenis *labor supply* fokusnya adalah menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan outsource yang melakukan *supply* tenaga kerja, sedangkan pada outsourcing *full outsource* yang diserahkan adalah salah satu bagian penting dan krusial dari proses produksi. Dalam keputusan penyerahan pekerjaan pada *full outsource* atau *labor supply*, perlu dilakukan pertimbangan secara matang mengenai strategi bisnis apa yang diambil dan kapabilitas perusahaan untuk menangani suatu proses.

Di Indonesia, saat ini *labor supply* berkembang dengan pesat, sedangkan *full outsource* masih sangat terbatas. Dengan tumbuh suburnya *labor supply*, dan belum teroptimalisasinya *full outsource* maka peran perusahaan outsourcing sebagai mitra kerja yang strategis masih jauh dari harapan, karena umumnya *labor supply* sekedar melakukan *supply* tenaga kerja yang sifatnya *support* dan cenderung tidak memiliki keahlian atau spesifikasi khusus yang membuatnya lebih kompetitif.

³ Iman Sjahputra Tunggal, Op. Cit, hl. 336

2.2 Pola Hubungan Industrial yang Mendukung Fleksibilitas Hubungan Kerja

Perkembangan dan transformasi outsourcing akan sangat tergantung dari fleksibilitas yang dapat dilakukan oleh dunia usaha pada kerangka hubungan kerja. Arah kebijakan yang mengatur fleksibilitas berada di tangan pemerintah sebagai pembentuk peraturan perundangan. Pembentukan peraturan perundangan tidak akan terlepas dari pengaruh politik ekonomi yang mempengaruhi pemerintah.

Dalam era globalisasi, politik ekonomi yang dianut secara luas adalah liberalisasi atau pasar bebas yang menghendaki peranan pemerintah menjadi semakin berkurang dan peranan swasta menjadi lebih besar. Kondisi ini berlaku juga untuk bidang ketenagakerjaan⁴ pergeseran peran pemerintah tidak terlepas dari pola hubungan industrial⁵ yang dianut oleh suatu negara. Saat ini paradigma hubungan industrial di seluruh dunia banyak mengalami perubahan, salah satu pendukung perubahan ini adalah International Labor Organization (ILO). ILO mengikat komitmen para negara peserta untuk melakukan perubahan terhadap kebijakan dan implementasi peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang berlaku sebagai hukum positif di negara peserta.

Liberalisasi pada satu sisi dan perlindungan Pekerja di sisi lain, tampak terpapar pada deklarasi ILO bulan Juni 1998, Pada deklarasi tersebut dinyatakan keharusan bagi semua negara peserta untuk meratifikasi dan melaksanakan 8 Konvensi Dasar ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja.⁶ Adapun konvensi dasar tersebut terdiri atas 4 (empat) kelompok yaitu,

⁴ Aloysius Uwiyono, Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22, 2003, hl. 41

⁵ Mengacu kepada definisi dalam Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

⁶ Payaman Simanjuntak, Kompleksitas Masalah Ketenagakerjaan, Informasi Hukum Vol. 1 Tahun VI, 2004

1. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No.98);
2. Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100, dan No. 111);
3. Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29, dan No. 105); dan
4. Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan No. 182).

Komitmen Indonesia terhadap perlindungan pekerja adalah diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun berdasarkan arahan tersebut, mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut. Sejalan dengan konvensi ILO 1998, Undang-undang ketenagakerjaan antara lain memuat⁷ :

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Dengan diratifikasinya 8 konvensi tersebut, maka titik berat perhatian hubungan industrial yang diatur oleh perundangan bergeser ke arah perlindungan hak-hak pekerja yang ditandai dengan menguatnya Serikat Pekerja di seluruh dunia.

⁷ Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pergeseran peran pemerintah mencirikan adanya dua kutub yang berbeda dalam menyikapi penegakan hukum ketenagakerjaan. Kedua kutub ini terdapat pada dua jenis hubungan industrial, yaitu *Corporatist Model* dan *Contractualist Model*. Pada negara yang menerapkan *Corporatist Model*, peran pemerintah sangat dominan dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, hal ini berimbas pula terhadap kebebasan berserikat, karena pada model ini Serikat Pekerja yang diakui adalah *Single Union*, di mana serikat buruh tunggal ini diposisikan sebagai kepanjangan tangan pemerintah.

Pada *Contractualist Model*, peran pemerintah dalam menentukan syarat-syarat kerja sangat minim atau rendah, dan karenanya berimbas pula kepada kebebasan berserikat sehingga jumlah serikat yang diakui tidak diberikat batasan yang tegas, model Serikat Pekerja ini biasa disebut dengan adalah *Multi Union System*. Dalam sistim *Multi Union System*, serikat buruh memiliki peran yang besar dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.

Indonesia sebagai Negara yang menganut sistem *Civil Law*, menempatkan kaedah heteronom (Peraturan perundang-undangan) menjadi sumber hukum ketenagakerjaan yang utama. Oleh sebab itu syarat-syarat kerja dan kondisi kerja tercantum secara lengkap dalam peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah (*From the Cradle to the Grave*). Pada pola hubungan industrial *Corporatist*, dinamika (perubahan) hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada Pemerintah sebagai pembuat sekaligus pelaksana peraturan hukum. Sedangkan Serikat Buruh ataupun Organisasi Pengusaha tidak berperan banyak dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.⁸

Bentuk atau pola hubungan industrial dari suatu negara akan berkiblat ke salah satu dari pola antara *corporatist* atau *contractualist*. Dalam Dinamika hukum ketenagakerjaan, yang berkembang sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia usaha, saat ini Indonesia sedang mengalami pergeseran dari pola *corporatist* ke pola *contractualist*. Hal ini ditegaskan pada Kajian Akademis Independen terhadap Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang

⁸ Aloysius Uwiyono, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol17187/dinamika-ketentuan-hukum-tentang-pesangon>, 12 Agustus 2010

dilakukan akademisi dan pemerintah. Pada kajian akademis ini dinyatakan bahwa di Indonesia telah terjadi pergeseran model hubungan industrial dari *corporatist model* ke *contractualist*⁹ Teori Hubungan industrial mengakui adanya konflik kepentingan yang bersifat inheren antara Pengusaha dan Pekerja. Namun teori ini juga mengakui adanya kesamaan kepentingan antara Pengusaha dan Pekerja. Karena itu, upaya untuk mencapai Hubungan Industrial hendaknya dititikberatkan pada kesamaan kepentingan tersebut dan merekonsiliasikan perbedaan kepentingan yang berpotensi menimbulkan konflik. Dalam perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia, di satu sisi kebutuhan dunia usaha menuntut perlu adanya hubungan kerja yang fleksibel dan di sisi pekerja dituntut kepastian akan jaminan kesejahteraan. Untuk kedua hal ini, peran pemerintah diperlukan untuk melakukan campur tangan dengan tujuan mewujudkan ketenagakerjaan yang adil melalui peraturan perundang-undangan¹⁰.

Perlu digarisbawahi, bahwa peran pemerintah dalam menentukan hukum ketenagakerjaan dan peran aktif pemerintah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan adalah didasari oleh Undang-undang Dasar. Sebagai negara hukum modern, Alinea IV UUD 1945 secara eksplisit telah menggariskan bahwa pemerintahan kita turut campur tangan dalam pencapaian tujuan nasionalnya, termasuk penyelenggaraan kesejahteraan umum yang termasuk di dalamnya tenaga kerja.

“...melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”

2.3 Outsourcing dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Terminologi *outsourcing* tidak terdapat secara eksplisit di Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, maupun peraturan pelaksanaannya. Secara

⁹ Tim Kajian Akademis Independen (diketuai oleh Prof. Dr. Armida S. Alisjahbana) Op. Cit

¹⁰ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Pers, 2003, hl. 12.

konseptual *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* 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 (Kepmen 101/2004). Praktek *outsourcing* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat.

Dalam hubungan kerjasama *outsourcing*, terdapat tiga subjek hukum yang terlibat di dalamnya, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan *outsource* dan pekerja dari perusahaan *outsource*. Hubungan hukum yang terjadi di dalam praktek *outsourcing* adalah :

1. Kontrak antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan *outsource*;
2. Kontrak hubungan kerja antara perusahaan *outsource* dengan pekerjanya.

Kerangka hubungan hukum dalam *outsourcing* sebagaimana diuraikan, adalah hal yang baru diatur dalam peraturan perundangan yang mulai diberlakukan tahun 2003. Pada mulanya, penyerahan pekerjaan kepada pihak diluar perusahaan hanya terdapat dalam Pasal 1601 b KUH Perdata di mana dalam pasal tersebut diatur mengenai perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan. KUH Perdata mengartikan perjanjian pemborongan pekerjaan ini sebagai suatu perjanjian dimana pihak yang kesatu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu. Ketentuan tersebut diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata buku ketiga bab 7A bagian keenam tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan, sebagai berikut :

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

2. Dalam perjanjian pekerjaan tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemborong dengan perusahaan yang memborongkan sebab dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur upah sebagai salah satu syarat adanya hubungan kerja. Jadi yang ada harga borongan.
3. Hubungan antara pemborong dengan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan maka penyelesaiannya dilaksanakan melalui Pengadilan Negeri.
4. Perjanjian/perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata Pasal 1338 jo Pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Pasal-pasal tersebut menunjukkan bahwa penyerahan pekerjaan kepada pihak lain sudah dipraktekkan sejak lama dalam sistem hukum Indonesia, dalam bentuk pemborongan, akan tetapi belum mengatur secara rinci mengenai hak dan kewajiban para pihak, subjek hukum yang terlibat di dalamnya, dan konstruksi hubungan kerja yang terjadi di dalam konstruksi outsourcing .

Seiring dengan reformasi undang-undang ketenagakerjaan, maka pengertian tersebut diatur secara rinci dan disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan yang semakin menuntut fleksibilitas pada dunia usaha masa kini. Pengaturan yang mendasar mengenai hubungan kerjasama dalam outsourcing diatur secara jelas di Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Hubungan kerja dalam proses *outsourcing* hanya terjadi di antara perusahaan outsource dengan pekerjanya, melalui hubungan kerja waktu tertentu (PKWT) atau hubungan kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja yang terjadi pada outsourcing adalah antara pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya PKWTT dan bukan kontrak akan tetapi dapat pula dilakukan PKWT apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian maka hubungan kerja pada outsourcing tidak selalu dalam bentuk PKWT.

Outsourcing hanya dapat dilakukan dalam kerangka hubungan kerja, baik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jika perusahaan outsourcing hendak mempekerjakan pekerjaanya dengan hubungan kerja waktu tertentu, maka harus dipenuhi syarat-syarat dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
2. perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.
3. perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. pengusaha yang bermaksud untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.

Apabila ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) tidak dipenuhi maka demi hukum status hubungan kerja tenaga kerja dengan badan outsourcing beralih menjadi hubungan kerja tenaga kerja dengan badan

outsourcing. Pada jenis outsourcing yang merupakan Pemborongan Pekerjaan, pekerjaan yang diserahkan harus memenuhi syarat-syarat: Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan,

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama,
- b. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
- c. Tidak menghambat produksi secara langsung,
- d. Perusahaan harus berbentuk badan hukum,
- e. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pekerja sekurang-kurangnya sama dengan pekerja perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku,
- f. Hubungan kerja (PKWT atau PKWTT) antara pekerja dengan perusahaan pemborongan pekerjaan diatur secara tertulis, jika hal ini tidak terpenuhi, maka demi hukum hubungan kerja P/B beralih dengan perusahaan pemberi pekerjaan (PKWT atau PKWTT).

Pada jenis outsourcing yang kedua, yaitu Perusahaan Penyedia Jasa, pekerjaan yang diserahkan harus memenuhi syarat-syarat:

- a. Pekerja tidak boleh dipekerjakan untuk kegiatan pokok atau yang berhubungan langsung dengan proses produksi;
- b. Pekerja hanya dapat dipekerjakan untuk kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- c. Badan outsourcing merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- d. Adanya hubungan kerja antara Pekerja dan perusahaan penyedia jasa Pekerja
- e. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pekerja sekurang-kurangnya sama dengan pekerja perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Mengacu pada peraturan ketenagakerjaan, pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan salah satu dari dua kegiatan, yaitu kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Pekerjaan yang dapat diserahkan adalah terbatas kepada kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Jenis kegiatan tersebut dicontohkan dalam penjelasan

Undang-undang Ketenagakerjaan, yang antara lain adalah: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengaman*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja.

Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Apabila salah satu dari persyaratan di atas, tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan.

Secara sederhana dapat terlihat bahwa konsep penyediaan jasa pekerjaan adalah sama dengan *labor supply*, sedangkan pemborongan pekerjaan adalah mengakomodir dilaksanakannya konsep *full outsource*

Di Indonesia istilah *outsourcing* dikenal secara luas saat terjadinya pemborongan pekerjaan di perusahaan industri besar yang memiliki banyak proses dan membutuhkan jasa layanan penunjang, contohnya seperti pertambangan dan perminyakan.

Kajian mengenai optimalisasi *Outsourcing*, tidak akan lepas dari peraturan perundang-undangan yang mendasarinya. Peraturan Ketenagakerjaan saat ini mengalami berbagai ujian, seiring dengan perkembangan jaman. Oleh karenanya perlu dirunut kembali apakah pada pembentukan peraturan ketenagakerjaan, khususnya mengenai *outsourcing*, sudah dipenuhi asas pembentukan peraturan perundangan yang patut.

Pada perkembangannya, keseluruhan penerapan asas pada peraturan ketenagakerjaan diuji dengan adanya praktek hubungan kerja sebagaimana yang ditetapkan peraturan perundangan ketenagakerjaan, khususnya Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menyikapi hal ini, dilakukan

kajian akademis, yang beranggotakan unsur akademisi dan pemerintah dengan tujuan ¹¹:

- a. Untuk menghindari tumpang tindih dan menjaga konsistensi antara Undang-undang nomor 13 tahun 2003 dengan undang-undang terkait;
- b. Melakukan review secara umum terhadap peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang menghambat perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- c. penciptaan lapangan kerja dan iklim investasi secara umum;
- d. Melakukan perbandingan antarnegara dan standar ILO mengenai hubungan industrial yang sehat dalam beberapa bidang yang dianggap sensitif (pengupahan dan upah minimum, PKWT, outsourcing, istirahat panjang, PHK dan pesangon dan TKA)

Kajian akademis ini bersinggungan dengan apa yang terdapat di asas pembentukan perundangan yang patut, yaitu terkait kepastian hukum dan perlunya pengaturan tertentu yang belum diatur secara jelas pada perundangan ketenagakerjaan.. Kajian ini perlu segera dilakukan dalam upaya pembinaan hukum nasional. Prof Mochtar Kusumaatmadja menjelaskan masalah pembinaan hukum adalah meliputi¹² :

- a. Mempertahankan hukum yang pernah ada yang dianggap masih memadai.
- b. Memperbaharui/ merubah hukum-hukum yang pernah ada yang dianggap masih bisa dipergunakan

Mengacu pada pendapat tersebut, maka upaya pembinaan hukum ketenagakerjaan hendaknya tetap memperhatikan pokok-pokok yang telah ada dan relevan dengan kebutuhan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar, di sisi lain untuk melindungi hak-hak Pekerja. Setelah asas tersebut diadopsi dalam peraturan perundangan, maka perlu dipastikan agar sistemnya berfungsi dengan baik. Menurut Parsons,

¹¹ Kajian Akademis Independen terhadap UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan Jakarta, Agustus, 2006. Disampaikan dalam acara Members Gathering DPN APINDO Jakarta, 4 April 2007

¹² R.Oetje Salman, SH. Ikhtisar Filsafat Hukum. Armico, Bandung 1992, hl. 12

agar sistem hukum dapat berfungsi dengan baik, maka ada empat hal yang harus diselesaikan terlebih dahulu, yaitu¹³:

- a. Masalah legitimasi (yang menjadi landasan bagi pentaatan kepada aturan-aturan);
- b. Masalah interpretasi (yang akan menyangkut soal penetapan hak dan kewajiban subjek, melalui proses penerapan aturan tertentu);
- c. Masalah sanksi (menegaskan sanksi apa, bagaimana penerapannya dan siapa yang menerapkannya);
- d. Masalah yuridiksi (menetapkan garis kewenangan yang kuasa menegakkan norma hukum, dan golongan apa yang hendak diatur oleh perangkat norma itu.)

Legitimasi pembangunan hukum di bidang ketenagakerjaan akan diuraikan dalam penjelasan berikut, berdasarkan amanat Alinea Keempat Pembukaan UUD 1945, maka pemerintah berkewajiban memajukan kesejahteraan umum¹⁴

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia.”.

Oleh karena itu, yang menjadi tugas negara pemerintah selanjutnya adalah mengimplementasikan amanat UUD 1945 dalam berbagai produk hukum yang di dalamnya terkandung muatan dan tujuan untuk kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat. Dalam konteks perundangan ketenagakerjaan, rakyat adalah termasuk pula Pekerja dan Pengusaha yang merupakan bagian dari bangsa Indonesia, dimana disebutkan di konsiderans poin d di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 tahun 2003 bahwa¹⁵ :

“perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.”

¹³ Edwin O. Schur, Law and Society, a Sociological Perspective, Random House, New York 1968, hl. 78-82

¹⁴ Alinea Keempat Undang-undang Dasar 1945

¹⁵ Konsiderans poin d di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 tahun 2003

Konsiderans tersebut menyatakan bahwa dalam mewujudkan kepentingan perlindungan dan mewujudkan kesejahteraan buruh harus tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, jadi kesejahteraan umum yang dimaksud dalam amanat undang-undang dasar mencakup juga kepada dua sisi, yaitu sisi Pekerja dan Pengusaha. Menjawab hal ini, maka diperlukan adanya *win-win solutions*, Fleksibilitas pasar yang tercermin di dalam outsourcing adalah salah satu solusi untuk mencapai kesejahteraan umum, karena di satu sisi membuka kesempatan kerja secara luas, dan di sisi lain dasar memberikan kesempatan bagi pengusaha untuk mengembangkan usahanya. Tantangan selanjutnya adalah mengkaji ulang fleksibilitas dan dampak dari *outsourcing* agar tercapai kerangka hubungan kerja yang adaptif terhadap kebutuhan industri namun tetap melindungi hak Pekerja.

Masalah sanksi dan yurisdiksi adalah terkait dengan sistem hukum sebagaimana dijelaskan oleh Friedman, yang terdiri dari struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum.¹⁶ Bagian pertama dari sistem hukum, yaitu struktur Hukum (*legal structure*). Mengenai struktur hukum, Friedman menjelaskannya dalam uraian sebagai berikut ini :

Sistem selalu berubah, tetapi bagian-bagian dari sistem tersebut berubah dengan kecepatan yang berbeda-beda, dan tidak setiap bagian berubah secepat dan memiliki kepastian seperti bagian lainnya. bagian-bagian ini bersifat persisten, memiliki pola jangka panjang - bagian ini adalah aspek-aspek dari sistem yang ada di sini pada waktu sebelumnya (atau bahkan ada sejak abad yang lalu) dan akan tetap ada dalam waktu yang lama di masa depan. Inilah struktur dari sistem hukum yaitu kerangka atau cara kerja, bagian yang tetap/tahan lama, yang memberikan sebuah bentuk dan definisi bagi keseluruhan sistem.

Struktur dalam konteks hukum ketenagakerjaan adalah kerangka yang bertahan untuk menentukan arah hukum ketenagakerjaan sebagai suatu sistem hukum, oleh karenanya struktur memegang peranan penting. Salah satu bentuknya adalah

¹⁶ Lawrence M. Friedman "A History of American Law", Simon and Schuster, New York tahun 1973 hl. 384 — 404, dan New York: w.W. Norton and Company, 1984, hl. 5

pengadilan hubungan industrial. Pengadilan mengantisipasi perkara yang mungkin terjadi akibat tidak terpenuhinya syarat normatif dalam pelaksanaan *outsourcing*. Selain itu adalah pejabat instansi yang berada di sistem pengawasan ketenagakerjaan yang berkenaan dengan pengawasan pelaksanaan hak normatif dari pekerja *outsource* dan pelaksanaan dari syarat legal formill dari perusahaan penyedia jasa pekerjaan maupun perusahaan pemborongan pekerjaan. Berkenaan dengan hal ini, pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa di dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Bagian kedua dari sistem hukum adalah substansi Hukum (*legal substance*), Friedmann berpendapat bahwa :

Substance adalah peraturan atau regulasi dalam arti yang sebenarnya, yaitu norma dan pola perilaku dari orang-orang yang berada dalam sistem. Ini adalah pertama-tama "hukum" dalam istilah populer, Substance juga berarti "produk" yang dihasilkan oleh orang-orang dalam sistem hukum, keputusan-keputusan yang dihasilkan, peraturan-peraturan baru yang diikuti. Penekanannya di sini adalah pada hukum yang hidup, bukan sekadar peraturan pada buku-buku tentang hukum¹⁷

Substansi dalam konteks ketenagakerjaan yaitu produk yang diterbitkan oleh orang-orang dalam sistem hukum, termasuk produk hukum turunan dari pasal di undang-undang no. 13 tahun 2003 yang mengatur mengenai outsourcing, yaitu keputusan menteri mengenai penyedia jasa pekerjaan dan keputusan menteri mengenai penyerahan pekerjaan melalaui pemborongan pekerjaan dan, instruksi presiden mengenai paket kebijakan perbaikan iklim investasi, khususnya yang mengatur mengenai outsourcing, keputusan hasil judicial review mengenai outsourcing. Bagian ketiga dari sistem hukum adalah Budaya Hukum (*legal culture*). Dalam konteks penerapan outsourcing, *culture* adalah sikap publik atau nilai-nilai, komitmen moral dan kesadaran yang mendorong bekerjanya sistem

¹⁷ Lawrence M. Friedman, Ibid

hukum yang mendasari *outsourcing*, atau keseluruhan faktor yang menentukan bagaimana sistem hukum memperoleh tempat yang logis dalam kerangka budaya milik masyarakat.

Budaya hukum meliputi di dalamnya cita hukum masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, dan etika profesi para aparat penegak hukum. Ketertiban masyarakat dapat terwujud jika ada wibawa hukum. Di satu sisi, terciptanya wibawa hukum sangat dipengaruhi oleh kesadaran hukum, sementara kesadaran hukum sangat dipengaruhi oleh rasa keadilan masyarakat. Di lain sisi, wibawa hukum juga sangat dipengaruhi oleh wibawa aparat penegak hukum, sedangkan wibawa aparat penegak hukum sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya rasa keadilan masyarakat.

Kepastian hukum itu menjadi masalah besar sejak hukum itu dituliskan. Sebelum itu, selama ribuan tahun, apabila kita berbicara mengenai hukum, maka kita lebih banyak berbicara mengenai keadilan¹⁸. Berkaitan dengan *outsourcing*, dari pendapat Friedmann dapat dikemukakan bahwa *structure* mencakup berbagai lembaga di dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu legislatif, yudikatif dan eksekutif. *Substance* mencakup segala hal yang dihasilkan oleh *structure*, yaitu peraturan perundangan ketenagakerjaan. Sedangkan *legal culture* adalah mengenai siapa yang menentukan struktur tersebut berjalan dan bagaimana *structure* dan *substance* tersebut akan digunakan¹⁹.

¹⁸ Satjipto Rahardjo, 2007, *Biarkan Hukum Mengalir: Catatan Kritis tentang Pergulatan Manusia dan Hukum*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, hl. 84-85.

¹⁹ Kusumaningtuti SS, *Peranan Hukum dalam Penyelesaian Krisis Perbankan di Indonesia*, Rajawali Pers 2009, hl. 17

BAB 3

PENYERAHAN Pengerjaan Bisnis Proses Perusahaan ke Badan Outsourcing

1.1. Outsourcing Tradisional dan Outsourcing Modern

Di Indonesia, outsourcing telah dilakukan perusahaan perkebunan sejak masa Hindia Belanda dalam bentuk pemborongan pekerjaan. Semula pemborongan pekerjaan memang dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya sebagai kegiatan penunjang di perusahaan perkebunan dan pertambangan.

Pertambangan minyak dan gas bumi dianggap sebagai cikal bakal outsourcing di Indonesia. Dalam rangka pelaksanaannya pekerjaan pertambangan tersebut diundangkan UU No. 40/Prp tahun 1960 tentang Pertambangan MIGAS yang memuat ketentuan:

- a. Pertambangan dan kekayaan alam yang terkandung dalam bumi (MIGAS) hanya diusahakan oleh negara dan dalam hal ini oleh perusahaan negara semata-mata;
- b. Menteri dapat menunjuk pihak lain sebagai kontraktor untuk perusahaan negara tersebut apabila diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang belum dapat atau tidak dapat dikerjakan sendiri.

Peraturan tersebut hanya terbatas mengatur mengenai kontraktor bagi perusahaan negara saja, oleh karena itu dulu, pelaksanaannya belum meluas seperti saat ini dan belum diatur secara rinci mengenai hak dan kewajiban terkait outsourcing. Meskipun begitu, pada masa tersebut Outsourcing dalam konteks penyerahan pekerjaan kepada pihak di luar perusahaan yang merupakan kontraktor profesional, telah dipraktekkan. Pada saat itu terjadi kebutuhan dimana organisasi, dalam hal ini negara, memerlukan pihak ketiga di luar organisasi untuk membantu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara mandiri. Tanpa

kotraktor yang *reliable* dan profesional, akan sulit sekali mendapatkan hasil yang optimal, karena konsentrasi perusahaan akan terpecah ke bisnis yang bukan bisnis intinya.

Dewasa ini sebagian besar perusahaan manufaktur melakukan outsource terhadap sebagian besar dari proses produksi mereka, sehingga dapat dipastikan bahwa tidak ada proses produksi yang murni dilakukan oleh perusahaan-perusahaan tersebut secara mandiri. Demikian pula di bidang layanan jasa profesional, seperti akuntan, pengacara, konsultan dan yang sejenis, proses layanan dilakukan serupa dengan konsep outsource ini. Outsourcing kini diarahkan untuk mendapatkan layanan profesional yang kompeten di bidangnya, sebagaimana konsep ideal mengenai outsourcing.

Terlepas dari profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki oleh badan outsourcing, berdasarkan survei yang dilakukan oleh PPM¹ diketahui bahwa pada perusahaan-perusahaan di industri skala besar di Indonesia data statistik menunjukkan semakin bertambahnya penggunaan outsourcing secara kuantitas :

73% perusahaan menggunakan tenaga outsource dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga outsource. Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga outsource merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet dan plastik, serta industri makanan dan minuman. Sedangkan industri alat berat, mesin dan sarana transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga outsource sebanyak 57.14%. Untuk industri farmasi dan kimia dasar (80%), industri telekomunikasi dan informasi teknologi (60%) dan industri lainnya sebanyak 50% terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, EPC (*engineering, procurement, construction*), pengolahan kayu, kesehatan, percetakan dan penerbitan, dan elektronik. Jika dilihat dari status kepemilikan, diketahui bahwa BUMN, *Joint Venture* dan Nirlaba menggunakan 100% tenaga outsource dalam kegiatan operasionalnya. Sedangkan untuk swasta nasional menggunakan tenaga outsource sebanyak 57.69% dan swasta asing menggunakan sebanyak 85.71%.

¹ Divisi Riset Manajemen PPM, Paper Outsourcing, 2008, hl. 7

Dari data di atas, terlihat bahwa outsourcing sudah menjadi bagian tidak terpisahkan dari dunia usaha di Indonesia, baik di perusahaan swasta maupun milik negara.

Outsourcing yang dilakukan sesuai data tersebut pada umumnya dilakukan pada tataran penyedia jasa/ *labor supply*. Adapun hal yang menimbulkan berkembangnya minat perusahaan untuk menggunakan outsourcing adalah sebagai berikut² :

- a. organisasi yang besar sudah tidak lagi merupakan keunggulan kompetitif;
- b. pesaing yang kecil dan lincah sekarang ini mampu mengubah industri dalam sekejap saja;
- c. tekanan persaingan sekarang ini makin besar dalam perkembangan ekonomi dunia;
- d. waktu siklus produk dan jasa makin cepat dan kompetisi berdasarkan waktu ini memerlukan tanggapan yang cepat;
- e. kinerja, perkembangan, dan besar organisasi, bukan lagi penentu utama dalam keuntungan di masa mendatang;
- f. perbaikan yang besar dalam kinerja operasi dan keuangan sangat menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan untuk jangka waktu lama yang akan datang;
- g. penyediaan tenaga ahli cukup banyak di pasaran sehingga mempekerjakan mereka secara penuh tidaklah perlu.

Mengacu pada alasan-alasan tersebut, kebutuhan akan outsourcing terutama dipengaruhi dengan adanya persaingan dunia usaha dan hal ini akan semakin menguat dengan dibukanya pasar bebas. Saat ini, hampir semua jenis perusahaan, baik manufaktur, layanan jasa, dan sektor usaha lainnya, melibatkan outsource dalam menghasilkan barang produksi atau jasa, untuk meningkatkan daya saing.

Upaya memenangkan daya saing melalui penyerahan pekerjaan non-inti kepada pihak ketiga, dapat dilakukan dengan jalan melakukan kontrak kerjasama dengan pihak luar. Kontrak kerjasama dengan pihak luar seringkali diartikan sempit sebagai *contracting*. Namun terdapat perbedaan mendasar antara

² Richardus Eko Indrajit, Op. Cit Hl. 43

contacting dan outsourcing. Berikut perbedaannya³, *Contracting* adalah bentuk penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga yang paling sederhana dan merupakan bentuk yang paling lama. Biasanya ini menyangkut kegiatan yang sederhana atau jenis layanan tingkat rendah, seperti pembersihan kantor, pemeliharaan rumput, dan kebun. Langkah ini adalah langkah berjangka pendek, hanya mempunyai arti taktis. Langkah ini juga bukan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mengambil posisi dalam pasar misalnya, tetapi sekadar mencari cara yang praktis saja. Praktis dalam arti menghindari kesulitan dan keruwetan yang tidak perlu dan juga menghemat tenaga serta biaya. Oleh karena sifat pekerjaan yang sangat sederhana maka pemilihan pemberi jasa bukan merupakan masalah serius, sebab praktis hampir semua orang atau perusahaan dengan latihan sebentar dapat melakukan pekerjaan itu. Dari segi biaya, mungkin bukan bagian yang besar dari seluruh biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Dengan demikian, pada pelaksanaan outsourcing diharapkan bahwa badan outsourcing mengerjakan bisnis penunjang sebagai kompetensi utamanya. Disertai pengendalian yang tepat, pemberi jasa/ badan outsourcing diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, outsourcing merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam arti mempunyai kontribusi dalam menentukan hidup matinya dan berkembang tidaknya perusahaan.⁴

Perundangan di Indonesia mengadopsi bentuk *contracting* dan *outsourcing*, kedua terminologi tersebut diturunkan ke dalam bentuk pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerjaan. Pemborongan pekerjaan adalah hampir serupa dengan konsep *outsourcing* sebagaimana diurai di awal bab ini, dan penyedia jasa pekerjaan merupakan *contracting*.

³ Richardus Eko Indrajit, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT Gramedia Wirasarana Indonesia, 2003, hl. 35

⁴ Richardus Eko Indrajit, *Ibid* hl. 35

Pada umumnya dunia ketenagakerjaan di Indonesia memandang istilah *outsourcing* pada konteks *labor supply* atau penyedia jasa pekerjaan saja, yaitu suatu bentuk penyerahan aktivitas perusahaan kepada pihak ketiga yang paling sederhana dan bentuk tradisional dari konsep *outsourcing* modern, yang menyerahkan bisnis proses kepada pihak ketiga. Pada *Labor Supply* pekerjaan yang dilakukan biasanya menyangkut kegiatan yg sederhana dan tidak memiliki spesifikasi keahlian yang khusus yang berlatar belakang pendidikan tertentu, contohnya sebagaimana disebutkan dalam undang-undang ketenagakerjaan, yaitu *cleaning service, security* dan lain sebagainya. Tujuan dari pelaksanaan *outsourcing* tradisional ini semata untuk menghindari kesulitan atau ekses yang potensial muncul dari hubungan kerja, antara pemberi kerja dan penerima kerja. Di sisi lain bahkan *outsourcing* tradisional ini dilakukan semata hanya untuk menghemat tenaga dan biaya.

Tujuan *outsourcing* tradisional sudah tidak relevan lagi dengan perkembangan di era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat. Saat ini di samping perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien, perusahaan juga menghadapi tuntutan persaingan dunia usaha semakin ketat, apalagi dengan dibukanya pasar bebas, yang menjanjikan kemudahan dan kemurahan dalam berbisnis antar negara. Untuk menjawab tantangan ini, salah satu peluang yang dapat diambil adalah bersinergi dengan perusahaan *outsourcing* modern, yaitu melalui penyerahan keseluruhan dari bisnis proses penunjang di perusahaan kepada perusahaan *outsourcing* untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Dengan dilakukannya *outsourcing* modern, perusahaan dapat berupaya untuk fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), melalui organisasi yang lebih ramping dan fleksibel.

Alexander dan Young mengemukakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*, yaitu⁵ :

⁵ Mohamad Faiz, "Outsourcing Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan" Jurnal Hukum (Online), (<http://jurnal.hukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>). diakses 17 September 2010

- a. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan didalam perusahaan.
- b. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis.
- c. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
- d. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali

Proses penyerahan bisnis inti kepada perusahaan outsourcing harus dilakukan dengan perencanaan yang matang dan riset yang mendalam. Perusahaan perlu memposisikan suatu proses yang merupakan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) dibandingkan dengan perusahaan lainnya sebagai bisnis intinya. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya dan bertahan di dunia persaingan usaha. Peraturan perundangan saat ini belum mengakomodir karakteristik *core business* yang diperlukan untuk bertransformasi ke *outsourc* modern, sehingga akibatnya, pelaksanaan outsourcing di Indonesia terbentur hanya seputar masalah labor supply atau penyedia jasa pekerjaan saja.

Proses outsourcing modern tidak dapat dipandang untuk jangka pendek saja, penggunaan outsourcing akan mengeluarkan dana *management fee* yang harus dibayarkan kepada perusahaan outsourcing. Oleh karena itu, Outsourcing harus di pandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat focus pada kompetensi utamanya dalam bisnis, sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang dialihkan kepada pihak lain yang lebih professional.

Pencapaian keberhasilan melalui outsourcing modern diukur dari pencapaian keunggulan bersaing dalam sumber daya manusia, riset dan teknologi, dengan adanya proses outsourcing yang berhasil, akan membuat organisasi perusahaan menjadi efektif dan efisien, sehingga manajemen dapat menentukan gerak organisasi secara keseluruhan dalam peningkatan produktivitas karyawan pada jangka panjang. Dengan penerapan outsourcing, perusahaan dapat

lebih mengkonsentrasikan diri pada bisnis intinya dan mempercepat pengembangan perusahaan.

Di dalam outsourcing modern atau *full outsource* perusahaan melakukan *reengineering* terhadap proses bisnisnya secara makro, kemudian melihat peluang potensial untuk menyerahkan aktivitas perusahaan kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja yang profesional dan berkelas dunia. Outsource modern dilakukan dengan strategis berdasar pada visi dan misi perusahaan, oleh sebab itu, selain dari analisa resiko dan peluang, pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital. Diperlukan pemberi jasa yang menspesialisasikan pada jenis pekerjaan aktivitas yg diserahkan.

Dari uraian tersebut maka uutsorce tradisional memiliki karakteristik dan ciri sebagai berikut ⁶:

- a. Sekedar untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu
- b. Sekedar menyerahkan tugas pada pihak ketiga
- c. Tidak dapat atau tidak sempat mengerjakan sendiri
- d. Hubungan dengan kontraktor jangka pendek
- e. Umumnya tidak menyangkut transfer SDM
- f. Hubungan Kerja Biasa
- g. Tujuan bersifat jangka pendek
- h. Umumnya tidak menyangkut transfer peralatan atau asset perusahaan

Praktek outsource yang lebih memiliki peluang untuk mengembangkan usaha adalah *full outsource*, dimana karakteristik dan cirinya adalah sebagai berikut :

Bertujuan strategis jangka panjang

- a. Menyerahkan pekerjaan pada profesional
- b. Ingin konsentrasi pada bisnis utama
- c. Hubungan jangka panjang
- d. Seringkali disertai transfer SDM
- e. Hubungan kemitraan bisnis
- f. Menjangkau tujuan jangka panjang
- g. Seringkali disertai transfer peralatan atau asset

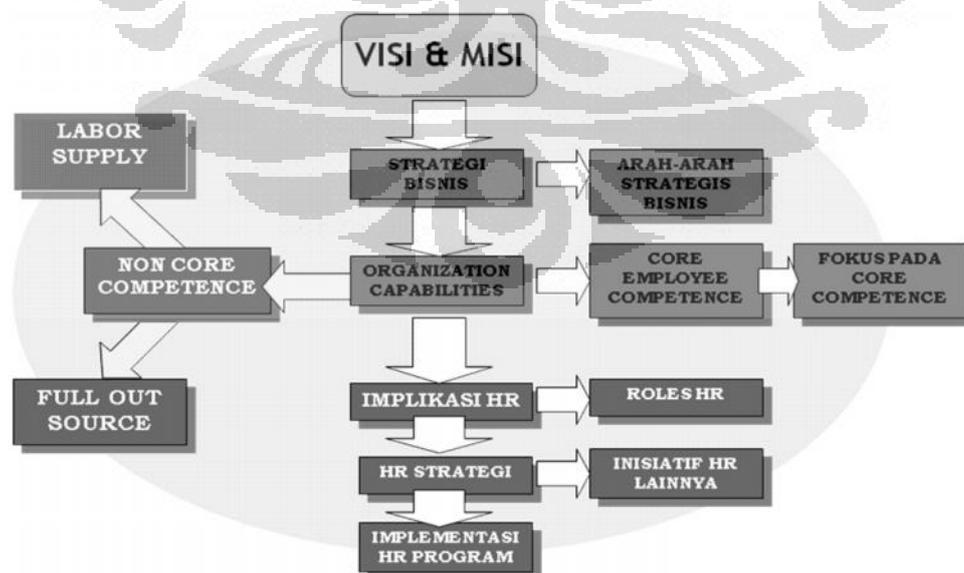
⁶ Iman Sjahputra Tunggal, op cit hl. 314

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa organisasi yang bertujuan mengefektifkan organisasinya perlu mentransformasikan proses outsourcingnya dari outsourcing tradisional kepada outsourcing modern. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari peranan pemerintah dengan segala regulasi yang mendukungnya.

3.2 Model Outsourcing Menurut Tingkat Kemajuan Bisnis Dari Suatu Perusahaan

Konsep dasar dari outsourcing adalah penyerahan pekerjaan *support* atau pendukung yang menghasilkan organisasi perusahaan yang efektif dan efisien yang fokus pada *core business*. Oleh karenanya semakin perusahaan berhasil mendefinisikan kebutuhan outsourcing, maka peluang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas bisnis semakin besar, berikut adalah skema ideal dari untuk menentukan arah organisasi yang efektif dan efisien.

Gambar 2 : Strategi Penerapan Outsourcing di Perusahaan



Sumber : Deddy S. Halim, PT PamaPersada Nusantara

Dikembangkan dari skema di atas, lebih lanjut lagi keberhasilan dari outsourcing akan ditentukan oleh manajemen perusahaan yang mampu menciptakan situasi dan kondisi sebagai berikut :

1. Memahami maksud dan tujuan perusahaan
2. Memiliki visi dan perencanaan strategis
3. Memilih secara tepat service provider atau pemberi jasa
4. Melakukan pengawasan dan pengelolaan secara terus-menerus terhadap hubungan antar perusahaan dan pemberi jasa
5. Memiliki kontrak yang cukup tersusun dengan baik
6. Memelihara komunikasi yang baik dan terbuka dengan individu atau kelompok terkait
7. Mendapatkan dukungan dan keikutsertaan manajemen
8. Memberikan perhatian secara berhati-hati pada persoalan yang menyangkut karyawan
9. Memiliki justifikasi ekonomi dan keuangan yang layak
10. Menggunakan tenaga berpengalaman dari luar

Secara teoritis terdapat tiga bentuk outsourcing yang secara berurutan menandakan tingkat keberhasilannya dalam meraih organisasi yang efektif dan efisien :

1. Model outsourcing tradisional. Model outsourcing yang banyak dilakukan di Indonesia, dimana tenaga kerja outsource yang disupply oleh perusahaan outsource, ditempatkan di perusahaan pemberi pekerjaan sebagai semata-mata sebagai *supporting*.
2. Model Progresif, dimana sebagian pekerjaan yang dialihdayakan, mulai terjadi upaya peningkatan proses dan mencari bentuk formasi terbaik.
3. Model total BPO (*Business Process Outsourcing*). Seluruh sumber daya yang tidak termasuk *core competence* dialihdayakan, sisanya fokus kepada isu manajemen karyawan potensial (*talent*)

Saat ini BPO menjadi salah satu trend dalam dunia usaha internasional saat ini. Untuk menghadapi kompetisi di dunia usaha yang semakin ketat, organisasi memfokuskan diri pada sumber daya internal mereka atas aktivitas yang memberikannya suatu keunggulan kompetitif yang unik. Bahkan BPO sendiri kini telah berkembang pada BPO lintas perbatasan (*Cross Border Outsourcing*). BPO lintas perbatasan membuka peluang untuk memberi manfaat nyata dalam hal

upah bagus bagi para pekerja lokal, transfer teknologi, dan pembangunan infrastruktur yang lebih baik.

Dapat terlihat bahwa terdapat tantangan untuk negara Indonesia untuk memanfaatkan peluang ini. Untuk mencapainya, perlu dilakukan transformasi model outsourcing *Labor Supply* kepada model *Full Outsource*.

Praktek BPO lintas perbatasan erat kaitannya dengan tanggung jawab MNE (*multi national enterprises*) saat ini banyak MNC yang mensubcontractorkan pekerjaannya ke negara berkembang. Dalam hal ini mereka terikat pada ketentuan yang digariskan oleh ILO (*International Labor Organization*). Dalam Deklarasi ILO disebutkan bahwa : “*All the parties concerned by this declaration should respect the sovereign rights of States, obey the national laws and regulations, give due consideration to local practices and respect relevant international standards.*”⁷ Deklarasi ILO ditujukan kepada pemerintah negara, pengusaha, pekerja baik di negara asal atau negara tempat investasi dilangsungkan, dan mengatur MNE itu sendiri.

Lebih lanjut lagi, Deklarasi ILO menegaskan hak dan kewajiban bagi para pihak, baik itu pemerintah maupun MNE yang mengoutsorcekan prosesnya kepada perusahaan di negara tempat berinvestasi. Pemerintah dituntut untuk mengambil peran aktif sebagai berikut “*declare and purseue, as a major goal, an active policy designed to promote full productive and freely choosen employment*”

Sedangkan MNE dituntut untuk

“particularly when operating in developing countries, should endeavour to increase employment and standards, taking into account the employment policies and objective of the government as well as security of employment and the long term development of the enterprises”

⁷ Peter Munchliski, *Multinational Enterprises and the Law*, Blackwell Publisher, Massachusetts. 1999 hl. 19

berdasarkan uraian tersebut, pemerintah diminta untuk meningkatkan tenaga kerja yang bebas dan produktif, dan di sisi lain, MNE dituntut untuk lebih memperhatikan kesejahteraan Pekerja di negara berkembang tempat berinvestasi dan kelanggengan berusaha di tempat tersebut.

Tekanan persaingan dan pencarian efisiensi yang lebih tinggi juga mendesak para pemilik perusahaan untuk mengeksport pekerjaan ke luar negeri. Contoh, Merrill Lynch tahun 2003 mengatakan bahwa ia telah merencanakan untuk menugaskan sebagian pekerjaan analisis keamanan ke India; IBM telah memindahkan beberapa ratus pekerjaan analisis sistem ke luar negeri; dan satu rumah sakit di Boston bahkan memulai program pembacaan hasil digitasi x-ray pasien rumah sakit tersebut oleh radiolog dari luar negeri.⁸

Dari trend yang berkembang kini perusahaan multinasional tersebut lebih menitikberatkan investasi produksi di negara lain, dan di negara sendiri hanya pemasaran dan mungkin perakitan, namun bukan berarti peluang outsourcing hanya terbatas ke masalah produksi saja, berikut adalah contoh dari outsourcing yang dilaksanakan oleh MNE dari Amerika Serikat dan Inggris di negara tujuan investasinya, negara India, yang menunjukkan bahwa pilihan tidak terbatas di bidang produksi saja, namun industri lain di bidang jasa yang membutuhkan keahlian dengan spesifikasi khusus dan tertentu yang cenderung menuntut pemahaman dan kemampuan akan teknologi dan bahasa⁹

India, adalah pemain utama dalam hal bisnis outsourcing global. perusahaan outsourcing india melayani dari pengembangan software sampai dengan menjadi call center untuk perusahaan perusahaan global seperti Nokia, Prudential, dan Microsoft. Di India, Azim Premji dan Wipro menjadi

⁸Gary Bessler, Human Resource Management, Tenth Edition, Prentice-Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey 2003, hl. 12

⁹Suresh Gopalan, Outsourcing To India-Current And Emerging Trends: Implications For Global Managers. Columbus State University AIB-SE (USA) 2003 Annual Meeting, Clearwater, FL, hl. 2.

perusahaan outsourcing global terbesar di India. Karyawan di India 61.000 dan di luar negeri mencapai 11.000¹⁰

Tabel 1 : A Sample of US and UK firms that have outsourced activities to India

Name of Firm	Type for work outsourced
United Technologies	Software application and development
Bank of America	T applications/Engineering
Microsoft	Software development, IT support
Hewlett-Packard	Software engineering
Lehman Brothers Inc.	Audits and financial analysis
Hong Kong Shanghai Bank Corp.	Credit card dan loan processing
Fluor Corporation	Developing detailed specs and blueprints
Intel	Chip design
Conseco	Insurance claim processing
Delta Airlines	Airlines reservations, customer service
General Electric	Finance, IT support, medical R&D services
Oracle	IT support, software design, accounting
MasterCard International Inc.	Software development and maintenance, finance
EDS	Application development, call center
J.P. Morgan Chase	Creating financial models, market analysis
Prudential	Call center

Source : AIB-SE (USA) 2003 Annual Meeting, Clearwater, FL

Data tersebut menunjukkan outsourcing lintas batas negara menjadi pilihan dari perusahaan-perusahaan kelas dunia, untuk mengembangkan bisnisnya, dan utamanya pilihan sering jatuh ke negara-negara di mana upah tenaga kerja kompetitif, namun kualitas sumber daya tetap dapat diandalkan, dalam contoh kasus ini, salah satu keunggulan sumber daya manusia di India adalah keahlian bahasa asing.

Keberhasilan outsourcing juga tergantung dari kompetensi sumberdaya manusia yang dihasilkan oleh sistem pendidikan. Penelitian United Nations Human Development Right (UNHDR) yang pernah dilakukan terhadap tenaga kerja di 117 negara di dunia pada tahun 2007, telah menempatkan posisi kualitas tenaga kerja Indonesia di urutan sepuluh besar dari bawah, tepatnya pada posisi ke-107. Pada tahun 2008 Indonesia berada pada ranking 111 dari 177 negara yang disurvei. Apabila dibandingkan dengan negara tujuan outsource seperti India dan

¹⁰ Haris Priyatna, Azim Premji Bill Gates Muslim dari India, Mizania 2007, sebagaimana dikutip dari <http://www.bukukita.com/Buku-Obrol/Mizan-Book-Fair-Diskon-UP-to-50%/56618-Azim-Premji-Bill-Gates-Muslim-dari-India.html>. Diakses 18 September 2010

China, maka akan terlihat mengapa Indonesia belum mampu bersaing di bisnis outsource, berikut data yang menunjukkan supremasi negara China dan India di dalam hal menghasilkan sarjana Ilmu Pasti dan Teknik¹¹.

Tabel 2 : Number of Natural Science and Engineering College Graduates

	Bas	Bas	MAs and PhDs	MAs and PhDs
	1989	1999	1989	1999
China	127,000	322,000	19,000	41,000
India	165,000	251,000	64,000	63,000
Philippines	40,000	66,000	255	937
Mexico	32,000	57,000	340	63,000
U.S.	196,000	220,000	61,000	77,000

Source : AIB-SE (USA) 2003 Annual Meeting, Clearwater, FL

Investasi sumber daya manusia juga dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat dilaksanakan dengan cara memperbaiki lingkungan, baik lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat. Masalah kesehatan dan keselamatan kerja termasuk dalam lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan masyarakat menyangkut masalah lingkungan tempat tinggal (fisik dan non fisik), perbaikan gizi masyarakat, dan lainnya yang berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan pekerja. Faktor-faktor ini secara langsung akan berpengaruh pada kinerja (*performance*) fisik dan pada mental pekerja. Kualitas fisik dan mental pekerja yang bagus selanjutnya akan berpengaruh positif pada kapasitas kerja¹².

Oleh karenanya untuk mengambil keuntungan dari praktek outsourcing secara optimal, peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan, investasi sumber daya manusia dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

¹¹ Suresh Gopalan. Op. Cit

¹² S. Mulyadi Op. Cit Hl. 207

Dengan menyerahkan pekerjaan ke outsourcing di India, Inggris dan Amerika Serikat dapat mereduksi biaya upah yang tinggi namun tidak kehilangan kualitas, mengenai fakta penghematan biaya produksi dapat disimak dari pernyataan berikut :

One of the primary reasons for setting up outsourcing operations in India is to take advantage of cost savings resulting from the lower cost of labor. According to Vivek Nagarkatti, president of Global eBusiness Operations, completing HP accounts in India costs one-sixth of the total amount in the United States (Ribeiro, 2002). Business Process Outsourcing activities cost \$7,000 and \$17,000 per person in India—in the USA the cost for completing similar activities per person would be \$14,000-\$51,000.¹³

Data tersebut menunjukkan perbandingan upah yang cukup signifikan, di US upah pekerja di bisnis outsourcing bisa mencapai \$14,000 hingga \$51,000. sedangkan di India \$7,000 hingga \$17,000. Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang bisa menyebabkan upah di suatu tempat berbeda dengan di tempat lainnya, yaitu¹⁴ :

1. Jam Kerja
2. Tingkat Pendidikan / Skill
3. Jenis profesi
4. Posisi dalam perusahaan
5. Jenis industri/usaha
6. Lama kerja (pengalaman)
7. Lokasi bekerja
8. Status pekerja
9. Tingkat gaji di pasaran
10. Kemauan perusahaan
11. Tuntutan pekerja

Adalah wajar jika pengupahan di Amerika Serikat dan Inggris berbeda jauh dengan di India, karena kebutuhan hidup layak antara kedua negara maju tersebut dengan India berbeda jauh, begitu pula corak sosial dan budaya yang mempengaruhi tuntutan akan besaran upah.

¹³ Suresh Gopalan Op. Cit, hl. 2

¹⁴ Ellienda Agustien, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah dan Masalah Diskriminasi Upah di Indonesia” Paper Ekonomi Sumber Daya, Atmajaya 2009

Merujuk kepada fakta yang ada, tidaklah tepat jika outsourcing hanya dimanfaatkan semata untuk menekan serendah-rendahnya pendapatan tenaga kerja kasar. Alasan outsourcing kini berkembang ke arah *efisiensi cost* melalui pemanfaatan ahli atau perusahaan yang kompeten di bidang tertentu, dan ekspansi ke pasar di negara lain. Tiga hal utama kenapa perusahaan melakukan langkah outsourcing yang bisa didukung oleh ILO yaitu¹⁵:

- a. Sebagai langkah untuk pengurangan biaya tenaga kerja dari sebuah perusahaan yang sedang mengalami kesulitan dengan tujuan agar perusahaan tersebut tetap hidup
- b. Langkah untuk mencari tenaga kerja yang kompeten dalam hal-hal pekerjaan yang tidak permanen atau hanya sesaat saja.
- c. Outsourcing dibolehkan ketika disuatu perusahaan sedang terjadi reorganisasi, untuk menggantikan sementara karyawan yang berhalangan.

Penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga atau penggunaan outsourcing seringkali digunakan sebagai strategi kompetisi perusahaan untuk lebih fokus pada core business-nya. Namun, pada prakteknya outsourcing didorong oleh keinginan perusahaan untuk menekan *cost* hingga serendah-rendahnya dan mendapatkan keuntungan berlipat ganda walaupun seringkali melanggar etika bisnis.¹⁶ Hal ini seringkali menjadi stigma bagi outsourcing. Praktek outsourcing yang beretika adalah yang perlu dielaborasi, bagaimana pelaksanaan dan strateginya. Outsourcing hendaknya menjadi strategi yang tetap berpegang pada etika dan aturan hukum yang berlaku.

Outsourcing adalah salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering*. *Business Process Reengineering* adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. *Business Process Reengineering* dilakukan dengan jalan pemikiran kembali secara fundamental mengenai proses

¹⁵ Lusiani Julia, Programme Officer ILO Jakarta, dalam acara Workshop Trend Global Outsourcing di kantor Kadin, Kamis 13 Agustus 2009, dalam <http://forum.detik.com/ilo-perusahaan-ri-pakai-outsourcing-untuk-ngeles-dari-kewajiban-t114974.html>, diakses 19 September 2010

¹⁶ Divisi Riset Manajemen PPM, Paper Outsourcing, 2008, hl. 7

bisnis, dengan tujuan untuk melakukan perbaikan secara dramatis tentang ukuran-ukuran keberhasilan yang sangat kritis bagi perusahaan, yaitu biaya, mutu, jasa dan kecepatan¹⁷. *Business Process Reengineering* adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, *Business Process Reengineering* dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat. *Reengineering* dapat diterapkan dalam beberapa langkah pokok sebelum melakukan outsourcing, yaitu: perencanaan outsourcing, pemilihan strategi, analisis biaya, pemilihan pemberi jasa, tahap negosiasi, transisi sumber daya dan pengelolaan hubungan. Salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan adalah analisis biaya.

Pemilihan strategi mengacu kepada jenis hubungan outsourcing apa yang hendak dilaksanakan oleh perusahaan. Jenis hubungan outsourcing terbagi menjadi dua yaitu¹⁸: *Sharing Core* di mana suatu perusahaan mengoutsourcean kegiatan yang sangat vital bagi perusahaan tersebut dengan cara hubungan integrasi dalam intensitas tinggi dengan mitra outsourcing. Hubungan yang kedua adalah *Expanded Core* di mana hubungan outsourcing dilakukan dengan cara membuat perusahaan khusus secara tersendiri bersama dalam bentuk *Join Venture*. Dalam prakteknya, outsourcing jenis kedua atau *Expanded Core* tidak terlalu bersinggungan dengan permasalahan ketenagakerjaan. Isu-isu ketenagakerjaan lebih sering mencuat di *Sharing Core*.

Langkah-langkah ini tidak akan berhasil jika pada akhirnya, setelah dilakukan analisa, regulasi atau kebijakan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan tidak mengakomodir pelaksanaan outsourcing. Oleh karenanya diperlukan suatu terobosan yang dapat menjamin legalitas dari pelaksanaan outsourcing. Kunci dari langkah awal outsourcing adalah pemilihan bisnis inti

¹⁷ Sonhaji, Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007), hl. 112

¹⁸ Richardus Eko Indrajit, Op Cit hl. 49

dengan non inti. Dari sisi pengusaha, penentuan bisnis inti semestinya ditentukan dari keunggulan kompetitif yang khas dimiliki oleh pengusaha tersebut.

Penentuan bisnis inti layak nya mencari jati diri dari perusahaan, oleh karena tujuan dari perusahaan adalah mencari profit, maka hendaknya penentuan bisnis inti diarahkan dan dititikberatkan kepada keahlian utama dan keunggulan atas penguasaan sumberdaya serta teknologi tertentu yang berdasarkan analisa biaya. Dalam konteks outsourcing, analisis biaya adalah kegiatan pendataan biaya-biaya utama dari kegiatan yang dioutsorce, baik sebelum dan setelah outsourcing. Dari hasil pendataan tersebut, dilakukan analisis sesudah dan sebelum, bagaimana implikasinya terhadap perusahaan. Untuk itu, ada beberapa langkah yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam melaksanakan outsourcing, yaitu¹⁹

Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah menentukan kelompok biaya yang paling signifikan. Biaya-biaya dari kegiatan yang dioutsorcekan dapat terdiri dari bermacam-macam. Yang perlu dicatat dan dimonitor adalah yang berdampak signifikan bagi perusahaan, baik sekarang ataupun pada masa mendatang. Untuk itu, struktur biaya perlu ditelaah berdasarkan teknik Pareto, (teknik untuk memperoleh dan menentukan kecenderungan tertinggi atau trend dari suatu objek permasalahan yang ditelaah).

Sesudah kelompok biaya yang besar dikenali, perlu dilakukan pencatatan, baik jumlah yang sudah terukur maupun angka yang masih dalam bentuk prediksi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui outsourcing yang dilakukan membawa perbaikan dari segi biaya atau tidak. Setelah menghitung data biaya perlu dilakukan analisis biaya. Analisa biaya dapat berkembang pula dalam bentuk benchmarking, yaitu membandingkan kinerja perusahaan sendiri, dalam hal ini biaya suatu aktivitas, dengan biaya dari perusahaan unggulan. Dengan demikian, dapat diketahui seberapa jauh kinerja perusahaan sendiri dalam salah satu bidang pekerjaan mendekati kinerja perusahaan unggulan, atau perusahaan kelas dunia.

¹⁹ Richardus Eko Indrajit, Op Cit hl. 24

Dengan adanya outsourcing, maka perusahaan juga melakukan alih teknologi dan oleh karenanya perlu dipertimbangkan juga mengenai keamanan dan kerahasiaan produk atau metode pelayanan/ jasa yang memiliki karakteristik khusus dan oleh karenanya merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Oleh karena itu diperlukan perjanjian legal yang mengatur dan mengikat hal tersebut. Proteksi dapat pula diperoleh melalui pengaturan hak atas kekayaan intelektual atau persetujuan *non disclosure* dan *non compete*.²⁰



²⁰ Richardus Eko Indrajit, Op. Cit, hl. 49

BAB 4

PERANAN HUKUM DALAM OPTIMALISASI OUTSOURCING

4.1 Korelasi Antara Labor Market Flexibility dengan Outsourcing

Sejak dilahirkannya undang-undang ketenagakerjaan, terjadi perubahan-perubahan yang signifikan pada kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Perubahan kondisi kerja di Indonesia dipengaruhi oleh peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang antara lain menerapkan konsep *Labour Market Flexibility* atau pasar tenaga kerja fleksibel. Penerapan fleksibilitas ketenagakerjaan di Indonesia mulai dilaksanakan pemerintah pada tahun 1986 dengan disahkannya Permenaker No. 5/MEN/ 1986. Adapun hal-hal yang melatarbelakangi diterbitkannya permenaker tersebut tidak terlepas dari fenomena “*booming*” industri yang terjadi di negara kita karena berubahnya strategi pemerintah dari yang sebelumnya yang mengandalkan sektor migas dan non-migas ke sektor perindustrian.¹

Salah satu alasan dari diterapkannya fleksibilitas hubungan kerja di Indonesia, adalah karena terdapatnya kebutuhan untuk meningkatkan iklim investasi dengan kata lain sebagai daya tarik sehingga dengan demikian diharapkan akan terbuka lapangan kerja dan tumbuhnya perekonomian negara.

Kebijakan pasar tenaga kerja fleksibel lebih digiatkan sejak dibentuknya perundangan ketenagakerjaan tahun 2003. Hal ini juga tak terlepas dari dorongan asing yang menginginkan peningkatan iklim investasi di Indonesia. Horst Kohler, Managing Director IMF pada tahun 2003, dalam sebuah pertemuan ilmiah di Humbolt University Jerman tanggal 18 Mei 2003, menyebutkan bahwa globalisasi juga diantisipasi oleh IMF karena perubahan struktur ekonomi-politik dunia.

¹ Bappenas, Ringkasan Eksekutif Mengenai Kebijakan Pasar Kerja Tahun 2003, dalam <http://suarasolidaritas.multiply.com/journal/item/26> diakses 17 September 2010

Horst Kohler, menyebutkan lima konteks yang harus diperhatikan oleh negara-negara di dunia² :

- a. Konteks kesaling-tergantungan (*interdependence*) antar negara haruslah memberikan prioritas utama kepada agenda kebijakan nasional
- b. Konsep solidaritas internasional dan antar negara harus dikembangkan seperti di dalam mengurangi masalah kemiskinan misalnya.
- c. Kerjasama dan solidaritas internasional tidak boleh menjadi sumber dari melemahnya tanggung-jawab nasional suatu negara yaitu terkait konsep cara pemerintahan yang baik atau reformasi hukum misalnya.
- d. sistem ekonomi pasar dalam sejarah dunia merupakan pilihan terbaik meskipun harus diimbangi dengan adanya satu mekanisme serta aturan yang mendasar dalam partisipasi setiap negara dalam sistem ini.
- e. konsep diversitas merupakan sesuatu yang harus dihargai di dalam hubungan ekonomi dunia mengingat dimensi budaya atau pengalaman antar negara yang berbeda sehingga tidak boleh terjadi homogenisasi model ekonomi atau model budayanya.

Dari poin-poin yang dipaparkan IMF, terlihat bahwa globalisasi mendorong terjadinya sistem ekonomi pasar, sebagai konsekuensi dari pemberlakuan sistem ekonomi pasar maka negara perlu menerapkan pasar hubungan kerja yang fleksibel sesuai dengan kebutuhan pasar. Sejalan dengan IMF, World Bank menyimpulkan bahwa di dalam kondisi pasar kerja yang fleksibel, akan dapat dicapai efisiensi produksi, maksimalisasi keuntungan, sekaligus pemerataan kesempatan kerja, pengurangan tingkat pengangguran dan perbaikan tingkat pendapatan. Selain itu, akan terbuka peluang bagi para penganggur untuk mendapat pekerjaan, dan bagi pekerja di sektor informal untuk lebih mudah berpindah ke sektor formal³.

Oleh karenanya sisi Pekerja memandang *Flexible market* sebagai rancangan dari para pengusaha besar multinasional dari berbagai negara industri untuk mengubah orientasi industri dengan menekankan efisiensi dan fleksibilitas yang salah satu konsepnya adalah menciptakan hubungan antara pengusaha dan

² Jamil Gunawan, Berakhirlah Ketergantungan Indonesia Pada IMF. www.surat kabar.com, 26 Juni 2003

³ Zantermans Rajagukguk, Penerapan Pasar Kerja Bebas Dan Dampaknya Terhadap Perlindungan Pekerja Di Indonesia, diunduh dari <http://www.nakertrans.go.id/litbang.html>, 57, naker, tanggal 21 September 2010

pekerja yang fleksibel. Pandangan ini juga mencuat dalam *judicial review* yang diajukan terhadap undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, di mana hal dibantah oleh putusan mayoritas hakim, dalam putusan dinyatakan bahwa pertimbangan bahwa keterpautan kepentingan asing dalam pembuatan hukum satu negara yang dimasukkan melalui persuasi untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi pihak yang terkena dampak satu undang-undang, tidak dapat dikatakan merupakan campur tangan dalam kedaulatan satu negara, sepanjang kewenangan untuk membentuk undang-undang itu tetap dilakukan secara bebas dan independen oleh pembuat undang undang, tanpa paksaan, tipu daya dan intervensi kekuatan secara langsung. Kepentingan modal asing wajar dipertimbangkan secara bebas dan mandiri oleh pembuat undang-undang dengan memperhatikan kepentingan nasional⁴

Perlu disadari bahwa dalam menghadapi tantangan di globalisasi perusahaan-perusahaan tidak dapat sepenuhnya lepas dari kerjasama dengan pihak luar negeri dalam bentuk investasi atau kerjasama. Berdasarkan hasil survei World Economic Forum (WEF) ada tujuh faktor krusial yang harus diperhatikan pemerintah dalam perbaikan iklim investasi. Faktor-faktor tersebut antara lain : birokrasi pemerintah yang tidak efisien, infrastruktur yang tidak memadai, peraturan perpajakan, korupsi, kualitas sumber daya manusia, instabilitas kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan (*labour regulation*)⁵. Pernyataan berikut menggambarkan bahwa dalam pembangunan, pemerintah perlu mempertimbangkan aturan yang bersifat akomodatif terhadap kebutuhan ketenagakerjaan, namun tidak menimbulkan ketergantungan terhadap pihak luar.

“..Pertimbangan pemerintah secara matang bahwa penggunaan modal, teknologi dan skill yang datang dari luar negeri tidak akan melebihi batas-batas kemampuan dan daya dukung yang dimiliki rakyat Indonesia. Segala sesuatunya akan digunakan semaksimal mungkin untuk mendukung ekonomi rakyat tanpa harus menciptakan ketergantungan kepada luar negeri.”⁶

⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi, Perkara Nomor: 012/PUU-I/2003, Kamis, 28 Oktober 2004

⁵ Harian Kompas, Jum'at, tanggal 23 Maret 2006

⁶ Sukardi, " Kebijakan Penanaman Modal Asing Terhadap Pembangunan di Indonesia", Varia Peradilan No. 1 &2 Tahun XIII, Januari-April 1998

Pernyataan tersebut menegaskan perlunya menggunakan modal asing, teknologi dan skill sebagai modal bagi pembangunan dengan tanpa mengakibatkan ketergantungan akan faktor asing. Dalam konteks kerjasama dengan asing untuk optimalisasi outsourcing, permasalahan yang penting tersebut adalah permasalahan penegakan hukum, fungsi pengaturan (regulator) pasar tenaga kerja, dan peningkatan sistem jaminan sosial.

Menurut Lembaga Bappenas, pasar tenaga kerja fleksibel dimaksudkan untuk mengatasi pengangguran, mengurangi kemiskinan, meningkatkan produktivitas serta daya saing dan serta meningkatkan perlindungan terhadap buruh⁷. Hal ini sejalan dengan kenyataan tingginya tingkat pengangguran di Indonesia, susunan dan jumlah angkatan kerja selalu bertambah dari tahun ke tahun sejalan dengan laju pertumbuhan penduduk yang terjadi. Cepatnya tingkat pertumbuhan penduduk menimbulkan masalah karena belum mampunya pembangunan nasional menciptakan lapangan kerja yang sesuai, dengan kata lain menambah jumlah pengangguran. Untuk mengatasinya dibutuhkan lapangan kerja yang memadai yang dapat menampung sejumlah angkatan kerja yang ada.⁸

Muchtar Pakpahan, salah seorang aktivis ketenagakerjaan berpendapat bahwa pasar tenaga kerja fleksibel adalah sebuah institusi di mana pengguna tenaga kerja dan pekerja serta pencari kerja bertemu pada suatu tingkat upah tertentu di mana kedua belah pihak memiliki keleluasaan dalam menentukan keputusan untuk bekerjasama tanpa hambatan sosial dan politik⁹ Lebih lanjut lagi, Muchtar menyebutkan bahwa outsourcing dan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT) adalah cara-cara untuk mewujudkan tenaga kerja yang fleksibel¹⁰

Outourcing adalah suatu kebutuhan yang perlu diakomodir untuk mengantisipasi tantangan globalisasi, khususnya kepada keahlian tenaga kerja

⁷ Ibid

⁸ Koeshartono. D dan M.F. Shellyana Junaedi. Hubungan Industrial Kajian Konsep & Permasalahan, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2005, hl. 7.

⁹ Muchtar Pakpahan, Konflik Kepentingan Outsourcing/ Kontrak. PT Inti Bumi Sejahtera, 2010, hl. 11

¹⁰ Muchtar Pakpahan, Ibid, hl. 11

namun di sisi lain, Outsourcing seringkali dipandang sebagai konsep yang lahir dari konsep liberalisasi sektor ketenagakerjaan yang tercermin dalam pasar tenaga kerja fleksibel, sehingga hanya akan menguntungkan pihak pengusaha saja.

“Employers want to use their workforces efficiently so that they can respond to the fluctuations in demands for goods and services and compete in global markets. Economies need high productivity workforces that can increase competitiveness and respond rapidly to global change.”

¹¹

Pada pernyataan tersebut diungkapkan bahwa pemberi kerja atau pengusaha ingin agar terdapat efisiensi di organisasinya sehingga perusahaan dapat mengantisipasi fluktuasi yang terjadi di dalam pasar barang dan jasa, dan agar perusahaan dapat bersaing di pasar global. Kegiatan ekonomi memerlukan produktivitas tinggi di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan daya saing dan merespon dengan cepat setiap perubahan global. Dalam operasional perusahaan, hampir seluruh hal yang berkaitan dengan biaya produksi seperti harga bahan baku, bunga bank, pajak, listrik, dan telepon, kesemuanya berada di luar kendali perusahaan, karena tarifnya ditentukan oleh mekanisme pasar atau ditentukan oleh pemerintah. Artinya, dalam rangka efisiensi dalam proses produksi, pengusaha tidak dapat secara dominan mempengaruhi apalagi ikut mengendalikan harga maupun tarif yang termasuk dalam biaya produksi¹². Hal inilah yang mengakibatkan terbukanya kemungkinan dan terciptanya stigma negatif bahwa komponen tenaga kerja, adalah komponen yang dapat diintervensi oleh pengusaha dan dimanfaatkan secara merugikan pekerja.

Penerapan konsep fleksibilitas ketenagakerjaan adalah liberalisasi di sektor ketenagakerjaan yang diterapkan dengan memperlonggar aturan-aturan dalam pasar tenaga kerja. Menurut Syamsul Ardiansyah,¹³ dalam konsep ini negara melepaskan kewenangannya dalam pasar tenaga kerja dengan menyerahkan sepenuhnya pada dinamika *supply dan demand* atas tenaga kerja.

¹¹Borbély Szilvia, Labor Market Flexibility, dalam <http://mathom.dura.hu/mszeib/eng/papers/labour.html> diakses 21 September 2010

¹² Muslikhudin, Fenomena Pekerja Kontrak, dalam Harian Suara Merdeka, 22 Nopember 2007

¹³ Romi, Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dari Perspektif Kepastian Hukum Dan Prospeknya Ke Depan, Universitas Andalas, 2007, hl. 5

Fleksibelitas hubungan kerja telah dilakukan di banyak negara, dan akan semakin berkembang dengan adanya globalisasi yang membuka kesempatan bagi pengusaha di negara-negara di seluruh dunia untuk turut serta dan berperan aktif di dalam pasar bebas.

Fleksibilitas tenaga kerja menjadi konsep yang kian mencuat dalam hubungan industrial akhir-akhir ini. Dalam situs Economics.com disebutkan bahwa fleksibilitas tenaga kerja adalah keleluasaan pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja, termasuk mengubah jam kerja. Hal ini sering mensyaratkan pengaturan tenaga kerja secara minimal (tidak ada upah minimum dan lemahnya serikat buruh).¹⁴

Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa pada fleksibilitas hubungan kerja terdapat kelonggaran untuk menerapkan sistem hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar sehingga diperlukan porsi yang tepat dari pemerintah untuk ikut serta dalam penentuan masalah-masalah hubungan kerja, dalam arti pemerintah tidak terlalu mengekang namun juga tidak membebaskan seluas-luasnya.

Agar negara memiliki peran yang kuat dalam menata sistem pasar kerja yang aman secara sosial ekonomi bagi pekerja, maka perlu dirumuskan secara tegas sejauh mana tingkat fleksibilitas pasar yang aman bagi kondisi angkatan kerja dan pasar kerja yang ada. Selain itu, kebijakan pasar kerja juga harus terintegrasi dengan institusi-institusi terkait, dan diletakkan sebagai obyek dari kebijakan-kebijakan makro ekonomi lainnya¹⁵

Kondisi pasar tenaga kerja Indonesia saat ini belum terlalu mendukung ke arah implementasi fleksibilitas ini. Tantangan yang dihadapi terutama dalah dari serikat pekerja, yang bahkan menganggap dua konsep hubungan kerja yang didasari dari konsep fleksibilitas, yaitu hubungan kerja waktu tertentu dan outsourcing, adalah semata *new slavery*, atau perbudakan gaya baru. Salah satu tuntutan yang paling kuat dalam memperingati Hari Buruh Internasional pada

¹⁴ Pikiran Rakyat, Fleksibilitas di Sejumlah Negara, 1 Mei 2006.

¹⁵ Junaidi, Pasar Kerja Fleksibel, <http://junaidichaniago.wordpress.com/2008/06/08/pasar-kerja-fleksibel/> 21 Oktober 2010

tanggal 1 Mei 2007 adalah penghapusan sistem kontrak dan outsourcing karena melegalkan sistem ini dinilai merupakan bentuk perbudakan baru di jaman modern yang sangat merugikan para pekerja . Hal ini kemudian dipertegas kembali melalui tuntutan buruh dalam memperingati Hari Buruh Internasional pada tanggal 1 Mei 2008. Dalam berbagai aksinya, para buruh mendesak pemerintah agar menghapuskan sistem kerja kontrak, disamping outsourcing dan pengalokasian upah yang layak bagi para buruh¹⁶.

Berikut pernyataan dari Mochtar Pakpahan mengenai outsourcing dan perjanjian kerja waktu tertentu, yang dinyatakan bersumber dari ajaran neoliberalis¹⁷ :

“Outsourcing dan buruh kontrak memang salah satu cara yang digunakan oleh para negara yang menganut paham neoliberalis untuk menarik investasi, karena bisa memotong biaya produksi. Pada sudut ini outsourcing dan sistem kontrak memang bisa membuka lapangan pekerjaan akan tetapi pekerjaan yang tidak memberikan kesejahteraan kepada buruhnya. Dapatlah dipastikan, bahwa buruh yang berstatus outsourcing dan buruh kontrak tidak akan menikmati hidup yang sejahtera”

Konsep fleksibilitas pasar tenaga kerja dikembangkan dari teori ekonomi klasik Adam Smith¹⁸, dimana mekanisme diserahkan ke pasar. Pada pasar tenaga kerja yang fleksibel adalah pasar tenaga kerja dimana pekerja dapat berkompromi dan menegosiasikan untuk menyesuaikan tenaga kerja yang ditawarkan untuk merespon fluktuasi produksi dan jasa serta kesempatan kerja. Di lain sisi, dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel, pekerja dapat berpindah dari satu aktivitas

¹⁶ Memperingati May Day dalam <http://cetak.kompas.com/Utama> diakses tanggal 1 Mei 2008

¹⁷ Mochtar Pakpahan, Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 tahun 2003, PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010 Hl. 56

¹⁸ S. Mulyadi Op Cit, hl. 5. Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Smith menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (Necessary Condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

ekonomi ke aktivitas lainnya secara lebih mudah dan aman, sepanjang seluruh hak-haknya sebagai Pekerja terjamin.

Menurut Guy Standing dan Atkinson, terdapat beberapa jenis fleksibilitas pasar kerja yang antara lain, yaitu¹⁹:

- a. Fleksibilitas numerik eksternal, yang mengacu pada keleluasaan mengatur jumlah buruh yang dipekerjakan dari pasar kerja eksternal. Fleksibilitas dapat dicapai melalui keleluasaan mempekerjakan pekerja dengan sistem sementara (*temporary worker*) atau kontrak atau melalui pelanggaran aturan-aturan rekrutmen dan pemberhentian tenaga kerja. Dengan kata lain pelanggaran perundang-undangan perlindungan tenaga kerja, dimana pengusaha dapat mempekerjakan atau memberhentikan pekerja tetap sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Fleksibilitas numerik internal, yang sering juga dikenal dengan istilah fleksibilitas jam kerja atau fleksibilitas temporal. Fleksibilitas ini dicapai melalui keleluasaan pengusaha dalam mengatur jam kerja pekerja di perusahaan. Dalam hal ini termasuk keleluasaan mempekerjakan pekerja secara paruh waktu, mengatur waktu kerja, mempekerjakan berdasarkan shift (shift malam dan akhir pekan), keleluasaan memberikan cuti seperti cuti hamil/melahirkan, keleluasaan dalam mengatur waktu lembur dan sebagainya.
- c. Fleksibilitas fungsional atau fleksibilitas proses kerja yaitu keleluasaan buruh untuk berpindah dari satu tugas ke tugas yang lain dalam perusahaan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan persyaratan organisasi. Untuk menyesuaikan terhadap perubahan teknologi dan persyaratan organisasi tersebut, juga dapat dicapai perusahaan melalui kegiatan outsourcing .
- d. Fleksibilitas finansial atau upah, dimana tingkat upah tidak diputuskan secara bersama. Upah antar pekerja akan lebih beragam. Upah merupakan hasil dari permintaan dan penawaran tenaga kerja, yang ditentukan berdasarkan jabatan, beban tugas atau prestasi kerja.

Mencermati uraian di atas, yang menitikberatkan manfaat fleksibilitas pasar kerja yang secara selintas hanya dinikmati oleh pengusaha, maka fleksibilitas tenaga kerja dari sisi pekerja seringkali dipandang sebagai konsep yang diperjuangkan oleh para pengusaha agar memberi keleluasaan pada mereka untuk mengatur hak-hak buruhnya. Menurutnya argumentasi bahwa fleksibilitas

¹⁹ Mochtar Pakpahan, Op. Cit Hl. 13

tenaga kerja akan mengurangi pengangguran adalah bersifat manipulatif, karena kalangan pengusaha selalu akan mengutamakan efisiensi.²⁰

Fleksibilitas jika dilihat dari sudut pandang positif adalah sebagaimana tersirat dalam pernyataan berikut :²¹

“At its best, flexibility can mean minimum standards of work enforced through the law; and it means employers, in partnership with unions, developing a highly motivated, adaptable and committed staff through investing in the skills of the workforce and guaranteeing security. Flexibility can also mean increasing workers' choices, as well as promoting equal opportunities and promoting family friendly policies, which should be an integral part of positive flexibility.”

Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa hasil positif dari adanya fleksibilitas adalah standard pekerjaan minimum yang dapat dikuatkan/dipaksakan melalui hukum; dan ini berarti pemberi kerja bekerjasama dengan serikat pekerja mengembangkan sistem kerja bermotivasi tinggi, kemampuan menyesuaikan diri dan memasukkan pekerja sebagai investasi dalam membina ketrampilan di tempat kerja.

Dampak positif dari penerapan pasar kerja fleksibel utamanya meamng dirasakan oleh pengusaha, dengan adanya hubungan kerja fleksibel, dimungkinkan lahir hubungan kerja berdasarkan sistem kontrak dan outsourcing serta jam kerja dan besaran upah yang dapat disesuaikan dengan siklus bisnis atau fluktuasi permintaan pasar akan barang/jasa yang diproduksi, dengan demikian akan menciptakan efisiensi produksi dan maksimalisasi keuntungan modal. Namun, tak dapat dipungkiri bahwa fleksibilisasi pasar kerja juga dapat menciptakan pemerataan kesempatan kerja. Selain itu, fleksibilitas pasar kerja juga berfungsi dalam memecahkan masalah dualisme pasar kerja. Fleksibilitas

²⁰ Pikiran Rakyat, Op. Cit

²¹ Borbély Szilvia, Op. Cit

pasar kerja menjamin terbukanya peluang para pekerja di sektor informal untuk berpindah ke sektor formal.²²

Di samping uraian tersebut, secara faktual penerapan fleksibilitas dalam hubungan kerja tidak sepenuhnya terbukti memberikan kerugian-kerugian bagi tenaga kerja. Sebagai contoh dari fakta sukses mengenai penerapan outsourcing adalah negara India dan China, dimana outsourcing bukan saja berhasil membuka lapangan pekerjaan secara signifikan, namun melahirkan juga ahli-ahli teknologi informasi kelas dunia melalui *transfer knowledge* yang terjadi pada saat proses outsourcing dilakukan. India menerima limpahan outsourcing dari perusahaan-perusahaan Amerika Serikat dan Inggris, menghasilkan devisa USD 57 miliar, menyerap 4 juta tenaga kerja dan berkontribusi 7 % dari GDP. Contoh lainnya adalah outsourcing yang dilakukan perusahaan multinasional Microsoft dimana nilai proyek untuk china adalah USD 750 juta dan untuk India adalah USD 400 juta.²³

Dari sisi Pemberi pekerjaan, sudah dapat dipastikan bahwa penerapan outsourcing ini akan melakukan penghematan yang luar biasa, tercatat bahwa di tahun 2010, 1,3 juta pekerjaan dialihkan ke luar Amerika Serikat, dan menghasilkan penghematan sebesar USD 54,34 miliar²⁴

1.2 Pengaruh Regulasi di Bidang Ketenagakerjaan Terhadap Fleksibilitas Hubungan Kerja

Pemerintah cenderung mendukung ke arah Labor Market Flexibility, hal ini sejalan dengan apa yang selama ini digariskan oleh pemerintah melalui kebijakan pemerintah yang tertuang selama ini dalam rangka mendukung fleksibilitas pasar. Berikut adalah produk hukum yang dihasilkan dalam rangka memperbaiki iklim investasi dan meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja :

²² Junaidi, Op. Cit

²³ Iman Sjahputra, Op. Cit Hl. 298

²⁴ Iman Sjahputra, Ibid Hl. 297

1. UU 13/2003 pasal 59 mengenai PKWT dan pasal 64-66 mengenai outsourcing
2. Kepmen 101/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT
3. Kepmen 101/2004 tentang Tata cara perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh
4. Kepmen 220/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
5. Dokumen RPJMN 2004-2009 Bab 23 tentang Perbaikan Iklim Ketenagakerjaan yang ditujukan untuk menciptakan lapangan kerja formal dan meningkatkan produktivitas pekerja dengan cara memperbaiki aturan main ketenagakerjaan berkaitan dengan rekrutmen, outsourcing, pengupahan, PHK dan perlindungan terhadap buruh yang berlebihan
6. Inpres no 3/2006 tentang paket kebijakan Perbaikan Iklim Investasi paket ke-4 mengenai Ketenagakerjaan dalam kebijakan Menciptakan Iklim Hubungan Industrial yang Mendukung Perluasan Lapangan Kerja
7. Permen 22/2009 tentang Penyelenggaraan Permagangan di Dalam Negeri
8. Inpres no.1/2010 tentang Percepatan Pelaksanaan Prioritas Pembangunan Nasional prioritas ke -7 program Sinkronisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dan Iklim Usaha.

Pemerintahan pasca reformasi khususnya di masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono mendukung fleksibilitas ketenagakerjaan, bahkan fleksibilitas ini merupakan kebijakan yang secara tegas dituangkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 3 sebagaimana ditetapkan dalam PERPRES No. 7 Tahun 2005. Pada kebijakan tersebut dinyatakan, pokok kebijakan-kebijakan yang ditempuh untuk menciptakan lapangan kerja formal dan meningkatkan produktivitas pekerja dilaksanakan dengan:

1. Menciptakan fleksibilitas pasar kerja dengan memperbaiki aturan main ketenagakerjaan yang berkaitan dengan rekrutmen, outsourcing, pengupahan, PHK, serta memperbaiki aturan main yang mengakibatkan perlindungan yang berlebihan.
2. Menciptakan kesempatan kerja melalui investasi. Dalam hal ini Pemerintah akan menciptakan iklim usaha yang kondusif dengan peningkatan investasi. Iklim usaha yang kondusif memerlukan stabilitas ekonomi, politik dan keamanan, biaya produksi yang rendah, kepastian hukum serta peningkatan ketersediaan infrastruktur.
3. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dilakukan antara lain dengan memperbaiki pelayanan pendidikan, pelatihan serta memperbaiki pelayanan kesehatan.
4. Memperbarui program program perluasan kesempatan kerja yang dilakukan oleh pemerintah antara lain adalah program pekerjaan umum,

- kredit mikro, Pengembangan UKM , serta program-program pengentasan kemiskinan.
5. Memperbaiki berbagai kebijakan yang berkaitan dengan migrasi tenaga kerja, baik itu migrasi tenaga kerja internal maupun eksternal.
 6. Menyempurnakan kebijakan program pendukung pasar kerja dengan mendorong terbentuknya informasi pasar kerja serta membentuk bursa kerja.

Outsourcing dinyatakan secara jelas dalam poin satu sebagai langkah yang harus diambil dalam menciptakan fleksibilitas pasar. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah mengambil sikap kebijakan yang mendukung ke arah terjadinya peran dunia usaha dan tenaga kerja yang dominan dalam menentukan tingkat pengupahan dan kesejahteraan, dimana intervensi pemerintah berkurang di dalamnya, namun tetap menetapkan aturan main yang mengikat bagi para pihak di dalam hubungan industrial. Untuk mewujudkan hal ini, terdapat beberapa hal penting untuk disempurnakan dalam aturan main outsourcing yang tertuang di dalam peraturan perundang-undangan tenaga kerja. Penyempurnaan ini perlu dilakukan agar tidak aturan yang diterapkan untuk melindungi Pekerja tidak mengurangi fleksibilitas pasar kerja. Peraturan yang perlu disempurnakan menurut kebijakan pemerintah adalah²⁵:

- a. Aturan main yang berkaitan dengan pembatasan pekerja kontrak. Dalam keadaan dimana jumlah penganggur terbuka sangat tinggi maka salah untuk melakukan rekrutmen tanpa membatasi jenis pekerjaan bagi pekerja kontrak.
- b. Aturan main yang berkaitan dengan pengupahan serta mendorong penentuan upah secara bipartit.
- c. Aturan main yang berkaitan dengan PHK, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus disediakan oleh pemberi kerja bila terjadi PHK dirasakan memberatkan. Selain itu masih ada ketentuan mengenai uang penggantian hak dan uang pisah bagi mereka yang melakukan kesalahan berat atau mengundurkan diri. Penurunan tingkat pesangon seperti tingkat pesangon di negara ASEAN harus secepatnya dilaksanakan.

²⁵ Bab 23 Tentang Perbaikan Iklim Ketenagakerjaan RPJMN 2004-2009, PERPRES No. 7 Tahun 2005.

- d. Aturan main yang dikaitkan dengan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan pekerja yang berlebihan, seperti cuti panjang setelah 6 tahun bekerja dan pembayaran gaji kepada pekerja yang sakit sampai satu tahun akan dipertimbangkan kembali. Perlindungan berlebihan yang diberikan kepada pekerja wanita seperti larangan bekerja malam bagi wanita usia kerja yang berusia kurang dari 18 tahun serta aturan yang berkaitan dengan cuti haid bila dilaksanakan secara kaku dapat mengurangi fleksibilitas pasar kerja. Pemerintah mendorong berbagai perlindungan melalui perundingan antara pekerja dan pemberi kerja yang kemudian disepakati dalam perjanjian kerja bersama.

Peraturan yang secara khusus menyiratkan arah kebijakan pemerintah dalam pelaksanaan outsourcing, tersurat di dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi. Pada peraturan itu disebutkan bahwa outsourcing 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.²⁶

Kebijakan ini ditempuh agar tercipta kesempatan kerja di lapangan kerja formal seluas-luasnya. Pemerintah terus berupaya untuk mendorong terciptanya pekerjaan formal atau modern seluas-luasnya. Berkaitan dengan penciptaan pasar tenaga kerja yang fleksibel, berbagai aturan main yang telah disempurnakan di antaranya mencakup aturan main tentang rekrutmen dan outsourcing, pengupahan, dan PHK, sudah menjadi salah satu agenda pemerintah dalam paket kebijakan perbaikan iklim investasi.

1.1 Permasalahan Kepastian Hukum dalam Outsourcing

Setidaknya terdapat tiga permasalahan hukum dalam pelaksanaan outsourcing yaitu :

²⁶ Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi memuat hal-hal yang dituntut untuk dilakukan revisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu : Pemutusan Hubungan Kerjam Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Perhitungan Pesangon, Ijin tenaga Kerja Asing dan istirahat panjang.

1. Permasalahan Mengenai Batasan Pekerjaan Yang Dapat diserahkan ke Outsourcing
2. Inkonsistensi Mengenai Konstruksi Hubungan Kerja dalam Outsourcing
3. Inkonsistensi Pemerintah dalam Menyikapi Outsourcing

Menurut informasi dari perwakilan ILO di Indonesia, 188 negara anggota ILO umumnya menerapkan sistem outsourcing yang berbeda-beda karena permasalahan yang dihadapi pun berbeda. Kebijakan di Indonesia selama ini berpegang dalam prinsip core dan non core bisnis dalam penerapan outsourcing.²⁷ Mengacu kepada perundangan ketenagakerjaan Indonesia, outsourcing tidak dapat dilakukan pada bisnis inti. Pengertian dan batasan yang jelas mengenai bisnis inti menjadi rancu, manakala terjadi multi interpretasi dalam menentukan bisnis inti. Berikut adalah gambaran mengenai kerancuan tersebut, R. Djokopranoto dalam materi seminarnya menyampaikan tentang syarat kegiatan utama dalam penyerahan pekerjaan ke pihak ketiga atau outsourcing :

“Dalam teks Undang-undang No 13/2003 tersebut disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi Undang-undang 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.”

Masalah interpretasi ini penting karena berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan outsourcing hanya dibolehkan jika tidak menyangkut *core business*. Dalam penjelasan pasal 66 UU No.13 tahun 2003, disebutkan bahwa :

²⁷ Lusiani Julia, Op Cit.

”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.”

Jika untuk menentukan kegiatan inti dan penunjang hanya menggunakan batasan bisnis inti yang diambil dari undang-undang ketenagakerjaan tersebut, maka belum dicapai kepastian hukum. Dengan kondisi penggunaan outsourcing yang semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan, penafsiran analogi terhadap jenis kegiatan penunjang cenderung akan dilakukan secara subjektif.

Oleh karena itu batasan tersebut diperjelas dengan merinci kriteria kegiatan inti yang dapat diserahkan, sebagaimana terdapat di pasal 64, 65, 66.

Pada prakteknya pengusaha kini memilah sendiri, mana yang termasuk bisnis inti, berdasarkan interpretasi dari sudut pandang pengusaha, tanpa melibatkan unsur luar/ pihak eksternal yang lebih objektif. Perusahaan dalam melakukan perencanaan untuk melakukan outsourcing terhadap tenaga kerjanya, mengklasifikasikan pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang ke dalam suatu dokumen tertulis dan kemudian melaporkannya (hanya melaporkan) kepada instansi ketenagakerjaan setempat.

Mengacu pada pendapat Muzni Tambusai, idealnya untuk menjaga tidak timbul konflik dan menyamakan persepsi maka pemilahan antara bisnis inti dan non-inti perlu dikomunikasikan dengan pekerja dan serikat pekerja serta instansi terkait untuk kemudian dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama²⁸.

Dari kenyataan tersebut terlihat ketidakjelasan dari pengaturan outsourcing di Indonesia, karena di pemerintah tidak menuntaskan pengaturan mengenai

²⁸ Muzni Tambusai, Op.Cit

outsourcing, sehingga menimbulkan ambiguitas di dunia tenaga kerja. Pemerintah di satu sisi mengambil peran sebagai penentu kebijakan ketenagakerjaan, namun di sisi lain membiarkan perkembangan outsourcing di bidang ketenagakerjaan seolah berkembang menurut mekanisme pasar. Pemberlakuan outsourcing terhadap bisnis inti akhirnya dibiarkan, dengan posisi tawar menawar yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja. Pekerja akhirnya mau tidak mau sepakat untuk menerima, dikarenakan *bargaining position* tidak kuat.

Menyikapi hal ini semestinya pemerintah menentukan sikap yang tegas, sesuai dengan amanat perundangan, dengan tetap memperhatikan kepentingan dunia usaha sebagaimana diamanatkan konsiderans poin d di dalam Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, di mana diamanatkan jaminan hak dari sisi Pekerja maupun Pengusaha.

Perundangan ketenagakerjaan juga terdapat inkonsistensi mengenai konstruksi hubungan kerja dalam outsourcing. Prof Uwiyono menyatakan bahwa :²⁹ salah satu pasal yang jelas inkonsisten adalah Pasal 1 ayat (15) yang menyatakan: hubungan kerja adalah hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan. Di dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a dinyatakan bahwa antara perusahaan penyedia jasa pekerja dipersyaratkan harus ada hubungan kerja. Padahal antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja hubungan hukumnya tidak memenuhi unsur perintah, pekerjaan dan upah. Tetapi dalam Pasal 66 ayat (2) diharuskan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia jasa pekerja. Dalam konstruksi outsourcing, sebetulnya hubungan kerja yang terjadi adalah antara pengguna (user) atau pemberi pekerjaan dengan pekerja, karena perusahaan penyedia jasa pekerja, pada saat menyerahkan pekerja untuk bekerja pada pengguna, maka terjadilah hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, karena telah ada unsur perintah, pekerjaan dan upah.

Pada bulan Oktober 2010, pemerintah menyampaikan rencana menghapus outsourcing sebagaimana dikemukakan oleh Menteri Tenaga Kerja dan

²⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003, tentang Judicial Review Undang-undang Ketenagakerjaan

Transmigrasi, Muhaimin Iskandar, menjadi patut dipertanyakan, berikut kutipan pernyataan dari Menakertrans : “Saya sendiri akan mengeluarkan Peraturan Menteri untuk membatasi `outsourcing`. Pertama diperkecil dulu jumlahnya, lalu pada akhirnya ditiadakan”.³⁰ Pernyataan ini bertolak belakang dengan apa yang telah. Fakta keterlibatan sejumlah perusahaan dalam proses outsourcing menunjukkan bahwa penghapusan outsourcing hendaknya mempertimbangkan akses yang ada baik dari sisi Pengusaha maupun dari sisi Pekerja. Langkah yang perlu dilakukan adalah melakukan penyempurnaan aturan outsourcing agar dapat mengurangi hambatan penciptaan dan perluasan kesempatan kerja. Pengalaman baik negara berkembang maupun negara maju terhadap penggunaan pekerja outsourcing dapat menjadi pembuka jalan untuk memasuki kesempatan yang lebih besar.

4.3. Peranan Hukum dalam Mengantisipasi Kebutuhan Outsourcing

Dalam menghadapi globalisasi, negara-negara berkembang termasuk Indonesia melaksanakan proses pembangunan terencana atau modernisasi. Modernisasi akan berdampak terhadap produk hukum yang dihasilkan, tidak terkecuali terhadap hukum ketenagakerjaan. Pembangunan hukum ketenagakerjaan yang berhasil, seharusnya dibuktikan dengan terimplementasinya konsep mengenai hukum modern. Ciri-ciri hukum yang modern adalah sebagai berikut³¹:

- a. sistem hukum tersebut terdiri dari peraturan-peraturan yang seragam, baik dari segi isi maupun dari segi pelaksanaannya.
- b. sistem hukum tadi bersifat transaksional; artinya, bahwa hak-hak dan kewajiban-kewajiban timbul dari perjanjian-perjanjian yang tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor usia, kelas, agama ataupun perbedaan kelamin.
- c. sistem hukum yang modern bersifat universal, artinya dapat dilaksanakan secara umum.

³⁰Pemerintah Akan Hapus Tenaga Kerja "Outsourcing"
<http://www.antaraneews.com/berita/1287040457/pemerintah-akan-hapus-tenaga-kerja-outsourcing>

³¹ Soerjono Soekanto, Pokok-pokok Sosiologi Hukum. PT RajaGrafindo Persada, 1999, hl. 190-191

- d. adanya hirarki peradilan yang tegas.
- e. birokratis, artinya melaksanakan prosedur sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan
- f. rasional.
- g. pelaksanaan sistem hukum tersebut terdiri dari orang-orang yang sudah berpengalaman.
- h. dengan berkembangnya spesialisasi dalam masyarakat yang kompleks, harus ada penghubung antara bagian-bagian yang ada sebagai akibat adanya sistem pengkotakan
- i. sistem ini mudah diubah untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan masyarakat.
- j. lembaga-lembaga pelaksana dan penegak adalah lembaga-lembaga kenegaraan, oleh karena negaralah yang memonopoli kekuasaan
- k. pembedaan yang tegas antara tugas-tugas eksekutif, legislatif dan yudikatif .

Mengacu kepada poin i dari penjelasan di atas, disebutkan bahwa sistem hukum yang modern seharusnya mudah diubah untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan sistem hukum yang modern, perubahan harus dilakukan bertahap dan secara teratur. Sebagaimana yang dikatakan oleh Organski bahwa bangsa yang baru merdeka akan melaksanakan pembangunan melalui tiga tahap satu persatu yaitu unifikasi, industrialisasi dan kesejahteraan sosial³².

Kecenderungan dari produk hukum yang dihasilkan tidak akan lepas pada posisi dimana negara sedang berada pada suatu fase dari tiga tahapan itu. Dalam fase industrialisasi yang ditandai dengan akumulasi modal dan pertumbuhan ekonomi, hukum cenderung berpihak pada kaum industrialis atau pengusaha. Sedangkan kepentingan terhadap pekerja mulai diperhatikan pada saat negara memasuki tahap negara kesejahteraan. Model negara yang demikian dalam ilmu hukum dikenal sebagai negara kesejahteraan (welfare state), di mana pemerintah terlibat aktif dalam penyelenggaraan kesejahteraan masyarakatnya.

Pada awal era reformasi terlihat bahwa pemerintah membuat produk hukum yang bercorak industrialisasi dan kesejahteraan sekaligus. Pola ini terlihat

³² Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak*, Universitas Indonesia, 2004, hl. xi.

jasas pada Undang-undang ketenagakerjaan. Pada Undang-undang Ketenagakerjaan nampak bahwa kepentingan dunia usaha yang tertuang dalam pasal yang mengakomodir pasar kerja fleksibel seperti pasal PKWT dan pasal menyangkut outsourcing, bersanding dengan pasal-pasal mengenai jaminan sosial tenaga kerja dan pasal mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal pembuatan produk hukum di Indonesia, kebijakan yang mendukung industrialisasi dan kebijakan yang mendukung negara kesejahteraan diterapkan berbarengan atau konkuren, oleh karenanya perubahan yang terjadi di masyarakatpun tidak akan dapat meniru atau mengikuti pola pembangunan yang telah teruji dan berhasil diterapkan di negara maju. Oleh karenanya pemerintah Indonesia perlu mengantisipasi kegagalan yang mungkin muncul akibat perubahan tidak dilakukan secara bertahap. Potensi kegagalan akan ada karena penerapan dua fase ini artinya akan menerapkan dua hal yang saling bertolak belakang dalam waktu yang bersamaan, sehingga memperbesar kemungkinan terjadinya disharmonisasi peraturan perundangan. Dua hal yang saling bertentangan tersebut adalah tujuan, dimana dalam tahap industrialisasi lebih menekankan pertumbuhan ekonomi setinggi-tingginya yang akan mengarahkan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi pengusaha. Sementara itu pada tahap kesejahteraan, fokusnya adalah untuk memperhatikan kesejahteraan masyarakat termasuk yang didalamnya termasuk tenaga kerja.

Salah satu faktor yang mendorong terjadinya pembangunan hukum tidak secara bertahap, adalah kebutuhan agar pemerintah Indonesia segera mengakomodir kebutuhan peraturan yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan iklim investasi. Desakan ini datang dari kebutuhan yang lahir dunia usaha di Indonesia sendiri, maupun desakan dari pihak asing. Contoh nyata dalam hal dorongan asing adalah dari IMF (*International Monetary Fund*). Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel merupakan salah satu konsep kunci dari kebijakan perbaikan iklim investasi yang juga disyaratkan oleh IMF dan dicantumkan dalam Letter of Intent atau nota kesepakatan ke-21 antara Indonesia dan IMF butir 37 dan 42. Kesepakatan dengan IMF tersebut menjadi acuan dasar bagi penyusunan rangkaian kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas

tenaga kerja. Agar tidak terjadi kekacauan dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan, penerapan konsep fleksibilitas hubungan kerja wajib diimbangi dengan peran aktif pemerintah di dalamnya dalam melakukan pengawasan dan pembinaan hukum.

Kondisi yang terjadi di Indonesia khususnya pada dunia ketenagakerjaan adalah pergeseran peran negara dari mengatur hubungan kerja secara rigid ke hubungan kerja yang fleksibel, namun pergeseran yang ditandai dengan kelahiran undang-undang ketenagakerjaan ini tidak didahului oleh peran negara yang efektif dalam pembangunan model hubungan industrial yang koheren dengan sistem kesejahteraan sosial ekonomi pekerja yang efektif. Akibatnya masalah-masalah yang mendasar dari peran negara di dalam pengembangan sistem pasar kerja bermunculan sejalan dengan perubahan-perubahan sistem pasar kerja yang lebih liberal.³³

Mengacu pada pasal 2 Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003 telah menggariskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, oleh karenanya bentuk pola hubungan industrial yang diterapkan oleh Indonesia tidak boleh lepas dari pola hubungan industrial Pancasila dan Undang-undang dasar 1945. Dalam pencapaian hubungan industrial Pancasila, terdapat tiga asas yang dapat digunakan, yaitu³⁴ :

- a. *Asas Partner in Production*. Pada asas ini Pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan dengan jalan meningkatkan hasil usaha/ produksi. Karena itu masing-masing pihak merupakan mitra.
- b. *Asas Partner in Profit*. Hasil yang dicapai perusahaan seharusnya bukan hanya dapat dinikmati oleh Pengusaha saja, tetapi juga oleh Pekerja yang berkontribusi dalam pencapaian profit. Asas ini dilaksanakan jika di perusahaan, peningkatan kesejahteraan sosial pekerja sejalan dengan pencapaian produksi.
- c. *Asas Partner in Responsibility*. Pekerja dan pengusaha memiliki tanggung jawab untuk bersama-sama meningkatkan hasil produksi. Rasa tanggung jawab ini akan mendukung kedua pihak untuk mencapai produksi yang tinggi.

³³ Junaidi, Op. Cit

³⁴ Iman Sjahputra Tunggal, Op. Cit Hl. 21-21

Dari ketiga asas tersebut dapat disimpulkan bahwa pembangunan Ketenagakerjaan perlu menyeimbangkan antara kebutuhan pasar dengan kesejahteraan masyarakat Indonesia dengan, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003, dimana disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Peran pemerintah semakin untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap sistem hukum tenaga kerja, semakin mendesak karena kondisi Pekerja khususnya Pekerja PKWT dan Outsourcing di Indonesia saat ini berada pada posisi yang lemah, hal ini ditegaskan oleh Eggy Sudjana, yang menyimpulkan bahwa secara umum penyebab lemahnya kondisi pekerja di Indonesia diantaranya adalah³⁵ :

- a. Lemahnya posisi tawar tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri karena keahlian dan tingkat pendidikan yang rendah.
- b. Kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.

Pembinaan hukum ketenagakerjaan juga hendaknya lebih dititikberatkan ke arah mendukung ke arah kesejahteraan Pekerja, hal ini perlu dilaksanakan karena sejalan dengan jaminan negara bagi rakyatnya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

³⁵ Eggy Sudjana, Nasib Dan Perjuangan Buruh di Indonesia, makalah disampaikan pada diskusi Publik Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia yang diselenggarakan Pusat Kajian Ketenagakerjaan Majelis Nasional KAHMI Center. Jakarta. 24 Juni 2005, hl. .2-3.

Untuk menentukan prioritas arah pembinaan hukum ketenagakerjaan, di antara industrialisasi dan kesejahteraan, hendaknya berpulang dari filosofi tujuan pokok sistem hukum ketenagakerjaan. Menurut Iman Soepomo tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah terlaksana dan terwujudnya keadilan sosial. Oleh karenanya arah pembinaan hukum ketenagakerjaan tidak bisa dilepaskan dari tujuan awal dilahirkannya sebagai hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha guna tercapainya keadilan sosial.

Keadilan sosial akan dapat didekati, jika antara sisi pekerja dan pengusaha berkomitmen untuk produktivitas di satu sisi dan kesejahteraan di sisi lain. Kesejahteraan diwujudkan dalam bentuk perlindungan tenaga kerja yang diberikan oleh pengusaha. Jika ditinjau dari segi perlindungan tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja diharapkan dapat meliputi tiga aspek yaitu: aspek perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis.

Perlindungan sosial pada dasarnya merupakan suatu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar pekerja/ buruh dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia, bukan hanya sebagai faktor produksi saja (faktor ekstern) akan tetapi juga diperlakukan sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya (faktor intern atau konstitutif)³⁶

Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar pekerja/ buruh dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Sedangkan perlindungan teknis merupakan perlindungan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja

Berkenaan dengan perlindungan sosial, perlu digarisbawahi bahwa pemerintah di negara-negara industri maju, menerapkan langkah kebijakan pasar kerja fleksibel yang diimbangi oleh penerapan sistem jaminan sosial. Menurut Imam Soepomo

³⁶ Aloysius Uwiyono, Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi, Vol. 22 No. 5, Jakarta: Jurnal Hukum Bisnis, 2003, hl. 10.

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya³⁷

Sistem jaminan sosial perlu diletakkan sebagai bagian dari sistem perlindungan sosial. Hal ini dikarenakan hubungan kerja fleksibel, dapat menyebabkan berubahnya status pekerjaan seseorang secara cepat. Perubahan status dari bekerja menjadi menganggur tidak selalu disebabkan oleh gejolak ekonomi, melainkan dapat menjadi bagian dari sebuah sistem yang sedang berjalan. Karenanya, diperlukan sistem perlindungan sosial yang mengintegrasikan antara sistem jaminan sosial dan skema-skema bantuan sosial yang terintegrasi dan berjangka lebih panjang³⁸.

Outsourcing hanya dapat dijalankan tanpa menimbulkan ekkses, jika pemerintah memberikan kepastian tentang jaminan sosial yang memberikan keamanan pada saat Pekerja outsource tidak bekerja.

Pada saat ini jaminan sosial baik bagi pekerja outsource maupun non-outsource, yang diatur secara normatif hanya terbatas ke Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Program Jamsostek merupakan kelanjutan dari program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Penyelenggaraan program Jamsostek dimaksudkan sebagai pelaksanaan dari Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (yang kini telah dicabut dan digantikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diatur dalam Pasal 99 yang pelaksanaannya sementara ini masih mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Program ini diatur pelaksanaannya pada PP No. 14 tahun 1993, PP No, 64 tahun 2005 tentang perubahan ke empat atas PP No, 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek. Program Jamsostek meliputi jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan

³⁷ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan, 1981), hl. 136.

³⁸ Junaidi, Op. Cit

Kesehatan. Penyelenggaraan Program Jamsostek diwajibkan bagi pengusaha yang memiliki tenaga kerja minimal 10 (sepuluh) orang.

Hukum mensyaratkan bahwa hak pekerja outsource atas jaminan sosial tenaga kerja harus turut dilaksanakan oleh pemberi kerja. Hal tersebut merupakan satu upaya untuk menjaga hak-hak pekerja outsource, agar tidak dirugikan dan dibedakan dari pekerja non-outsource. Perlindungan ini juga diwujudkan dengan memberikan sejumlah syarat yang ketat bagi penyelenggaraan badan outsource, baik yang merupakan Penyedia Jasa Pekerjaan, maupun outsource yang merupakan pemborongan Pekerjaan. Sejumlah persyaratan ketat ini adalah untuk menjamin kemampuan dari perusahaan outsource untuk menjamin pekerjaannya melalui perlindungan Jamsostek dan perlindungan hak yang lainnya.

Sebagaimana diuraikan sebelumnya, pada masa lalu outsourcing identik dengan pemborongan pekerjaan, maka sebelum hadirnya undang-undang ketenagakerjaan aturan yang mengatur mengenai outsourcing mengacu ke kitab undang-undang hukum perdata, buku ketiga bab 7A bagian keenam tentang perjanjian pemborongan pekerjaan, yang belum mengatur secara jelas mengenai perlindungan sosial bagi tenaga kerja.

Perundangan sebelum undang-undang 13 th 2003, cenderung hanya mengatur mengenai kontraktor di sektor MIGAS dan terbatas kepada pelaksana negara, dalam aturan tersebut belum diatur syarat-syarat yang lebih rinci, sehingga untuk menjamin terlaksananya hak-hak dasar pekerja yang memenuhi rasa keadilan, melalui peraturan pelaksana undang-undang No. 13 th 2003, maka pemerintah menetapkan syarat-syarat bagi penyerahan pekerjaan kepada pemborong atau kontraktor juga terhadap penyedia jasa pekerjaan. Jika salah satu dari persyaratan dari perundangan tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja outsourcing dengan perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerjaan akan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Untuk melindungi pekerja di badan pemborongan pekerjaan, Undang-undang Ketenagakerjaan menggariskan bahwa pelaksanaan Pemborongan

Pekerjaan harus dilakukan berdasarkan perjanjian tertulis, memenuhi syarat-syarat penyerahan pekerjaan, perusahaan pemborong harus berbadan hukum, perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pemborong sekurang-kurangnya sama dengan pekerja pemberi kerja atau sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku, pekerja outsource terikat dalam perjanjian kerja tertulis berdasar PKWT/PKWTT, Jenis Pekerjaan yang dilakukan oleh pemborong juga harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, Pekerjaan yang dilakukan dikerjakan berdasarkan perintah langsung maupun tidak langsung, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, tidak menghambat produksi secara langsung.

Sedangkan pada perusahaan penyedia jasa pekerja perlindungan digariskan dalam bentuk ketentuan yang mengharuskan bahwa pekerja outsource tidak boleh didayagunakan 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. Adapun syarat lain yang harus dipenuhi adalah Adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja ; Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu; Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja; Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ketenagakerjaan, yang khusus mengaur mengenai penyediaan jasa pekerjaan. Selain itu untuk memastikan bahwa perusahaan outsource memiliki kemampuan untuk menjamin hak normatif dari pekerjanya, perundangan mengharuskan bahwa penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Menurut Kepmenakertrans No. KEP-101/MEN/VI/2004. Pasal 2 disebutkan untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

untuk mendapatkan ijin operasional, dengan menyampaikan permohonan dengan melampirkan :

- a. Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau koperasi;
- b. Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha
- c. penyedia jasa pekerja/buruh;
- d. Copy SIUP;
- e. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Dinas Tenaga Kerja Kota/Kabupaten harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan diatas dalam waktu paling lama 30 hari sejak permohonan diterima. Ijin operasional bagi perusahaan penyedia tenaga kerja berlaku diseluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 tahun dan jika sudah habis masanya, maka dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

Konsekuensi yang harus ditanggung oleh pemberi pekerjaan dalam hal ketentuan tidak terpenuhi, adalah peralihan status yang terjadi demi hukum, dari status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Perlindungan hukum yang disediakan oleh perundangan ketenagakerjaan bagi pekerja outsourcing pada dasarnya mengandung dua unsur yang memiliki tujuan yang berbeda yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Pada perlindungan hukum preventif, tujuannya adalah menghindari sengketa yang mungkin timbul dari penyerahan pekerjaan pada pemborong pekerjaan atau penyedia jasa pekerjaan, sengketa yang muncul tersebut bisa antara pekerja dengan badan outsource, antara badan outsource dengan pemberi pekerjaan atau antara pekerja outsource dengan pemberi pekerjaan. Salah satu wujud dari perlindungan preventif adalah dengan peran serta masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan yang belum disahkan atau melalui dengar pendapat untuk mencegah terjadinya sengketa. Hal ini bisa dilakukan melalui

kajian akademis atau dari hasil pengawasan ketenagakerjaan, sebagaimana yang telah diamanatkan oleh undang-undang. Dalam perlindungan hukum yang bersifat preventif, sangat penting peran dari pegawai pengawas ketenagakerjaan, dalam Pasal 176 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pemerintah perlu melakukan upaya revitalisasi pengawasan ketenagakerjaan. Upaya tersebut harus didukung dengan memperhatikan jumlah tenaga pengawas yang memadai, dan kompetensi yang baik dalam menghadapi permasalahan pelanggaran aturan normatif ketenagakerjaan. Dengan adanya pengawasan yang optimal maka diharapkan dapat terjamin kualitas kesejahteraan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja. Masalah yang dihadapi saat ini adalah jumlah tenaga pengawas yang kurang memadai, untuk mengawasi 207.813 perusahaan yang ada di Indonesia, Pemerintah idealnya membutuhkan tersedianya sebanyak 10.000 orang tenaga pengawas ketenagakerjaan yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Namun saat ini, pemerintah baru memiliki sekitar 2.308 orang tenaga pengawas untuk mengawasi penerapan sistem ketenagakerjaan³⁹.

Bentuk perlindungan hukum hak pekerja lainnya adalah perlindungan hukum yang represif. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan sengketa. Dari sisi Perusahaan, untuk menjamin agar hak Pengusaha juga terlaksana sesuai dengan kesepakatan, maka perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaannya melalui proses outsourcing, juga perlu untuk mendokumentasikan seluruh perijinan, serta dokumen ketenagakerjaan dengan alasan berikut⁴⁰ :

- a. Sebagai bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan tentang ketenagakerjaan dengan melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat;

³⁹ Pemerintah butuh 10.000 Orang Pengawas Ketenagakerjaan.
http://bursakerjabar.com/berita_22_pemerintah_butuh_10.000_orang_pengawas_ketenagakerjaan.html diakses 4 Desember 2010

⁴⁰ Pan Mohamad Faiz, Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). <http://jurnalhukum.blogspot.com/>

- b. Sebagai pedoman bagi manajemen dalam melaksanakan outsourcing pada bagian-bagian tertentu di perusahaan;
- c. Sebagai sarana sosialisasi kepada pihak pekerja tentang bagian-bagian mana saja di perusahaan yang dilakukan outsourcing terhadap pekerjanya;
- d. Meminimalkan risiko perselisihan dengan pekerja, serikat pekerja, pemerintah serta pemegang saham mengenai keabsahan dan pengaturan tentang outsourcing di Perusahaan.

Selain dari upaya tersebut, untuk mengurangi timbulnya kerancuan, dapat pula dilakukan dengan membuat dan menetapkan skema proses produksi suatu barang maupun jasa sehingga dapat ditentukan pekerjaan pokok (*core business*); di luar itu berarti pekerjaan penunjang. Dalam hal ini untuk menyamakan persepsi perlu dikomunikasikan dengan pekerja dan Serikat Pekerja serta instansi terkait untuk kemudian dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama. Pada prakteknya, Jarang sekali perusahaan yang melakukan outsourcing tenaga kerja membuat dan menyerahkan alur proses kerja dan melaporkannya pada disnakertrans setempat

Hukum ketenagakerjaan masih mengalami berbagai masalah menyangkut kepastian hukum, dan ini menjadi hambatan untuk modernisasi. Masalah ini tidak hanya dihadapi oleh bidang hukum ketenagakerjaan, bahkan hampir di semua lini hukum. Hal yang menjadi tantangan penyempurnaan pelaksanaan hukum adalah kondisi yang sudah menahun atas kurang respeknya segala kalangan terhadap hukum⁴¹ Mengutip pendapat dari Kusumaningtuti SS dalam menyelesaikan krisis⁴², ini akan tergantung dari kondisi dan situasi sebagai berikut :

- a. *political will* atau komitmen yang kuat dari institusi terkait;
- b. tidak adanya konflik kepentingan;
- c. pemahaman ketentuan yang mendalam dari semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan regulasi atau kebijakan;
- d. konsistensi dalam pelaksanaan regulasi/kebijakan oleh masing-masing institusi;
- e. integritas profesi atau kejujuran sehingga tidak ada indikasi *crony-capitalism* dalam pelaksanaan regulasi/kebijakan;
- f. tidak adanya diskriminasi atau ada keterbukaan dalam pelaksanaan regulasi/ kebijakan.

⁴¹ Kusumaningtuti SS, Op. Cit Hl.261

⁴² Ibid

Pendapat di atas menekankan kepada perilaku yang tercermin dari unsur di pemerintah, sebagai pembentuk peraturan dan pelaksana dan pengawasnya. Dalam konteks ketenagakerjaan, semua perilaku yang mempengaruhi penyelesaian krisis kepercayaan terhadap hukum ketenagakerjaan, harus ditindaklanjuti secara serius dan jeli. Mengingat luasnya segi ketenagakerjaan, maka prioritas yang dapat didahulukan adalah perilaku yang menyangkut optimalisasi fleksibilitas hubungan kerja, karena sesuai dengan apa yang digariskan pemerintah, upaya perbaikan iklim investasi adalah menjadi salah satu prioritas utama dalam pembangunan ekonomi.

Pembentuk undang-undang hendaknya senantiasa berpegang teguh kepada apa yang diamanatkan oleh Undang-undang ketenagakerjaan, dan tidak terpengaruh kepentingan pribadi atau golongan. Sebagaimana disebutkan di dalam konsiderans d Undang-undang Ketenagakerjaan, makapembentuk undang-undang harus dapat melindungi kesejahteraan pekerja dan di saat yang bersamaan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Cara ini dapat ditempuh dengan membuat peraturan perundangan yang mendukung fleksibilitas dan jaminan sosial pada saat yang bersamaan dan dengan kualitas yang sama baiknya pula. Upaya tersebut perlu dijalankan dengan penuh kesadaran hukum pada semua pihak, dan perlu disertai dengan upaya penegakan hukum yang berkesinambungan sehingga dapat tercapai tujuan atau sasaran regulasi yang dilaksanakan oleh kelembagaan dengan aparat-aparatnya

BAB 5

PENUTUP

5.1 . KESIMPULAN

1. Hukum yang mengatur outsourcing di dalam undang-undang ketenagakerjaan telah membuka kesempatan bagi organisasi perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien, melalui hubungan kerja yang fleksibel. Namun kerangka yang disediakan perundangan saat ini lebih mengarah kepada outsource tradisional atau *labor supply*. Saat ini dunia bisnis memerlukan transformasi dari outsource tradisional ke outsource modern untuk memenangkan daya saing di era globalisasi, oleh karena itu diperlukan peranan Hukum untuk memberikan aturan mengenai fleksibilitas hubungan kerja yang mengantisipasi outsource modern agar menjaga perubahan terkait praktek hubungan kerja terjadi dengan tertib teratur. Selain itu hukum juga berperan dalam mengakomodir kepentingan antara pengusaha dan pekerja, hal ini hanya bisa dicapai jika fleksibilitas hubungan kerja diimbangi dengan sistem jaminan sosial yang baik.
2. Peluang mengambil manfaat dari penerapan outsource modern bukan hanya *cost reduction*, akan tetapi juga mendapatkan hasil produksi yang optimal dari perusahaan outsource yang memiliki spesialisasi dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain, pilihan untuk mengembangkan bisnis outsource yang profesional, akan membuka peluang untuk memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat serta mengambil manfaat dari investasi atau kerjasama dengan asing, seperti alih teknologi atau kesempatan mendapatkan modal.

5.2 . SARAN

1. Peluang outsourcing masih terbuka lebar untuk meningkatkan dan mendapatkan keunggulan dalam bersaing era globalisasi, peluang ini hanya bisa didapat jika dilakukan perbaikan dan peningkatan oleh unsur tripartit yaitu pengusaha, pekerja dan pemerintah.
2. Upaya yang dapat dilakukan pelaku hubungan industrial untuk mengambil manfaat dari outsourcing adalah sebagai berikut :
 - a. Upaya yang perlu dilakukan pengusaha adalah dapat dilakukan dengan memulai melakukan *reengineering* terhadap bisnis proses yang dilakukannya, kemudian menangkap peluang penyerahan kegiatan penunjang kepada pihak ketiga untuk membuat organisasinya lebih efektif dan efisien. Pengusaha juga mesti menyikapi Pekerja sebagai aset yang utama, dan oleh karenanya menghargainya sesuai dengan kontribusinya terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Penghargaan ini harus diwujudkan dalam pemberian kesejahteraan yang layak bagi para pekerja yang memberikan kontribusi sesuai dengan kompetensi dan hasil kerjanya.
 - b. Upaya yang perlu dilakukan oleh unsur pekerja adalah membekali dirinya dengan skill, kompetensi dan pemahaman yang baik mengenai outsourcing itu sendiri. Upaya yang harus dilakukan pemerintah adalah tetap menjaga fleksibilitas dari hubungan kerja dan pasar kerja, hal ini agar memungkinkan bisnis outsourcing dapat terus berkembang sesuai perkembangan yang terjadi di dunia usaha, namun demikian,
 - c. Negara berkewajiban memastikan agar hak-hak Pekerja dapat terlaksana sesuai dengan amanat undang-undang. Oleh karenanya pemerintah harus menyiapkan aturan yang jelas dan tidak menimbulkan ambiguitas atau kerancuan, perangkat hukum serta aparat yang tegas dan bersih, yang mengantisipasi terjadinya penyimpangan terhadap penegakan hukum ketenagakerjaan.

DAFTAR REFERENSI

I. Buku

- Aloysius Uwiyono, Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22, 2003
- Aloysius Uwiyono, Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi, Vol. 22 No. 5, Jakarta: Jurnal Hukum Bisnis, 2003
- Celia Mather, Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing, TURC dan FSP KEM, Jakarta 2008.
- Camelia Malik, Jaminan Kepastian hukum dalam Kegiatan Penanaman Modal di Indonesia, Jurnal Hukum Bisnis Volume 26 No. 4 th 2007
- Change Or Die, Strategi Merangkul Perubahan, Artikel dalam majalah Human Capital No. 14 tahun 2005
- Divisi Riset Manajemen PPM, Paper Outsourcing, 2008.
- Edwin O. Schur, Law and Society, a Sociological Perspective, Random House, New York 1968
- Ellienda Agustien, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah dan Masalah Diskriminasi Upah di Indonesia" Paper Ekonomi Sumber Daya, Atmajaya 2009
- Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan Jakarta: Rajawali Pers. 2008.
- Eugene Garaventa, Outsourcing: The Hidden Costs. Review of Business Journal Vol. 22.
- Gary Bessler, Human Resource Management, Tenth Edition, Prentice-Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey 2003
- Iman Sjahputra Tunggal, Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Harvarindo 2009
- Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djembatan, 1981)

- Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak*, Universitas Indonesia, 2004
- John Naisbitt, *Megatrends Asia: Eight Asian Megatrends That Reshaping Our World*, New York: Simon & Schuster, 1996
- Koeshartono. D dan M.F. Shellyana Junaedi. *Hubungan Industrial Kajian Konsep & Permasalahan*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2005
- Kusumaningtuti SS, *Peranan Hukum dalam Penyelesaian Krisis Perbankan di Indonesia*, Rajawali Pers 2009
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003
- Lawrence M. Friedman "A History of American Law", Simon and Schuster, New York tahun 1973
- Mochtar Kusumaatmadja, "Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional", Lembaga Penelitian Hukum dan Krimonologi Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung, 1976
- Mochtar Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 tahun 2003*, PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010
- Moh. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Penerbit Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004
- Muzni Tambusai, *Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi RI. No. 012/PUU-1/2003 Terhadap UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*, Informasi Hukum Vol. 5 Tahun VI, 2004
- Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, Informasi Hukum Vol. 1 Tahun VI, 2004
- Payaman Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta 2003
- Peter Munchliski, *Multinational Enterprises and the Law*, Blackwell Publisher, Massachusetts. 1999
- Philippe Nonet & Philip Selznick, 2007, *Hukum Responsif*, Nusamedia, Bandung
- R.Oetje Salman, SH. *Ikhtisar Filsafat Hukum*. Armico, Bandung 1992

Richardus Eko Indrajit, Proses Bisnis Outsourcing, PT Gramedia Wirasarana Indonesia, 2003

Satjipto Rahardjo, 2007, Biarkan Hukum Mengalir: Catatan Kritis tentang Pergulatan Manusia dan Hukum, Penerbit Buku Kompas, Jakarta

Soerjono Soekanto, Pokok-pokok Sosiologi Hukum. PT RajaGrafindo Persada, 1999

Sonhaji, Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007

II. TESIS

Agus Mulya Karsona, Pelaksanaan Jaminan Sosial di Bidang Ketenagakerjaan Sebelum dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Padjajaran, Bandung, 1996

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

III. PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain

Instruksi Presiden No.3 tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi

PERPRES No. 7 Tahun 2005. Bab 23 Tentang Perbaikan Iklim Ketenagakerjaan RPJMN 2004-2009,

Universitas Indonesia

Putusan Mahkamah Konstitusi, tentang Judicial Review Undang-undang Ketenagakerjaan. Perkara Nomor: 012/PUU-I/2003, Kamis, 28 Oktober 2004

IV. SUMBER LAIN (MEDIA CETAK DAN INTERNET)

Aloysius Uwiyono, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol17187/dinamika-ketentuan-hukum-tentang-pesangon>, 12 Agustus 2010

Bappenas, Ringkasan Eksekutif Mengenai Kebijakan Pasar Kerja Tahun 2003, dalam <http://suarasolidaritas.multiply.com/journal/item/26>

Borbély Szilvia, Labor Market Flexibility, dalam <http://mathom.dura.hu/mszeib/eng/papers/labour.html>

Deddy S Halim, Paper Presentasi Project Outsourcing PT PamaPersada Nusantara, 2005

Eggy Sudjana, Nasib Dan Perjuangan Buruh di Indonesia, makalah disampaikan pada diskusi Publik Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia yang diselenggarakan Pusat Kajian Ketenagakerjaan Majelis Nasional KAHMI Center. Jakarta. 24 Juni 2005

Harian Kompas, Outsourcing, Jum'at, tanggal 23 Maret 2006

Hasanuddin Rachman, Gonjang ganjing tentang Pekerja Kontrak/ PKWT dan Outsourcing. <http://www.apindo.or.id/>

Jamil Gunawan, Berakhirlah Ketergantungan Indonesia Pada IMF. www.surat kabar.com, 26 Juni 2003

Junaidi, Pasar Kerja Fleksibel, <http://junaidichaniago.wordpress.com/2008/06/08/pasar-kerja-fleksibel/> 21 Oktober 2010

Kajian Akademis Independen terhadap UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan Jakarta, Agustus, 2006. Disampaikan dalam acara Members Gathering DPN APINDO Jakarta, 4 April 2007

Lusiani Julia, Programme Officer ILO Jakarta, dalam acara Workshop Trend Global Outsourcing di kantor Kadin, Kamis 13 Agustus 2009, dalam <http://forum.detik.com/ilo-perusahaan-ri-pakai-outsourcing-untuk-ngeles-dari-kewajiban-t114974.html> diakses tanggal 19 September 2010

Harian Kompas, Memperingati May Day dalam <http://cetak.kompas.com/Utama> diakses tanggal 1 Mei 2008

Universitas Indonesia

Mohamad Faiz, "Outsourcing Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan" Jurnal Hukum (Online), ([http://jurnal.hukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing dan tenaga kerja.html](http://jurnal.hukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html))

Muslikhudin, Fenomena Pekerja Kontrak, dalam Harian Suara Merdeka, 22 Nopember 2007

Pan Mohamad Faiz, Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). <http://jurnalhukum.blogspot.com/>

Pikiran Rakyat, Fleksibilitas di Sejumlah Negara, 1 Mei 2006.

Romi, Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dari Perspektif Kepastian Hukum Dan Prospeknya Ke Depan, Universitas Andalas, 2007

Sudibyo Saleh, "Komitmen Supremasi Hukum di Tengah Kemajuan Masyarakat Indonesia", Makalah yang disampaikan dalam Dialog Nasional Profesional Aparat Penegak Hukum dalam Pelaksanaan di Tengah Masyarakat yang Bersih dan Berwibawa, Jakarta, 11 Oktober 2004

Sukardi, " Kebijakan Penanaman Modal Asing Terhadap Pembangunan di Indonesia", Varia Peradilan No. 1 &2 Tahun XIII, Januari-April 1998

Tim Kajian Akademis Independen diketuai oleh Prof. Dr. Armida S. Alisjahbana. Kajian Terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003

Antara News, Pemerintah Akan Hapus Tenaga Kerja "Outsourcing" <http://www.antarane.ws.com/berita/1287040457/pemerintah-akan-hapus-tenaga-kerja-outsourcing>

Suresh Gopalan, Outsourcing To India-Current And Emerging Trends: Implications For Global Managers. Columbus State University AIB-SE (USA) 2003 Annual Meeting, Clear

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : KEP.101/MEN/VI/2004

TENTANG

TATA CARA PERIJINAN
PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA/BURUH

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang : a. bahwa sebagai pelaksana Pasal 66 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- Mengingat : b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;
- Memperhatikan : 1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 20 April 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 April 2004;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG TATA CARA PERIJINAN PERUSAHAAN PENYEDIA JASA/BURUH.

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Pengusaha adalah
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Perusahaan adalah
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurusan dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.
5. Menteri adalah Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi

Pasal 2

- (1) Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh.
- (2) Untuk mendapatkan ijinoperasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:
 - a. copy pengesahan sebagai badab hukum berbentuk Perseorangan Terbatas atau Koperasi;
 - b. copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - c. copy SIUP;
 - d. copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dalam waktu paling lama 30m (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan

diterima.

Pasal 3

Ijin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu yang sama.

Pasal 4

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberian pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan 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/buruh bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pasal 5

- (1) Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan
- (2) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerjaan/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (3) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.
- (4) Pendaftaran perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) harus melampirkan draft perjanjian kerja.

Pasal 6

- (1) Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan perjanjian tersebut;
- (2) Dalam hal perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran.

- (3) Dalam hal terdaftar ketentuan yang tidak sesuai dengan ketentuan pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan membuat catatan pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian dimaksud tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 4.

Pasal 7

- (1) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 mencabut ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.
- (2) Dalam hal ijin operasional dicabut, hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 8

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 Juni 2004

**MENTERI
TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

JACOB NUWA WEA

**KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR : KEP. 220/MEN/X/2004

**TENTANG
SYARAT-SYARAT
PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN
KEPADA PERUSAHAAN LAIN**

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang :
- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 65 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain;
 - b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4).
 2. Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.
- Memperhatikan :
1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 April 2004;
 2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 19 Mei 2004;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG**

SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN.

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Perusahaan yang selanjutnya disebut perusahaan pemberi pekerjaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 2

1. Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Menteri dapat menetapkan ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu.

Pasal 3

1. Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.
2. Ketentuan mengenai berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikecuali bagi :
 - a. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang;
 - b. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.
3. Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan

pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum

4. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan yang berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

Pasal 4

1. Dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.
2. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjaan/buruhnya
3. Tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan.

Pasal 5

Setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

1. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan ;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.

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

Pasal 7

1. Perusahaan pemberi pekerjaan yang telah menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebelum ditetapkan Keputusan Menteri ini tetap melaksanakan perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan sebagaimana telah diperjanjikan sampai berakhirnya perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut.
2. Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakhir, maka selanjutnya wajib menyesuaikan dengan Keputusan Menteri ini.

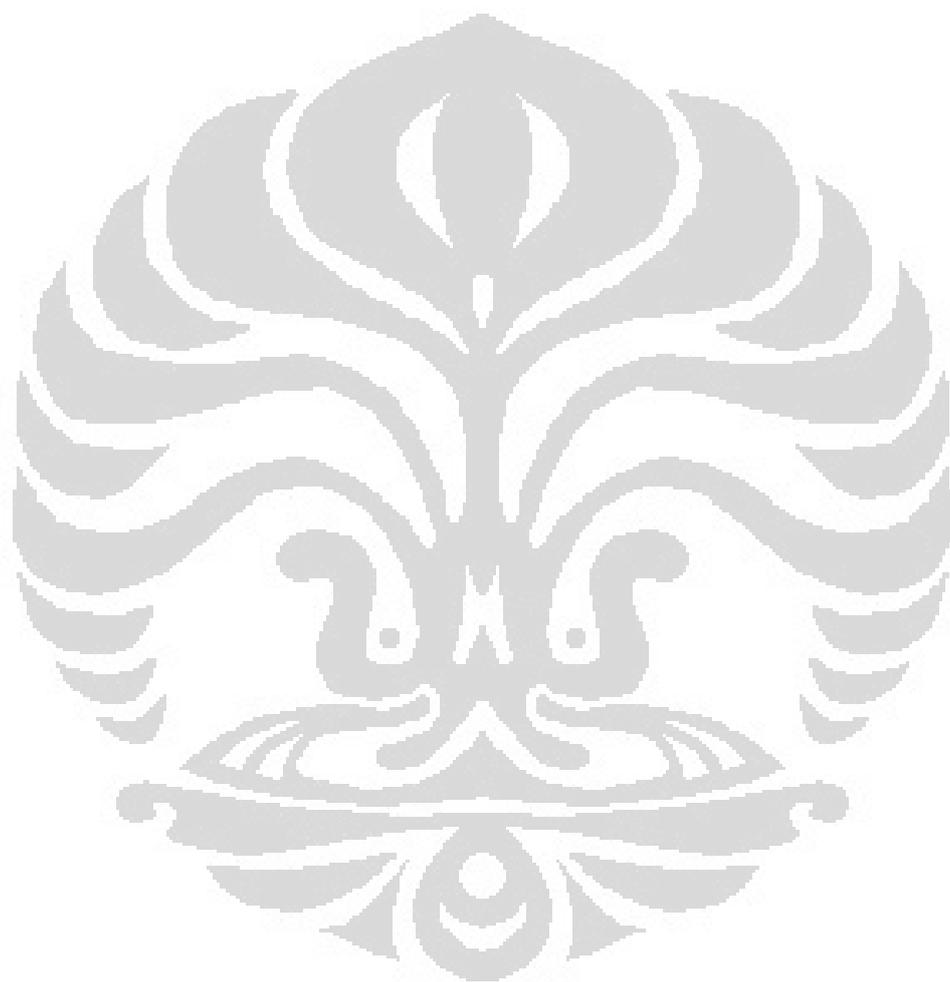
Pasal 8

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 19 Oktober 2004

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

JACOB NUWA WEA





PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

BAB 23

PERBAIKAN IKLIM KETENAGAKERJAAN

Meningkatnya tingkat pengangguran terbuka yang mencapai 9,5 persen berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan sosial. Kerja merupakan fitrah manusia yang asasi. Ekspresi diri diwujudkannyatakan dalam bekerja. Apabila dicermati pergolakan dan ketidakamanan yang timbul di berbagai daerah dan tempat sering bersumber dari sulitnya mencari kerja bagi suatu kehidupan yang layak. Karena itu Pemerintah menempatkan penciptaan kesempatan kerja sebagai salah satu sasaran pokok dalam Agenda Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat yang dijabarkan ke dalam berbagai prioritas pembangunan. Menurunkan tingkat pengangguran terbuka dengan menciptakan lapangan pekerjaan produktif mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari Pemerintah.

A. PERMASALAHAN

Meningkatnya jumlah pengangguran terbuka selama 5 tahun terakhir. Penganggur terbuka adalah orang yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Sementara tingkat pengangguran terbuka adalah proporsi dalam persen dari penganggur terbuka terhadap angkatan kerja. Pada tahun 1997, pengangguran terbuka hanya 4,7 persen atau sekitar 5,0 juta, meningkat menjadi 6,4 persen atau sekitar 6 juta orang pada tahun 1999, dan terus meningkat menjadi 9,5 persen pada tahun 2003 atau sekitar 9,5 juta orang. Di perkotaan, tingkat pengangguran terbuka tahun 2003 sebesar 12,5 persen dan di perdesaan 7,4 persen. Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pengangguran wanita 13,0 persen dan laki-laki 7,6 persen. Tingkat pengangguran terbuka yang tertinggi adalah lulusan sekolah menengah umum yaitu 16,9 persen dan perguruan tinggi 9,1 persen. Sedangkan tingkat penganggur terbuka terbesar terdapat pada kelompok usia muda (15-19 tahun) yaitu 36,7 persen pada tahun 2003.

Menciutnya lapangan kerja formal di perkotaan dan di perdesaan pada kurun waktu 2001-2003. Pada tahun 2001 terjadi pengurangan pekerja formal di daerah perdesaan sebanyak 3,3 juta orang. Pada tahun 2002 pekerja formal berkurang lagi sekitar 1,5 juta pekerja, sekitar 0,5 juta bekerja di kegiatan ekonomi formal perkotaan. Dalam tahun 2003 hal yang sama berulang kembali dengan hilangnya 1,2 juta pekerjaan, dimana sekitar 0,7 juta pekerja di kegiatan ekonomi formal perkotaan. Pengurangan pekerja formal ini diperkirakan terjadi di industri yang diperkirakan padat pekerja. Pada tahun 2001 industri makanan dan minuman kehilangan sekitar 15,6 ribu pekerja, industri tekstil kehilangan 66,4 pekerja, industri radio, televisi, dan peralatan komunikasi kehilangan 79 ribu pekerja, dan industri pakaian kehilangan 4,0 ribu pekerja, serta industri-industri lainnya.

Pekerja bekerja di lapangan kerja yang kurang produktif. Banyaknya pekerja yang bekerja di lapangan kerja yang kurang produktif berakibat pada rendahnya pendapatan yang menyebabkan pekerja rawan terjatuh di bawah garis kemiskinan (*near poor*). Pekerja yang bekerja pada lapangan kerja yang kurang produktif dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerja setengah penganggur yaitu orang yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu. Pada tahun 1997 tingkat setengah penganggur adalah 33,9 persen dari jumlah orang yang bekerja, meningkat 35,3 persen tahun 1999, dan sedikit menurun menjadi 31,4 persen pada tahun 2003. Pekerjaan dengan produktivitas rendah secara umum terdapat di sektor pertanian di daerah perdesaan.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

Perbedaan upah yang semakin lebar antara pekerja formal dan informal. Sebelum krisis ekonomi tahun 1998, upah pekerja informal mengikuti pola upah pekerja formal. Apabila upah pekerja formal meningkat maka upah pekerja informal ikut meningkat pula. Para pekerja yang bekerja di industri besar upahnya cenderung meningkat dan sekarang secara riil sudah 20 persen di atas tingkat upah riil sebelum krisis ekonomi terjadi. Sedangkan upah pekerja informal cenderung tidak meningkat dan hanya sebesar 80 persen dibandingkan dengan upah riil sebelum krisis. Peningkatan upah pekerja di industri besar tanpa mempertimbangkan produktivitas akan diikuti oleh tingkat pengangguran yang tinggi serta tekanan bagi upah pekerja informal.

Adanya indikasi menurunnya produktivitas di industri pengolahan. Pertumbuhan upah riil lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan nilai tambah per pekerja untuk industri besar dan menengah sejak kuartal pertama tahun 2001. Bila hal ini berlangsung terus maka dikhawatirkan akan terjadi penurunan produktivitas yang berakibat pada penurunan daya saing.

Meningkatnya tingkat penganggur terbuka usia muda (berumur 15-19 tahun). Tingkat pengangguran usia muda terus meningkat dari 20,6 persen pada tahun 1999, menjadi 23,5 persen pada tahun 2000, 28,7 persen pada tahun 2001, 34,6 persen pada tahun 2002 dan meningkat lagi menjadi 36,7 persen pada tahun 2003. Meningkatnya tingkat pengangguran usia muda memerlukan perhatian khusus mengingat mereka ini seharusnya masih duduk di bangku sekolah.

B. SASARAN

Sasaran yang hendak dicapai dalam lima tahun mendatang adalah menurunnya tingkat pengangguran terbuka menjadi 5,1 persen pada akhir 2009.

C. ARAH KEBIJAKAN

Dengan kondisi pasar kerja Indonesia yang bersifat dualistik, yaitu sebagian besar atau 70 persen dari angkatan kerja bekerja pada lapangan kerja informal; sebagian besar memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah yaitu sekitar 55 persen adalah lulusan sekolah dasar kebawah; serta sebagian besar berusia muda, kebijakan ketenagakerjaan diarahkan pada:

Pertama, menciptakan lapangan pekerjaan formal atau modern yang seluas-luasnya. Keadaan angkatan kerja yang sebagian besar berpendidikan sekolah dasar ke bawah serta berusia muda ini diperkirakan belum akan berubah secara berarti sampai 20 tahun mendatang. Dengan demikian lapangan kerja yang akan diciptakan seyogianya mempertimbangkan tingkat keterampilan pekerja yang tersedia. Dengan kualifikasi angkatan kerja yang tersedia, maka lapangan kerja formal yang diciptakan didorong kearah industri padat pekerja, industri menengah dan kecil, serta industri yang berorientasi ekspor.

Kedua, memberikan dukungan yang diperlukan agar pekerja dapat berpindah dari pekerjaan dengan produktivitas rendah ke pekerjaan dengan produktivitas lebih tinggi. Dukungan ini sangat diperlukan agar pekerja informal secara bertahap dapat berpindah ke lapangan kerja formal. Upaya-upaya pelatihan tenaga kerja harus terus ditingkatkan dan disempurnakan agar perpindahan tersebut dapat terjadi.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

Kebijakan yang ditempuh untuk menciptakan lapangan kerja formal dan meningkatkan produktivitas pekerja dilaksanakan dengan:

1. Menciptakan fleksibilitas pasar kerja dengan memperbaiki aturan main ketenagakerjaan yang berkaitan dengan rekrutmen, *outsourcing*, pengupahan, PHK, serta memperbaiki aturan main yang mengakibatkan perlindungan yang berlebihan.
2. Menciptakan kesempatan kerja melalui investasi. Dalam hal ini Pemerintah akan menciptakan iklim usaha yang kondusif dengan peningkatan investasi. Iklim usaha yang kondusif memerlukan stabilitas ekonomi, politik dan keamanan, biaya produksi yang rendah, kepastian hukum serta peningkatan ketersediaan infrastruktur.
3. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dilakukan antara lain dengan memperbaiki pelayanan pendidikan, pelatihan serta memperbaiki pelayanan kesehatan.
4. Memperbarui program-program perluasan kesempatan kerja yang dilakukan oleh pemerintah, antara lain adalah program pekerjaan umum, kredit mikro, pengembangan UKM, serta program-program pengentasan kemiskinan.
5. Memperbaiki berbagai kebijakan yang berkaitan dengan dengan migrasi tenaga kerja, baik itu migrasi tenaga kerja internal maupun eksternal.
6. Menyempurnakan kebijakan program pendukung pasar kerja dengan mendorong terbentuknya informasi pasar kerja serta membentuk bursa kerja.

D. PROGRAM-PROGRAM PEMBANGUNAN

Kebijaksanaan tersebut dijabarkan kedalam program-program ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. PROGRAM PERLUASAN DAN PENGEMBANGAN KESEMPATAN KERJA

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja produktif serta mendorong mobilitas tenaga kerja dalam rangka mengurangi penganggur dan setengah penganggur baik di perdesaan maupun di perkotaan.

Dengan jumlah penganggur 9,5 juta orang, strategi utama dalam program ini adalah membuka peluang investasi agar dapat menciptakan lapangan kerja. Untuk itu akan dilakukan pembaharuan atas berbagai program perluasan kesempatan kerja yang selama ini dilakukan oleh Pemerintah. Pembaharuan ini sangat diperlukan agar program-program tersebut dapat ditujukan kepada sebagian penganggur yang tidak mempunyai akses kepada kegiatan ekonomi terutama di daerah-daerah dimana kegiatan ekonominya masih tertinggal.

Selain itu, akan dilakukan penyempurnaan berbagai program yang berkaitan dengan kebijakan migrasi tenaga kerja. Banyaknya kendala dalam migrasi internal akan difasilitasi oleh sistem administrasi kependudukan yang baik. Berkaitan dengan migrasi eksternal akan dilakukan penyempurnaan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Peninjauan kembali mekanisme perekrutan, pelatihan, pemberangkatan, penempatan, perlindungan dan pemulangan TKI. Peluang kesempatan kerja di luar negeri masih dibutuhkan mengingat besarnya pengangguran di dalam negeri.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

Disamping itu dilakukan penyempurnaan berbagai pelaksanaan program pendukung pasar kerja. Kegiatan ini sangat membantu berjalannya pasar kerja dengan mendorong bertemunya pencari kerja dan pemberi kerja melalui ketersediaan informasi pasar kerja yang tepat, cepat, dan akurat. Ketersediaan informasi pasar kerja sangat dibutuhkan oleh pencari kerja dan pemberi kerja. Informasi ini mencakup lowongan kerja yang tersedia, jenis dan mutu lembaga pelatihan, kualifikasi dari pencari pekerja, termasuk melakukan bimbingan karier. Kegiatan ini diharapkan dapat mengurangi kekakuan (*rigidity*) pasar kerja. Sedangkan dari sisi lembaga pelatihan diperlukan informasi mengenai jenis ketrampilan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. Jenis pelatihan dapat direncanakan lebih baik apabila sistem informasi pasar kerja dapat dibangun. Hal ini juga dapat mengurangi berbagai kegiatan pelatihan yang tidak relevan terhadap permintaan pasar kerja. Terbentuknya sistem informasi pasar kerja sangat bermanfaat pula bagi pengambil kebijakan untuk menyusun kebutuhan pelatihan dalam rangka peningkatan daya saing.

Kegiatan pokok yang dilakukan dalam program ini difokuskan antara lain pada:

1. Penyempurnaan peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan agar tercipta pasar kerja yang fleksibel. Beberapa hal penting untuk disempurnakan agar tidak mengurangi fleksibilitas pasar kerja adalah:
 - a) Aturan main yang berkaitan dengan pembatasan pekerja kontrak. Dalam keadaan dimana jumlah penganggur terbuka sangat tinggi maka salah satu upaya menguranginya adalah dengan mempermudah perusahaan untuk melakukan rekrutmen tanpa membatasi jenis pekerjaan bagi pekerja kontrak.
 - b) Aturan main yang berkaitan dengan pengupahan serta mendorong penentuan upah secara bipartit.
 - c) Aturan main yang berkaitan dengan PHK. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus disediakan oleh pemberi kerja bila terjadi PHK dirasakan memberatkan. Selain itu masih ada ketentuan mengenai uang penggantian hak dan uang pisah bagi mereka yang melakukan kesalahan berat atau mengundurkan diri. Penurunan tingkat pesangon seperti tingkat pesangon di negara ASEAN harus secepatnya dilaksanakan.
 - d) Aturan main yang dikaitkan dengan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan pekerja yang berlebihan, seperti cuti panjang setelah 6 tahun bekerja dan pembayaran gaji kepada pekerja yang sakit sampai satu tahun akan dipertimbangkan kembali. Perlindungan berlebihan yang diberikan kepada pekerja wanita seperti larangan kerja malam bagi wanita usia kerja yang berusia kurang dari 18 tahun serta aturan yang berkaitan dengan cuti haid bila dilaksanakan secara kaku dapat mengurangi fleksibilitas pasar kerja. Pemerintah mendorong berbagai perlindungan melalui perundingan antara pekerja dan pemberi kerja yang kemudian disepakati dalam perjanjian kerja bersama.
2. Penyusunan berbagai aturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
3. Pemantauan dinamika pasar kerja dan berbagai tindakan agar penciptaan lapangan kerja formal dapat terlaksana.
4. Penyempurnaan berbagai program perluasan lapangan kerja yang dilakukan oleh Pemerintah.
5. Koordinasi penyusunan rencana tenaga kerja dan informasi pasar kerja.
6. Pengembangan infrastruktur pelayanan umum dalam rangka kegiatan pendukung pasar kerja.
7. Peningkatan kerjasama antara lembaga bursa kerja dengan industri/perusahaan.

2. PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas. Peningkatan kualitas tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan kerja, dan pengembangan di tempat kerja sebagai satu kesatuan sistem pengembangan SDM yang



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

komprehensif dan terpadu. Pelatihan kerja akan semakin penting peranannya dalam peningkatan kualitas tenaga kerja dimana dibutuhkan kemampuan dalam mengantisipasi perubahan teknologi dan persyaratan kerja.

Pelatihan kerja yang selama ini hanya mempertimbangkan *supply driven* diarahkan menjadi *demand driven*. Untuk itu keterlibatan pihak swasta dalam penyelenggaraan pelatihan mutlak diperlukan. Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi merupakan langkah awal dalam rangka menciptakan standar kompetensi pekerja. Kedudukan badan yang independen dan terpisah dari campur tangan birokrasi akan memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi Badan ini. Dengan adanya sertifikasi kompetensi yang memadai diharapkan investor dapat memperkirakan waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk melatih pekerja.

Kegiatan pokok yang dilakukan dalam program ini difokuskan antara lain pada:

1. Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja.
2. Penyelenggaraan program-program pelatihan kerja berbasis kompetensi.
3. Fasilitasi pelaksanaan uji kompetensi yang terbuka bagi semua tenaga kerja.
4. Penguatan kelembagaan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
5. Peningkatan relevansi dan kualitas lembaga pelatihan kerja.
6. Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur latihan kerja.
7. Peningkatan sarana dan prasarana lembaga latihan kerja.

3. PROGRAM PERLINDUNGAN DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA TENAGA KERJA

Program ini bertujuan menciptakan suasana hubungan kerja yang harmonis antara pelaku produksi melalui peningkatan pelaksanaan hubungan industrial yang merupakan sarana untuk mempertemukan aspirasi pekerja dengan pemberi kerja. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan penyelesaian perselisihan dapat dilakukan dengan adil dan saling menguntungkan. Pekerja harus dapat duduk sejajar dengan pemberi kerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Tindak lanjut dari UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini akan dituntaskan. Tanpa mekanisme penyelesaian perselisihan yang efisien serta memberikan kepastian hukum sulit mengharapkan masuknya investor baru.

Kegiatan pokok yang dilakukan dalam program ini difokuskan antara lain pada:

1. Penyelesaian berbagai aturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Pemberian pemahaman dan penyamaan persepsi atas isi dan maksud peraturan/ kebijakan ketenagakerjaan.
3. Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakkan hukum terhadap aturan yang berlaku.
4. Peningkatan fungsi lembaga-lembaga ketenagakerjaan.
5. Terciptanya suasana yang seimbang dalam perundingan antara pekerja dan pemberi kerja.
6. Penyelesaian permasalahan industrial secara adil, konsisten, dan transparan.
7. Tindaklanjut pelaksanaan Rencana Aksi Nasional (RAN) Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Keppres RI No. 59/2002).

INSTRUKSI PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 2006
TENTANG
PAKET KEBIJAKAN PERBAIKAN IKLIM INVESTASI

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Dalam rangka memperbaiki iklim investasi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia, dipandang perlu mengeluarkan Instruksi Presiden tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi:

- Kepada :
1. Menteri Koordinator Bidang Perekonomian;
 2. Menteri Keuangan;
 3. Menteri Perdagangan;
 4. Menteri Dalam Negeri;
 5. Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral;
 6. Menteri Perhubungan;
 7. Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia;
 8. Menteri Perindustrian;
 9. Menteri Komunikasi dan Informatika;
 10. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 11. Menteri Kesehatan;
 12. Menteri Kelautan dan Perikanan;
 13. Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas;
 14. Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah;
 15. Menteri Negara Lingkungan Hidup;
 16. Menteri Sekretaris Negara;

17. Sekretaris Kabinet;

18. Jaksa Agung;

19. Panglima Tentara Nasional Indonesia;

20. Kepala ...

20. Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia;

21. Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal;

22. Kepala Badan Pertanahan Nasional;

23. Para Gubernur;

24. Para Bupati/Walikota.

Untuk :

PERTAMA : Mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing, dalam rangka pelaksanaan Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi guna menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif.

KEDUA : Dalam mengambil langkah-langkah sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA, berpedoman kepada program-program sebagaimana tercantum dalam lampiran Instruksi Presiden ini.

KETIGA : Menteri Koordinator Bidang Perekonomian mengkoordinasikan kegiatan yang dilaksanakan oleh para Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen.

KEEMPAT : Menteri Koordinator Bidang Perekonomian:

1. Memantau pelaksanaan Instruksi Presiden ini dan melaporkan secara berkala kepada Presiden;

2. Membentuk Tim Pemantau, yang diketuai oleh Staf Khusus Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Urusan Pemantauan Kebijakan Ekonomi dan sebagai wakil ketua adalah Deputy Sekretaris Kabinet Bidang Hukum dan Direktur Jenderal Otonomi Daerah, Departemen Dalam Negeri;
3. Mengatur tugas, keanggotaan, susunan organisasi, tata kerja dan kesekretariatan Tim Pemantau.

KELIMA : Melaksanakan Instruksi Presiden ini dengan penuh tanggung jawab.

Instruksi ...

Instruksi Presiden ini mulai berlaku pada tanggal dikeluarkan.

Dikeluarkan di Jakarta
pada tanggal 27 Pebruari 2006

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

LAMPIRAN

INSTRUKSI PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 3 TAHUN 2006

TANGGAL 27 Pebruari 2006

PAKET KEBIJAKAN PERBAIKAN IKLIM INVESTASI

I. UMUM

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
A. Memperkuat kelembagaan pelayanan investasi.	1. Mengubah Undang-Undang (UU) Penanaman Modal yang memuat prinsip-prinsip dasar, antara lain: perluasan definisi modal, transparansi, perlakuan sama investor domestik dan asing (di luar <i>Negative List</i>) dan <i>Dispute Settlement</i> .	Finalisasi Rancangan Undang-Undang (RUU) Penanaman Modal.	Penyampaian RUU Penanaman Modal ke Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).	Maret 2006.	Menteri Perdagangan (Mendag).

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
	2. Mengubah peraturan yang terkait dengan penanaman modal.	a. Menyusun Daftar Bidang Usaha Tertutup (<i>Negative List</i>) dan terbuka dengan syarat, dengan aturan yang jelas, sederhana, tegas dan transparan.	Peraturan Presiden (Perpres).	Paling lambat bersamaan dengan berlakunya UU Penanaman Modal.	Mendag.
		b. Merumuskan pembagian tugas yang jelas antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk urusan penanaman modal sebagai penjabaran UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.	Perubahan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom.	Paling lambat bersamaan dengan UU Penanaman Modal.	b. Merumuskan ... Menteri Dalam Negeri (Mendagri).
	3. Revitalisasi Tim Nasional Peningkatan Ekspor dan Peningkatan Investasi.	a. Penyempurnaan organisasi.	Perubahan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 87 Tahun 2003 tentang Tim Nasional Peningkatan Ekspor dan Peningkatan Investasi.	Maret 2006.	Menteri Koordinator Bidang Perekonomian (Menko Perekonomian).

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
		b. Mengaktifkan forum dialog dengan dunia usaha dalam rangka pemecahan masalah di bidang ekspor dan investasi.	Saran Pemecahan masalah.	Maret 2006 dan berlanjut.	Mendag.
	4. Percepatan perizinan kegiatan usaha dan penanaman modal serta pembentukan perusahaan.	a. Peninjauan sejumlah ketentuan-ketentuan perizinan di bidang perdagangan.	Penyederhanaan/penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang menyangkut perizinan dibidang perdagangan, yaitu: 1) Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP);	Maret 2006.	Mendag.

2) Surat ...

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
			<ul style="list-style-type: none">2) Surat Izin Perwakilan Perusahaan Perdagangan (P3A);3) Surat Izin Kegiatan Usaha Surveyor (SIKUS);4) Surat Izin Usaha Pasar Modern;5) Surat Izin Tanda Pendaftaran Usaha Waralaba (STPUW);6) Surat Tanda Pendaftaran Keagenan dan Distributor;7) Surat Izin Usaha Perdagangan Minuman Beralkohol (SIUP-MB);8) Izin Usaha Penjualan Berjenjang (IUPB);9) Tanda Daftar Gudang (TDG).		
		b. Menyederhanakan proses pembentukan perusahaan dan izin usaha.	Berkurangnya waktu untuk pembentukan perusahaan dan perizinan usaha secara bertahap dari rata-rata 150 hari menjadi sekitar 30 hari, antara lain melalui :		

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
			1) Pendelegasian wewenang pengesahan badan hukum kepada Kantor Wilayah (Kanwil) Hukum & Hak Asasi Manusia (HAM) di propinsi.	Maret 2006.	Menteri Hukum & Hak Asasi Manusia (Menkum & HAM).
			2) Perpres perubahan Keppres Nomor 97 tahun 1993 tentang Tata Cara Penanaman Modal sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keppres Nomor 117 tahun 1998.	Paling lambat bersamaan dengan berlakunya UU Penanaman Modal.	Mendag.
		c. Merealisasikan sistem pelayanan terpadu untuk penanaman modal dengan pembagian kewenangan antara pusat dan daerah yang jelas.	Perpres Pelayanan Terpadu.	Paling lambat bersamaan dengan berlakunya UU Penanaman Modal.	Mendag.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
		d. Penyediaan informasi mengenai perizinan yang diperlukan.	Penyediaan papan informasi, media cetak dan website (www.depdag.go.id).	Berlanjut.	Mendag.
B. Sinkronisasi Peraturan Pusat dan Peraturan Daerah (Perda).	Peninjauan Perda yang menghambat investasi.	Membentuk Tim Bersama untuk mengawasi penyusunan Rancangan Perda dan mengevaluasi Perda.	1) Tim terbentuk. 2) Penolakan Rancangan Perda, penyempurnaan dan pembatalan Perda yang menghambat investasi.	Maret 2006. Berlanjut.	Mendagri.

C. Kejelasan ...

C. Kejelasan ketentuan mengenai kewajiban analisa mengenai dampak lingkungan (AMDAL).	Perubahan keputusan Menteri Negara (Kepmeneg) Lingkungan Hidup tentang Jenis Rencana Usaha dan/atau Kegiatan Wajib AMDAL.	Mengubah Kepmeneg Lingkungan Hidup Nomor 17 Tahun 2001 tentang Rencana Usaha dan/atau Kegiatan yang Wajib Dilengkapi AMDAL.	Perubahan Kepmeneg Lingkungan Hidup Nomor 17 Tahun 2001.	November 2006.	Menteri Negara Lingkungan Hidup (Meneg LH).
---	---	---	--	----------------	---

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab

II. KEPABEANAN ...

II. KEPABEANAN DAN CUKAI

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
-----------	---------	----------	----------	---------------	-----------------

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
A. Percepatan arus barang.	1. Percepatan proses pemeriksaan kepabeanan.	a. Menyederhanakan prose-dur pemeriksaan kepa-beanan.	Penyempurnaan perundang-undangan yang berkaitan dengan prosedur pemeriksaan kepa-beanan.	Juni 2006.	Menkeu.
		b. Pengembangan sistem EDI di Dirjen Bea Cukai.	Hasil Pengembangan sistem EDI di Dirjen Bea Cukai sehingga mengurangi Time Release Target: 1) Jalur hijau menjadi 30 menit. 2) Jalur merah menjadi 3 hari.	Juni 2006.	Menkeu.
		c. Persiapan penerapan sistem aplikasi impor ekspor dengan teknologi Webbase untuk mendukung penerapan Na-tional Single Window (NSW) 2008.	Penambahan sistem aplikasi impor dan ekspor dengan teknologi Webbase.	Desember 2006.	Menkeu.
		d. Menetapkan kriteria yang jelas dan transparan serta melaksanakan dengan konsisten penggunaan	Perubahan peraturan yang berkaitan dengan penggunaan jalur hijau dan jalur merah didukung dengan peralatan dan teknologi yang tepat sehingga		Menkeu.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
		jalur hijau dan jalur merah didukung dengan peralatan dan teknologi yang tepat.	pemakai jalur merah menjadi : 1) 20%. 2) 15%. 3) 10%.	Juni 2006. September 2006. Desember 2006.	
		e. Menetapkan kriteria yang jelas dan transparan serta melaksanakan dengan konsisten penggunaan jalur prioritas didukung dengan peralatan dan teknologi yang tepat.	Perubahan peraturan yang berkaitan dengan penggunaan jalur prioritas didukung dengan peralatan dan teknologi yang tepat sehingga pemakai jalur prioritas bertambah dari 71 importir menjadi : 1) 100 importir. 2) 130 importir.	Juni 2006. Desember 2006.	e. Menetapkan ... Menkeu.
		f. Menyusun pedoman pro-ses penetapan klasifikasi barang utama tertentu dalam rangka penetapan tarif yang jelas dan transparan.	Penetapan klasifikasi barang utama tertentu.	Juni 2006.	Menkeu.
	2. Percepatan Pe-	a. Persiapan penerapan	Keputusan Menko	Maret 2006.	Menko

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
	mrosesan kargo dan pengurangan biaya di Pelabuhan Tanjung Priok dan Bandara Internasional Soekarno Hatta.	NSW 2008, yang meliputi Trade-Net dan Port-Net.	Perekonomian tentang Tim Persiapan NSW dalam kerangka Keppres Nomor 54 Tahun 2002 tentang Tim Koordinasi Kelancaran Arus Barang Ekspor dan Impor.		Perekonomian.
		b. Percepatan penanganan kargo dan pengurangan biaya di pelabuhan.	1) Berkurangnya waktu penanganan kargo; 2) Hapusnya biaya-biaya yang tidak didasarkan kepada peraturan perundang-undangan.	Desember 2006.	Menteri Perhubungan (Menhub).
		c. Audit investigasi terhadap kegiatan kepela-buahan.	Pelaksanaan Audit investigasi terhadap kegiatan kepela-buahan.	Desember 2006.	c. Audit ... Menhub.
		d. Penertiban tata ruang kepela-buahan.	Terwujudnya rencana penertiban tata ruang kepela-buahan.	Desember 2006.	Menhub.
B. Pengembangan Peranan Kawasan Berikat.	1. Perluasan fungsi Tempat Perim-bunan Berikat (TPB) dan perubahan beberapa konsep tentang Kawasan Berikat	Mengubah Pasal 44 s/d 47 UU Nomor 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan.	Perubahan Pasal 44 s/d 47 UU Nomor 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan.	Segera setelah RUU disahkan.	Menkeu.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
	agar menarik bagi investor untuk melakukan investasi.				
	2. Penyempurnaan ketentuan TPB.	Membuat draft pengganti ketentuan TPB (PP, Peraturan Menkeu dan Peraturan Dirjen Bea dan Cukai).	Ketentuan TPB disesuaikan dengan perubahan UU Kepabeanan.	2 (dua) bulan setelah RUU Kepabeanan disahkan.	Menkeu.
	3. Otomasi kegiatan di TPB	Persiapan penerapan sistem aplikasi pelayanan di TPB secara mandatory.	Penerapan sistem aplikasi pelayanan di TPB secara mandatory.	September 2006	Menkeu.
	4. Peningkatan pemberian fasilitas kepabeanan di kawasan berikat.	Menerapkan sistem kepabeanan yang berlaku di Batam ke kawasan berikat lainnya.	Peraturan Menkeu.	Berlanjut.	Menkeu.

C. Pemberantasan

C. Pemberantasan Penyelundupan.	Peningkatan kegiatan pemberantasan penyelundupan.	a. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait.	Mempercepat proses hukum tindak pidana penyelundupan.	Berlanjut.	Jaksa Agung.
---------------------------------	---	---	---	------------	--------------

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
		b. Mengintensifkan pengawasan melalui kegiatan audit di bidang kepabeanan dan cukai.	Daftar Rencana Obyek Audit (DROA) dengan sistem profiling dan targetting; serta meningkatkan joint audit dengan Ditjen Pajak dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan : 50 perusahaan akan diaudit.	Desember 2006.	Menkeu.
D. Debirokratisasi di Bidang Cukai.	Mempercepat proses registrasi dan permohonan fasilitas cukai.	Permohonan registrasi dan fasilitas cukai tidak perlu melalui Kanwil Ditjen Bea & Cukai.	Perubahan Peraturan Menkeu.	Agustus 2006.	Menkeu.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
-----------	---------	----------	----------	---------------	-----------------

III. PERPAJAKAN ...

III.

PERPAJAKAN

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
A. Insentif Perpajakan untuk investasi.	1. Melakukan penyempurnaan atas UU tentang Keten-tuan Umum dan Tata Cara Perpa-jakan, Pajak Peng-hasilan, dan Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan Atas Barang Mewah.	Menilai kembali usulan perubahan: a. UU Nomor 16 Tahun 2000 tentang Perubahan kedua atas UU Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan; b. UU Nomor 17 Tahun 2000 tentang Perubahan ketiga atas UU Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan; c. UU Nomor 18 Tahun 2000 tentang perubahan kedua atas UU Nomor 8 Tahun 1983 tentang Pajak	Keputusan mengenai status RUU yang sudah disampaikan ke DPR.	Maret 2006.	Menkeu.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
		Pertambahan Nilai barang dan Jasa dan Pajak Penjualan Atas Barang Mewah.			
					2. Pemberian ...
	2. Pemberian fasilitas pajak penghasilan kepada bidang-bidang usaha tertentu.	Menetapkan bidang-bidang usaha tertentu dan daerah-daerah tertentu yang dapat diberikan fasilitas perpajakan sesuai dengan Pasal 31A UU Pajak Penghasilan.	Perubahan PP Nomor 148 tahun 2000 tentang Fasilitas Pajak Penghasilan untuk Penanaman Modal di Bidang-bidang Usaha Tertentu dan atau di Daerah-daerah tertentu.	Juni 2006.	Menkeu.
	3. Menurunkan tarif pajak daerah yang berpotensi menyebabkan kenaikan harga/jasa.	a. Menurunkan tarif pajak kendaraan bermotor untuk jenis kendaraan angkutan umum.	Peraturan Mendagri dengan usulan/rekomendasi Menkeu.	Mei 2006.	Mendagri.
		b. Menurunkan tarif pajak penerangan jalan bagi industri dan non	Perubahan PP Nomor 65 Tahun 2001 tentang Pajak Daerah.	Jun 2006.	Menkeu.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
		industri. c. Menyelesaikan masalah pungutan pajak/retribusi daerah: 1) Tower telekomunikasi; 2) Jembatan timbang; 3) Lalu lintas barang.	Peraturan Menteri terkait dengan rekomendasi Menkeu.	Mei 2006.	Menkeu.

B. Melaksanakan ...

B. Melaksanakan sistem "self-assesment" secara konsisten.	1. Mengubah tarif PPh.	a. Mengubah tarif pajak atas pendapatan hasil usaha dan tarif tunggal untuk Wajib Pajak Badan, diturunkan dari 30% menjadi 28% tahun 2007 dan menjadi 25% Tahun 2010.	Perubahan UU Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan sebagaimana diubah terakhir dengan UU Nomor 17 Tahun 2000.	Segera setelah RUU disahkan.	Menkeu.
---	------------------------	---	--	------------------------------	---------

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
		b. Mengubah perkiraan penghasilan netto sebagai dasar withholding tax.	Peraturan Direktur Jenderal Pajak tentang Perkiraan Penghasilan Netto untuk Withholding Tax.	Juni 2006.	Menkeu.
	2. Peninjauan keten-tuan pembayaran pajak bulanan (prepayment/ installment).	Memberikan kelonggaran waktu pembayaran pajak bulanan bagi wajib pajak tertentu.	Perubahan UU Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan sebagaimana diubah terakhir dengan UU Nomor 17 Tahun 2000.	Segera setelah RUU disahkan.	Menkeu.

3. Perbaikan ...

3. Perbaikan jasa pe-layanan pajak	a. Membuat Proyek Percontohan	Terbentuknya meja pelayanan di seluruh Kanwil Pajak.	Desember 2006.	Menkeu.
------------------------------------	-------------------------------	--	----------------	---------

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
	<p>untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pembayaran pajak.</p>	<p>pembentukan meja pelayanan kepada masyarakat di kantor Pajak untuk memberikan informasi mengenai pengisian SPT (Tax return).</p>			
		<p>b. Melaksanakan sosialisasi perubahan UU di bidang perpajakan melalui website, seminar dan berbagai publikasi.</p>	<p>Penerimaan pajak meningkat.</p>	<p>Segera setelah RUU disahkan.</p>	<p>Menkeu.</p>
<p>C. Perubahan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) untuk mempromosikan ekspor.</p>	<p>1. Menghapus penalti PPN.</p>	<p>Menghapus 2% penalti administrasi yang ditimbulkan sebagai akibat penyampaian invoice pajak tanpa identitas pembeli untuk pengurangan biaya usaha.</p>	<p>Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan Barang Atas Barang Mewah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan UU Nomor 18 Tahun 2000.</p>	<p>Segera setelah RUU disahkan.</p>	<p>Menkeu.</p>

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
					2. Meningkatkan ...
	2. Meningkatkan daya saing ekspor jasa.	Menerapkan tarif 0% atas ekspor jasa tertentu untuk Peningkatan ekspor.	Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan Barang Atas Barang Mewah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan UU Nomor 18 Tahun 2000.	Segera setelah RUU disahkan.	Menkeu.
	3. Meningkatkan daya saing produk pertanian (Primer).	Mengubah status PPN atas produk pertanian (Primer) menjadi barang bukan kena pajak untuk peningkatan daya saing.	Perubahan PP yang terkait.	Segera setelah Rancangan PP terkait dikonsultasikan dengan DPR.	Menkeu.
D. Melindungi hak wajib pajak.	1. Menerapkan Kode Etik Petugas/Pe-jabat Pajak.	Meningkatkan Good Governance, terutama ter-kait dengan audit, kebe-ratan, dan penerapan peraturan perpajakan secara benar.	Penerapan Kode Etik Petugas/Pejabat Pajak di semua Kanwil Pajak.	Desember 2007.	Menkeu.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
	2. Mereformasi Sistem Pembayaran Pajak.	Perbaiki sistem pembayaran pajak, antara lain dalam periode proses keberatan (objection process).	Perubahan UU Nomor 14 Tahun 2002 tentang Pengadilan Pajak.	Segera setelah RUU disahkan.	Menkeu.
E. Mempromosikan transparansi dan disclosure.	1. Tax Audit, Investigation dan Disclosure.	a. Menyusun ketentuan pemeriksaan dan investigasi perpajakan yang baku dan transparan.	Peraturan Menkeu.	2007.	E. Mempromosikan ... Menkeu.
		b. Melaksanakan pelatihan yang menyangkut metode tax audit yang baru.	Up Grading SDM DJP.	2007.	Menkeu.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
	2. Meningkatkan pengetahuan masyarakat mengenai Pajak.	Menyusun Data Base dan membangun knowledge base dari berbagai ketentuan perpajakan.	Website dan Call Center yang lengkap dan berfungsi.	Maret 2008.	Menkeu.

IV. KETENAGAKERJAAN ...

IV. KETENAGAKERJAAN

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
A. Menciptakan Iklim Hubungan	1. Mengubah UU Nomor 13 tahun 2003 tentang	Menyusun draft perubahan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang	Penyampaian Draft perubahan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke DPR.	April 2006.	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
Industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja.	Ketenagakerjaan.	Ketenagakerjaan terutama meliputi Ketentuan mengenai: a. PHK, Pesangon dan Hak-hak Pekerja/Buruh lainnya; b. Perjanjian Kerja Bersama; c. Ketentuan Mengenai Pengupahan; d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); e. Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain (outsourcing); f. Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA); g. Ketentuan mengenai istirahat panjang.			(Menakertrans).

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
					2. Mengubah ...
	2. Mengubah peraturan pelaksanaan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Penyusunan Draft peraturan pendukung (PP, Keppres dan Kepmen) ketentuan mengenai: a. Perjanjian Kerja; b. Cuti Panjang; c. Uang Lembur; d. Outsourcing; e. Pengupahan; f. Prosedur memperkerjakan TKA.	Perubahan PP, Perpres dan Peraturan Menakertrans.	Segera setelah perubahan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disahkan.	Menakertrans.
B. Perlindungan dan penempatan TKI di luar negeri	Mengubah UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indo-	Menyusun draft perubahan UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar	Penyampaian draft perubahan UU Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ke DPR.	Oktober 2006.	Menakertrans.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
	nesia di Luar Negeri	Negeri, terutama meliputi ketentuan mengenai:			

a. Menghilangkan ...

		<p>a. Menghilangkan syarat Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) wajib memiliki unit pelatihan kerja untuk mendapat-kan Surat Izin PPTKIS.</p> <p>b. Pendidikan dan pelatihan.</p>			
--	--	--	--	--	--

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
C. Penyelesaian ber-bagai perselisihan hubungan indus-trial secara cepat, murah dan ber-keadilan.	Implementasi UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Per-selisihan Hubungan Industrial.	a. Melaksanakan pelatihan bagi calon mediator, konsiliator, arbitrer dan hakim ad hoc.	Pelatihan.	Berlanjut.	Menakertrans.
		b. Membuat Sistem Informasi yang berisikan berbagai keputusan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Tersedia informasi tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Berlanjut.	Menakertrans.

D. Mempercepat ...

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
D. Mempercepat proses penerbitan perizinan ketenagakerjaan	Mengubah UU/Peraturan/Surat Keputusan/Surat Edaran terkait.	a. Menyederhanakan prosedur pemberian visa dan izin tinggal bagi investor/TKA: cukup mempunyai dua jenis ijin: IMTA dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan KITAS dari Kantor Imigrasi.	Perubahan UU/Peraturan/Surat Keputusan/Surat Edaran terkait.	Maret 2006.	Menkum & HAM.
		b. Mempercepat proses : 1) Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja : dari 1 bulan menjadi 2 minggu. 2) Akreditasi Balai Latihan Kerja Luar Negeri : dari 23 hari menjadi 14 hari. 3) Akreditasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP): dari 23 hari menjadi 14 hari. 4) Akreditasi Unit	Perubahan UU/Peraturan/Surat Keputusan/Surat Edaran terkait.	Maret 2006.	Menakertrans.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
		Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) : dari 3 bulan menjadi 2 bulan.			
		5) Hubungan industrial: a) fasilitas pengesahan dari 10 hari menjadi 7 hari. b) fasilitas perjanjian kerja dari 7 hari menjadi 6 hari.			5) Hubungan ...
E. Penciptaan pasar tenaga kerja fleksibel dan produktif.	Pengembangan Bursa Kerja dan Informasi Pasar Kerja.	Pemberdayaan Bursa Kerja Online dan meningkatkan mekanisme pelaksanaan pengelolaan Informasi Pasar Kerja.	1) Efektifitas pelayanan penempatan tenaga kerja. 2) Tersedianya informasi pasar kerja, seperti lowongan dan pencari kerja yang optimal.	Berlanjut.	Menakertrans.
F. Terobosan paradigma	Mengubah UU Nomor 15 Tahun	Menyusun draft perubahan UU Nomor 15	Penyampaian draft perubahan penyempurnaan UU Nomor 15	Agustus 2006.	Menakertrans.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
pem-bangunan trans-migrasi dalam rangka perluasan lapangan kerja.	1997 tentang Ke-transmigrasian	Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, terutama meliputi ketentuan mengenai: a. Hal-hal yang berkaitan dengan otonomi daerah. b. Peran serta sektor swasta dalam program trans-migrasi.	Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian ke DPR.		

V. USAHA ...

V. USAHA KECIL, MENENGAH DAN KOPERASI

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
Pemberdayaan Usaha Kecil, Menengah dan Koperasi (UKMK).	1. Penyempurnaan peraturan yang terkait dengan perijinan bagi UKMK.	Pembuatan pedoman penyempurnaan dan penyederhanaan pemberian ijin bagi UKMK dan	Peraturan Mendagri.	April 2006.	Mendagri.

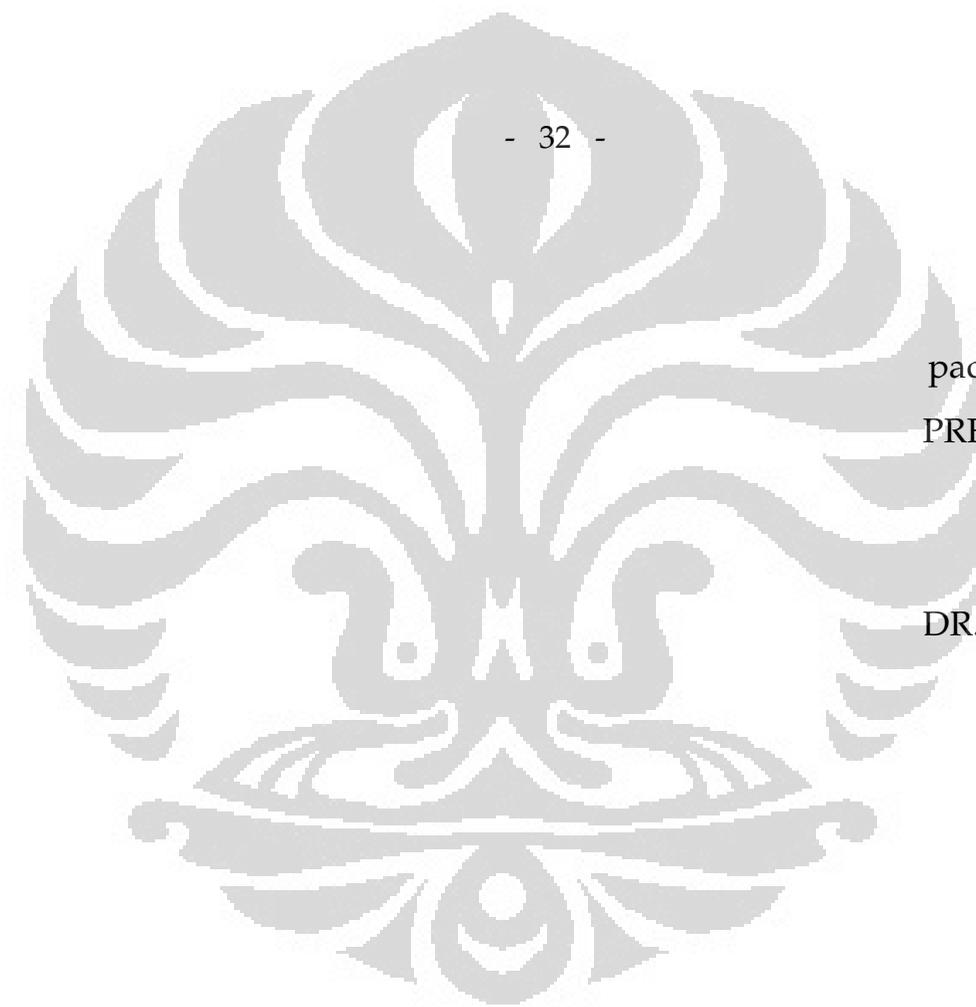
Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
		pengembangan sistem pelayanan perijinan satu atap satu pintu.			
	2. Pengembangan Jasa Konsultasi Bagi Industri Kecil dan Menengah (IKM).	Penyusunan Peraturan Menteri tentang Pengembangan Jasa Konsultasi bagi IKM.	Peraturan Menteri Perindustrian (Menperin).	Juni 2006.	Menperin.
	3. Peningkatan akses UKMK kepada sumber daya finansial dan sumber daya produktif lainnya.	a. Penyusunan kebijakan dan strategi nasional pengembangan keuangan mikro.	Perpres.	Oktober 2006.	Menkeu.

b. Pengembangan ...

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
		b. Pengembangan skema kredit investasi bagi UKMK.	Rancangan skema kredit investasi bagi UKMK.	Juni 2006.	Menteri Negara Koperasi dan UKM (Meneg Koperasi dan UKM).
			Peraturan Menkeu	September 2006.	Menkeu.
		c. Penyediaan insentif fiskal bagi UKMK yang memanfaatkan teknologi inovatif.	Perubahan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Insentif fiskal bagi pengembangan UKMK 1) Rancangan Insentif Fiskal. 2) Peraturan Menkeu.	Juni 2006. September 2006.	Menkeu.
		d. Pemberian sertifikasi tanah bagi UKMK untuk peningkatan akses kepada kredit perbankan.	10.250 sertifikat tanah milik UKMK.	Desember 2006.	Meneg Koperasi dan UKM.
		e. Pengembangan kawasan industri UKMK.	Nota kesepahaman (MoU) diantara instansi terkait tentang pengembangan kawasan	Maret 2006.	Menperin.

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggungjawab
			industri untuk UKMK.		
	4. Penguatan Kemitraan Usaha Besar dan UKMK.	a. Mengubah Keppres Nomor 127 Tahun 2001 tentang Bidang/Jenis usaha yang dicadangkan untuk usaha kecil dan Bidang/Jenis usaha yang terbuka untuk usaha menengah atau besar dengan syarat kemitraan sesuai dengan daftar bidang usaha tertutup (Negative List) dan terbuka dengan syarat.	Perubahan Keppres Nomor 127 Tahun 2001.	Juni 2006.	4. Penguatan ... Mendag.
		b. Mengubah PP Nomor 16 Tahun 1997 tentang Waralaba.	Perubahan PP Nomor 16 Tahun 1997.	Juni 2006.	Mendag.

Jakarta



ikeluarkan di

pada tanggal

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO