



UNIVERSITAS INDONESIA

**TINJAUAN YURIDIS PRAKTEK *OUTSOURCING* DALAM
KAITANNYA DENGAN REKRUTMEN, PELATIHAN,
PENEMPATAN KARYAWAN, DAN HUBUNGAN HUKUM
PARA PIHAK (STUDI KASUS PT. SECURINDO
PACKATAMA INDONESIA (SECURE PARKING), *SITE
OFFICE* PT PURI DIBYA PROPERTY (MARGO CITY))**

SKRIPSI

**RIESTA ANGELICA
0806461770**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM KEKHUSUSAN HUKUM TENTANG HUBUNGAN NEGARA
DAN MASYARAKAT
DEPOK
JUNI, 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**TINJAUAN YURIDIS PRAKTEK *OUTSOURCING* DALAM
KAITANNYA DENGAN REKRUTMEN, PELATIHAN,
PENEMPATAN KARYAWAN, DAN HUBUNGAN HUKUM
PARA PIHAK (STUDI KASUS PT. SECURINDO
PACKATAMA INDONESIA (SECURE PARKING), *SITE
OFFICE* PT PURI DIBYA PROPERTY (MARGO CITY))**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

**RIESTA ANGELICA
0806461770**


**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM KEKHUSUSAN HUKUM TENTANG HUBUNGAN NEGARA
DAN MASYARAKAT
DEPOK
JUNI, 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Riesta Angelica

NPM : 0806461770

Tanda Tangan : 

Tanggal : 29 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama Riesta Angelica
NPM 0806461770

Program Kekhususan : Hukum tentang Hubungan Negara dan Masyarakat

Judul Skripsi Tinjauan Yuridis Praktek *Outsourcing* dalam Kaitannya dengan Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Karyawan, dan Hubungan Hukum Para Pihak (Studi Kasus PT. Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking), *Site Office* PT. Puri Dibya Property (Margo City))

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Kekhususan Bukum tentang Hubungan Negara dan Masyarakat, Fakultas Hokum, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.H. (.....)

Penguji Eka Sri Sunarti, S.H., M.Si. (.....)

Penguji Dr. Siti Hayati Hoesein., S.H., M.H. (.....)

Ditetapkan eli : Depok

Tanggal : 29 Juni 2012

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Saya menyadari, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi, sangat sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Drs. Widodo Suryandono S.H., M.H., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan serta membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Manajer Personalia, Staf Bidang Rekrutmen dan Pelatihan Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan berkaitan dengan skripsi ini;
3. Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) *site office* PT. Puri Dibya Properti (Margo City) dan *Security, Parking, and Safety* (SPS) Departemen PT. Puri Dibya Properti (Margo City) yang bersedia membantu saya untuk mengumpulkan data melalui wawancara;
4. Kedua orangtua saya, Mama dan Papa, dan juga adik saya, Aditya Dwi Putra, meskipun selama ini berada jauh dari saya namun tetap menyertakan doa dan dukungan kepada saya dalam melanjutkan kuliah dan menyelesaikan skripsi ini. Sampai saat sekarang sudah berkumpul kembali, dukungan Mama, Papa, dan Adit semakin berarti;
5. Suami saya, Chandra Susanto, yang tak pernah berhenti mencintai saya, yang selalu mendukung apapun hal positif yang saya lakukan termasuk menyelesaikan skripsi ini, tanpanya saya tidak akan sekuat dan setegar ini. Terima kasih untuk segala cinta, kasih sayang, perhatian, dan semangat yang kau curahkan. Bunda selalu sayang Ayah, selamanya;

6. Anak pertama saya, Arfa Nirwasita Rafael Chandra, setiap tawa dan celoteh bahagiannya adalah semangat untuk saya yang tak pernah padam. Meski belum memahami, namun dia (dan calon adiknya) akan tetap menjadi semangat saya untuk menjadi lebih baik dalam hidup ini. Bunda sayang Appa dan dedek, selamanya;
7. Kedua mertua saya, Bapak dan Ibu, serta adik-adik ipar saya, Andy, Desi, dan Rama, yang telah banyak memberi dukungan dan semangat terutama di masa-masa sulit saya. Terima kasih sejak awal dulu telah bersedia menerimaku apa adanya. Semoga Tuhan selalu memberkati seluruh keluarga besar kita;
8. Teman-teman dekat di kampus FH UI tercinta (Eka Putri Trisyani, Yuni Purnawati, Ari Sujatmiko, Taufan Maulana Pamungkas, Hegar Sandroria, dan M. Tegar Eka Saputra), meskipun kita baru bertemu dan dekat di semester-semester akhir, terima kasih telah memberi dukungan dan semangat, serta kehidupan kampus yang berwarna;
9. Teman-teman dan keluarga besar Resimen Mahasiswa Universitas Indonesia, yang telah banyak membentuk karakter saya menjadi lebih baik dan lebih kuat;
10. Seluruh pihak, kerabat, dan teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, yang sangat membantu saya baik moril maupun materiil, secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Saya sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini dan tugas sejenis di masa yang akan datang.

Depok, Juni 2012

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Riesta Angelica
NPM : 0806461770
Program Kekhususan : Hukum tentang Hubungan Negara dan Masyarakat
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Tinjauan Yuridis Praktek Outsourcing dalam Kaitannya dengan Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Karyawan, dan Hubungan Hukum Para Pihak (Studi Kasus PT. Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking), Site Office PT. Puri Dibya Property (Margo City))”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Tanggal : 29 Juni 2012

Yang Membuat Pernyataan



(Riesta Angelica)

ABSTRAK

Nama : Riesta Angelica
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Tinjauan Yuridis Praktek *Outsourcing* dalam Kaitannya dengan Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Karyawan, dan Hubungan Hukum Para Pihak (Studi Kasus PT. Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking), *Site Office* PT. Puri Dibya Property (Margo City))

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang konsep *outsourcing*, namun hal itu tidak sepenuhnya berjalan dengan baik karena sering terjadi ketidakjelasan pengaturan, seperti pengaturan rekrutmen dan pelatihan calon tenaga kerja *outsourcing* yang memang kurang mendapat perhatian khusus dari pemerintah. Skripsi ini membahas pemahaman konsep *outsourcing* di Indonesia, implementasi rekrutmen dan pelatihan karyawan *outsourcing* yang secara umum dilakukan, serta analisis kasus rekrutmen dan pelatihan karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) *site office* PT. Puri Dibya Property (Margo City). Hasil dari penelitian ini yaitu pemahaman bahwa perhatian terhadap tenaga kerja *outsourcing* hanya melihat pada kewajiban yang diberikan undang-undang saja. Selain itu, adanya Putusan Mahkamah Konstitusi juga tidak memberikan dampak signifikan terhadap perbaikan pengaturan konsep *outsourcing* di Indonesia secara keseluruhan.

Kata Kunci : *Outsourcing*, Rekrutmen Pegawai, Pelatihan Pegawai

ABSTRACT

Name : Riesta Angelica
Study Program: Ilmu Hukum
Title : “Judicial Review of Outsourcing Practices in Relation to Recruitment, Training, Employee Placement, and Relationships in Law of the Parties (Case Study of PT. Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking), Site Office PT. Puri Dibya Property (Margo City))”

Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower set about the concept of outsourcing, but it is not completely worked well because there has been uncertainty settings, such as setting the recruitment and training of manpower outsourcing candidates who did not receive special attention from the government. This thesis discusses the understanding of the concept of outsourcing in Indonesia, the implementation of outsourcing recruitment and training of employees generally, and case analysis of recruitment and training of employees in PT. Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) site office PT. Puri Dibya Property (Margo City). The results of this research is the understanding that attention to the outsourcing of labor is only looking at the obligations that the law be given. In addition, the Constitutional Court is also not a significant impact on improving the concept of outsourcing arrangements in Indonesia as a whole.

Keywords: Outsourcing, Employees Recruitment, Employees Training

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kerangka Konsep	6
E. Metode Penelitian	9
F. Kegunaan Teoritis dan Praktis	10
G. Sistematika Penulisan	11
Bab II Pengaturan <i>Outsourcing</i> di Indonesia	13
A. Sejarah dan Perkembangan <i>Outsourcing</i>	13
B. Dasar Hukum <i>Outsourcing</i>	18
1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata	19
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	21
C. Jenis-jenis <i>Outsourcing</i>	25
D. Syarat Berdirinya Perusahaan <i>Outsourcing</i>	30
E. Perjanjian Kerjasama <i>Outsourcing</i>	34
F. Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan <i>Outsourcing</i>	37
Bab III Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) pada PT Puri Dibya Property (Margo City)	41
A. Latar Belakang Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> di PT Puri Dibya Property (Margo City)	41
1. Profil Singkat PT Puri Dibya Property (Margo City)	41
2. Alasan Dilakukannya <i>Outsourcing</i> oleh PT Puri Dibya Property (Margo City)	43
3. Tahap-tahap Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> oleh PT Puri Dibya Property (Margo City)	46
B. Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> oleh PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) <i>site office</i> PT Puri Dibya Property (Margo City) ..	54

1.	Profil Perusahaan <i>Outsourcing</i> (PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking))	54
2.	Perjanjian Kerjasama <i>Outsourcing</i> PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) dengan PT Puri Dibya Property (Margo City)	56
C.	Proses Rekrutmen Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) <i>site office</i> PT Puri Dibya Property (Margo City) ..	62
1.	Pedoman dan Landasan Pelaksanaan Proses Rekrutmen	63
2.	Tahap-tahap Rekrutmen Karyawan	66
D.	Pelatihan Karyawan	68
1.	Jenis Pekerjaan untuk Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) <i>site office</i> PT Puri Dibya Property (Margo City)	69
2.	Program Pelatihan Karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)	71
E.	Penempatan Karyawan	73
Bab IV	Analisis atas Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> di PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) <i>site office</i> PT Puri Dibya Property (Margo City)	77
A.	Hubungan Hukum Para Pihak	77
1.	Hubungan Hukum antara Karyawan <i>Outsourcing</i> dengan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)	78
2.	Hubungan Hukum antara PT Puri Dibya Property (Margo City) dengan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)	80
3.	Hubungan Hukum antara PT Puri Dibya Property (Margo City) dengan Karyawan <i>Outsourcing</i>	81
B.	Tertib Hukum Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan <i>Outsourcing</i> di PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) <i>site office</i> PT Puri Dibya Property (Margo City)	82
1.	Proses Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan ..	82
2.	Proses <i>On the Job Training</i> (OJT) dan Pemagangan	83
3.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	86
4.	Buruh sebagai Asset dan/atau Buruh sebagai Manusia	87
C.	Implikasi Putusan Mahkamah Kontitusi Nomor 27/PUU-IX/2012 ..	92
Bab V	Penutup	95
A.	Simpulan	95
B.	Saran	96
Daftar Referensi	98

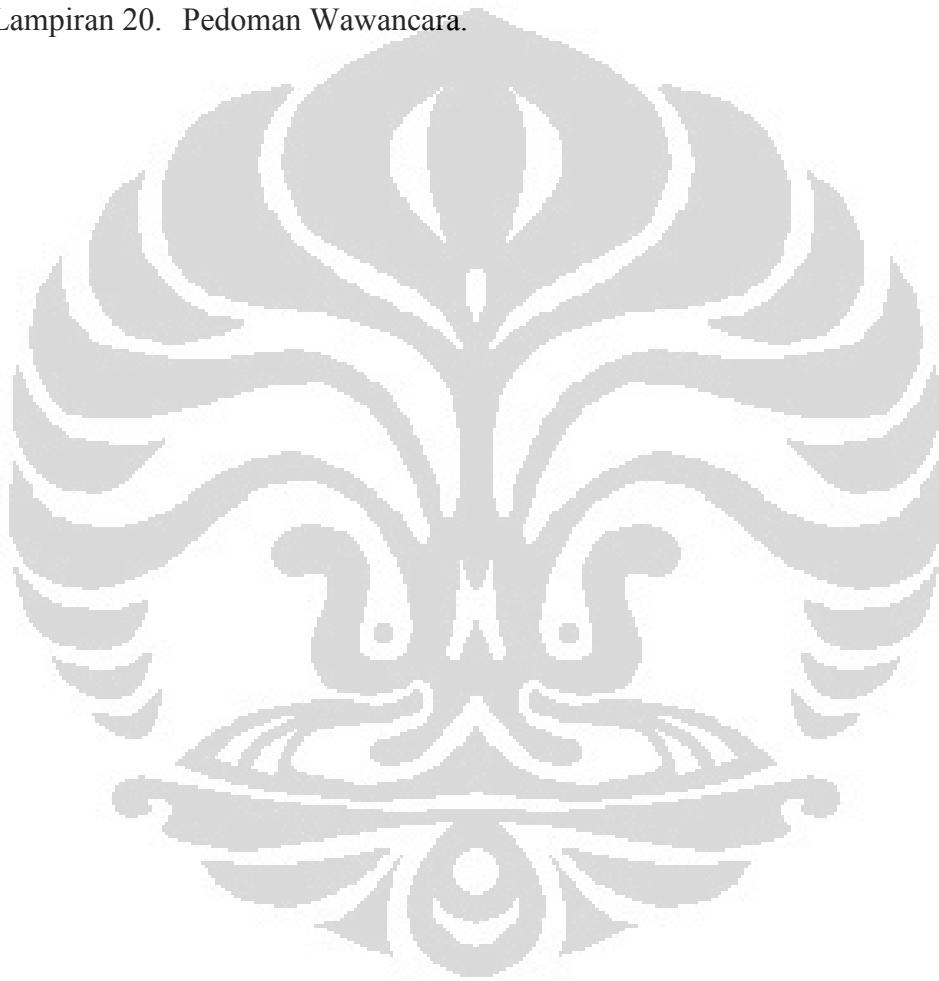
DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Jenis Pekerjaan yang Menggunakan Tenaga <i>Outsource</i>	16
Gambar II.2. Perusahaan yang Menggunakan Tenaga <i>Outsourcing</i>	17
Gambar II.3. Perusahaan yang Menggunakan <i>Outsource</i> Berdasarkan Jenis Industri	17
Gambar II.4. Perusahaan yang Menggunakan <i>Outsource</i> Berdasarkan Status Kepemilikan	18
Gambar II.5. Alasan Menggunakan <i>Outsourcing</i>	28
Gambar III.1. Faktor-faktor Pemilihan Partner <i>Outsourcing</i>	47
Gambar III.2. Kepuasan Perusahaan Terhadap Tenaga <i>Outsource</i>	51
Gambar III.3. Struktur Bagi Hasil Secure Parking dengan Margo City	57
Gambar III.4. Alur Proses Rekrutmen Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia	66
Gambar III.5. Alur Proses Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Lampiran 2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Lampiran 3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.220/Men/X/2004 Tahun 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
- Lampiran 4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.261/MEN/XI/2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja.
- Lampiran 5. Perjanjian Kerja Sama Pengelolaan Perpustakaan untuk Lahan Perpustakaan yang Melayani Margo City Nomor 048/SPI-MC-KTR/II/10.
- Lampiran 6. Standar Karyawan Margo City per tanggal 4 September 2010.
- Lampiran 7. Standar Kinerja Karyawan Lapangan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking).
- Lampiran 8. *Job Description* Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking).
- Lampiran 9. Surat Izin Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Pemerintah Kota Depok Nomor: 551.21/12/BPPT/VIII/2010 tentang Penyelenggaraan Tempat Parkir.
- Lampiran 10. Contoh Surat PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) kepada Pimpinan Lokasi Margo City Depok perihal *On the Job Training* (OJT) dan *Pra-Magang Training* (PMT) Nomor 96/SPI_HRD/TD/1/2012 tanggal 20 Januari 2012.
- Lampiran 11. Contoh Form Penilaian OJT-PMT PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking), Form FHR-203 Rev. 04.
- Lampiran 12. Contoh Formulir Permintaan Pemagang/Karyawan Lokasi Margo City Depok tanggal 20 Januari 2012, Form FHR-102 Revisi 01.
- Lampiran 13. Contoh Surat Penempatan Staf Magang Nomor 17/MCSQ/HRD/2012 kepada CPM Lokasi Margo City Depok tanggal 24 Januari 2012.
- Lampiran 14. Contoh Surat Pemberitahuan Selesai Magang Nomor 06/MCSQ/HRD/2012 kepada CPM Lokasi Margo City Depok tanggal 3 Januari 2012.

- Lampiran 15. Contoh Surat Penempatan Karyawan Baru (Site) kepada CPM Lokasi Margo City Depok Nomor 35/02/HRD/2012 tanggal 23 Februari 2012.
- Lampiran 16. Contoh Surat Mutasi Karyawan (Site) kepada SPL M. Maulana M. Nomor 13/01/HRD/2012 tanggal 06 Januari 2012.
- Lampiran 17. Contoh Surat Pemberitahuan Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Lampiran 18. Evaluasi Bulanan *Outsource* yang dibuat oleh *Security, Parking, and Safety Department* Margo City bulan Desember 2012.
- Lampiran 19. Berita Acara Evaluasi Tahunan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) Periode 1 Januari 2011 – 31 Desember 2012.
- Lampiran 20. Pedoman Wawancara.



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja dan hubungan industrial adalah bagaikan dua sisi mata uang. Keduanya merupakan hal yang saling berkaitan, yang dalam perkembangannya dipengaruhi oleh pesatnya kemajuan ekonomi global. Lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan tuntutan kerja yang semakin banyak menjadikan pasar tenaga kerja membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang responsif dan fleksibel. Oleh karena itu, muncul prinsip kerja yang dinamakan outsourcing untuk memenuhi permintaan para pengusaha dan/atau perusahaan atas persaingan yang ketat dan kemajuan teknologi yang sangat pesat¹.

Prinsip penggunaan tenaga kerja outsourcing telah ada sejak zaman Romawi kuno. Pada masa itu, bangsa Romawi dan Yunani menyewa prajurit asing untuk bertempur dalam peperangan antara mereka, serta menyewa ahli bangunan untuk membangun kota beserta istananya². Seiring berjalannya waktu, prinsip kerja outsourcing mulai diterapkan dalam dunia kerja. Outsourcing dianggap merupakan kecenderungan besar belakangan ini dalam bidang manajemen dan bisnis perusahaan³, di mana perusahaan mementingkan efisiensi dan efektifitas dalam menjalankan bisnisnya. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Gunarto Suhardi:

¹ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: Grasindo, 2003), hal. 3.

² Chandra Suwondo, *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2003), hal. 2.

³ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Op. Cit.*

Banyak perusahaan outsourcing yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi, dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan⁴.

Maraknya penggunaan tenaga kerja outsourcing ini berdampak pada nasib dan masa depan para pekerja serta kelangsungan perusahaan itu sendiri. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU 13/2003) tentang Ketenagakerjaan memang telah mengatur masalah outsourcing atau yang dalam UU tersebut disebut pemborongan pekerjaan. Pasal 65 ayat (1) UU 13/2003 menyebutkan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis⁵. Sedangkan Pasal 66 memuat syarat-syarat pemborongan pekerjaan, yaitu⁶:

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

Jenis pekerjaan yang dapat menggunakan outsourcing adalah pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan tanggungjawab inti dari perusahaan⁷.

Dalam pelaksanaan UU 13/2003 sering terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh para pengusaha, sehingga masa depan para pekerja outsourcing menjadi tidak jelas. Secara ideologis, lahirnya pasal-pasal kerja kontrak dan outsourcing yang merugikan buruh dalam UU 13/2003 adalah produk dominan neo-liberalisme⁸ yang sangat bertentangan dengan watak ekonomi bangsa

⁴ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, cetakan Pertama, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006), hal. 1.

⁵ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Nomor 13 Tahun 2003, LN Nomor 39 Tahun 2003, TLN Nomor 4279, Pasal 65 ayat (2).

⁶ Ibid, Pasal 66.

⁷ PPM Riset Manajemen, *Outsourcing*, (Jakarta: PPM Riset Manajemen, 2008), hal. 12.

Indonesia, yaitu Pasal 33 ayat (4) UUD 1945 Amandemen, yang menyebutkan bahwa perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan, kemajuan, dan kesatuan ekonomi nasional⁹. Pasal mengenai outsourcing yang disangkutpautkan dengan daya kompetitif investasi (labor market flexibility) adalah bukti nyata yang berbasis pada pemberian peluang kekuatan bebas para pemodal untuk men deprivasi asas-asas ekonomi kerakyatan¹⁰.

Selain itu, dari sisi jaminan kelayakan bekerja, konsekuensi kerja kontrak dan outsourcing telah secara langsung mengurangi hak-hak buruh, terutama menyangkut berbagai tunjangan, jaminan sosial (social security) dan keamanan bekerja secara layak (proper job security)¹¹.

... Misalnya outsourcing yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, yang jelas tidak menjamin adanya job security, karena seorang buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi di situ, akibatnya buruh akan mencari pekerjaan lain lagi. Keberlanjutan pekerjaan menjadi persoalan bagi buruh yang menjadi tenaga outsourcing dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Kalau job security tidak terjamin, maka hal ini bertentangan dengan jaminan konstitusional mendapatkan pekerjaan yang layak¹².

⁸ Istilah ‘neo-liberalisme’ yang digunakan dewasa ini pada mulanya adalah nama yang dipakai para pejuang demokrasi di Amerika Latin untuk menggambarkan watak ideologis kolusi antara rezim kediktatoran dan ekonomi pasar-bebas dalam coraknya yang ekstrem. Ketika kediktatoran mulai surut di benua itu, istilah ‘neo-liberalisme’ dipakai untuk menunjuk kinerja ekonomi pasar-bebas dalam coraknya yang ekstrem. (B. Herry dan Priyono, “Neoliberalisme dan Sifat Elusif Kebebasan,” <http://www.unisosdem.org/download/PDF/prelease/Neoliberalisme%20dan%20Kebebasan.pdf>, diunduh 22 Februari 2012).

⁹ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Amandemen IV, Pasal 33 ayat (3).

¹⁰ R. Herlambang Perdana Wiratraman, “Dampak Kerja Kontrak dan Outsourcing Dilihat Dari Segi Hak Asasi Manusia”, <http://herlambangperdana.files.wordpress.com/2008/07/herlambang-dampak-kerja-kontrak-dan-outsourcing.pdf>,” diunduh 22 Februari 2012.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

Pro dan kontra serta permasalahan praktek outsourcing memang akan sangat panjang jika dibahas dan seolah tidak ada habisnya. Hal ini dikarenakan banyaknya benturan kepentingan, baik kepentingan pekerja outsourcing, kepentingan perusahaan outsourcing, maupun kepentingan pemakai jasa perusahaan outsourcing. Persoalan lain juga muncul ketika tinjauan mengenai hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja outsourcing, maupun hubungan kerja antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerjanya¹³.

Di antara sekian banyak perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing, adalah PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking), yaitu sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang layanan parkir, yang menggabungkan teknologi-teknologi terbaru terhadap semua aspek manajemen perparkiran, dan digabungkan dalam suatu program dan fasilitas pelayanan. Untuk memenuhi kebutuhan jasa layanan parkir, terutama pada pusat-pusat perbelanjaan, rumah sakit, perkantoran, dan titik-titik keramaian lainnya, Secure Parking menawarkan perjanjian kerja sama dengan perusahaan-perusahaan tersebut dengan sistem outsourcing.

Salah satu perusahaan di Depok, Jawa Barat, yang menggunakan jasa layanan parkir dari Secure Parking dengan sistem outsourcing adalah PT Puri Dibya Property (Margo City), sebuah perusahaan di bidang property yang menjalankan bisnis pusat perbelanjaan (mall) yaitu Margo City Depok. Maka dari itu, berdasarkan fakta-fakta tersebut, penulis melakukan tinjauan yuridis terkait dengan hubungan kerja sama outsourcing antara Secure Parking dengan Margo City, terutama yang terkait dengan rekrutmen, pelatihan karyawan, dan penempatan karyawan di lokasi layanan parkir.

¹³ Aloysius Uwiyono, *Outsourcing: Perbudakan Modern*, (Jakarta: Sentra Dinamika Mandiri, Majalah Buletin HRD Volume II, Edisi 2, September 2003), hal. 28.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang patut untuk dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pengaturan outsourcing di Indonesia?
2. Bagaimana mekanisme pelaksanaan outsourcing karyawan secara umum?
3. Bagaimana Pelaksanaan Outsourcing di PT Securindo Packatama Indonesia (SPI) site office PT Puri Dibya Property (Margo City)?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengkaji praktek outsourcing dalam hal rekrutmen, pelatihan karyawan dan hubungan hukum para pihak antara PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) dengan PT Puri Dibya Property (Margo City).

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan penelitian terhadap bentuk pengaturan outsourcing di Indonesia.
- b. Mengetahui lebih lanjut mengenai mekanisme pelaksanaan outsourcing karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) site office PT Puri Dibya Property (Margo City).
- c. Menganalisis mengenai perjanjian kerjasama outsourcing PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) site office PT Puri Dibya Property (Margo City).

D. KERANGKA KONSEP

1. Outsourcing

Maurice F. Geaver II memberikan definisi outsourcing sebagai berikut¹⁴:

Outsourcing is the act of transferring some of company's recurring internal activities and decision rights to outside provider, as set forth in a contract. Because the activities are recurring and a contract is used, outsourcing goes beyond the use consultants. As a matter of practice, not only are the activities transferred, but the factors of production and decision right often are, too. Factors of production are the resources that make the activities occur and include people, facilities, equipment, technology, and other assets. Decision right are the responsibilities for making decisions over certain elements of activities transferred.

Outsourcing, yang disebut juga sebagai “alih daya”, dalam sumber yang lain diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak¹⁵.

Di sisi lain, outsourcing tidak dirumuskan secara tegas dalam UU 13/2003. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, outsourcing diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum tentang outsourcing dirumuskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1601 (b) yang merumuskan bahwa: “Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan¹⁶”. Selanjutnya, juga terdapat pada

¹⁴ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, Op. Cit., hal. 2.

¹⁵ Iman Sjahputra Tunggal, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Harvarindo, 2009), hal. 308.

¹⁶ Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601 (b).

UU 13/2003 Pasal 64, 65, dan 66, serta Kepmenakertrans Nomor: 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans Nomor: 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

2. Perseroan Terbatas (PT)

Berdasarkan Pasal 1 angka Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), pengertian PT (Perseroan) adalah sebagai berikut:

Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya¹⁷.

3. Karyawan/Buruh/Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain¹⁸.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah¹⁹.

¹⁷ Indonesia, Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas, Nomor 40 Tahun 2007, LN Nomor 106 Tahun 2007, TLN Nomor 4756, Pasal 1 angka 1.

¹⁸ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 1 angka 2.

¹⁹ Ibid, Pasal 1 angka 15.

5. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak²⁰.

6. Rekrutmen

Rekrutmen didefinisikan sebagai aktivitas-aktivitas penentuan karakteristik-karakteristik yang diinginkan dari pelamar, yang nantinya akan menjadi subjek aplikasi prosedur-prosedur seleksi²¹. Rekrutmen merupakan fungsi tenaga kerja yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencaharian tenaga kerja, dan merupakan tindak lanjut dari fungsi pertama manajemen tenaga kerja, yaitu analisis pekerjaan²². Proses rekrutmen dapat melalui beberapa test, antara lain test fisik, test EQ, dan test IQ.

7. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan²³.

8. Hubungan Hukum

Hubungan hukum (*rechtsverhouding/rechtsbetrekking*) adalah hubungan yang terjadi dalam masyarakat, baik antara subyek dengan subjek hukum maupun antara subjek hukum dengan benda, yang diatur oleh hukum dan menimbulkan akibat hukum yakni hak dan kewajiban.

²⁰ Ibid, Pasal 1 angka 14.

²¹ Westella, "Management Rekrutmen," <http://weststella.wordpress.com/2009/02/02/management-rekrutmen/>, diunduh 23 Februari 2012.

²² Ibid.

²³ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 1 angka 9.

Hubungan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada dasarnya bersifat timpang, karena dalam hubungan kerja, hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha bersifat subordinasi (hubungan diperatas/vertikal)²⁴.

E. METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap norma hukum tertulis, seperti peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini ditelaah asas-asas hukum tertulis yang berkaitan dengan masalah yang diangkat, yaitu asas-asas hukum yang berkaitan dengan prinsip kerja outsourcing.

Sifat dari penelitian ini adalah analisis deksriptif. Penelitian ini dapat menggambarkan situasi, keadaan sosial, atau hubungan tertentu secara terperinci²⁵. Penelitian yang bersifat analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu²⁶. Pertimbangan memutuskan untuk menggunakan penelitian ini karena tipe penelitian analisis deksriptif merupakan suatu metode yang menggambarkan gejala-gejala sosial dan fenomena sosial. Dalam penelitian ini, penulis berusaha untuk menggambarkan pelaksanaan outsourcing karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) site office PT Puri Dibya Property (Margo City).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumbernya, dalam hal ini dilakukan dengan wawancara. Selanjutnya adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan atau data yang diperoleh dari studi

²⁴ Materi ini diambil dari Bahan Kuliah Hukum Perburuhan, (Depok: FHUI, 2007), hal. 8.

²⁵ Neuman M. Lawrence, *Social research methods: Qualitative and Quantitative Approach*, 3rd edition, (Boston: Allyn and Bacon, 1997), hal. 20.

²⁶ Mely G. Tan, *Masalah-Masalah Perencanaan Penelitian*, (Jakarta: sine nomine 1993), hal. 29-30.

dokumen, baik dalam bentuk sumber hukum primer seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan sumber hukum sekunder, yaitu buku-buku referensi yang berkaitan dengan outsourcing.

Selanjutnya, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatoris²⁷. Penelitian yang berbentuk eksplanatoris ini dilakukan berdasarkan data-data mengenai pelaksanaan outsourcing PT Securindo Peckatama Indonesia (Secure Parking) site office PT Puri Dibya Property (Margo City) yang diperoleh dari kedua belah pihak, kemudian dianalisa dan dijelaskan kembali pada suatu permasalahan secara lebih mendalam dengan metode kualitatif. Penggunaan pendekatan ini diharapkan dapat memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas dalam menjelaskan pelaksanaan outsourcing karyawan Secure Parking site office PT Puri Dibya Property (Margo City).

F. KEGUNAAN TEORITIS DAN PRAKTIS

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan hukum perburuhan di Indonesia, khususnya mengenai masalah outsourcing dan pelaksanaannya di berbagai wilayah di Indonesia.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah sebagai sumbangsih dalam penyelesaian permasalahan pelaksanaan outsourcing di Indonesia pada umumnya dan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) site office PT Puri Dibya Property (Margo City) pada khususnya.

²⁷ Penelitian eksplanatoris disebut juga penelitian menjelajah atau feasibility study. Penelitian ini bertujuan untuk mencari data awal tentang suatu gejala. (Sri Mamuji, Hang Raharjo, et. al., Metode Penelitian dan Penulisan Hukum, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal. 4).

G. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah mengapa penulis memutuskan untuk mengambil tema ini, rumusan masalah yang akan dijawab melalui penelitian ini, tujuan penelitian, kerangka konsep, metode penelitian, kegunaan teoritis dan praktis, serta sistematika penulisan.

BAB II PENGATURAN OUTSOURCING DI INDONESIA

Pada Bab ini, penulis menjabarkan secara lebih mendalam mengenai pengertian outsourcing, dasar hukum outsourcing, jenis-jenis outsourcing, syarat berdirinya perusahaan outsourcing, serta perjanjian kerjasama outsourcing.

BAB III PELAKSANAAN OUTSOURCING KARYAWAN PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA (SECURE PARKING) PADA PT PURI DIBYA PROPERTY (MARGO CITY)

Bab ini membahas lebih lanjut mengenai latar belakang pelaksanaan outsourcing di PT Puri Dibya Property (Margo City), serta alasan dan tahap-tahap pelaksanaan outsourcing oleh PT Puri Dibya Property (Margo City). Kemudian, juga dibahas mengenai proses pelaksanaan dan perjanjian kerja sama outsourcing oleh PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) site office PT Puri Dibya Property (Margo City). Lebih lanjut, dibahas pula proses rekrutmen, pelatihan, dan penempatan karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) site office PT Puri Dibya Property (Margo City).

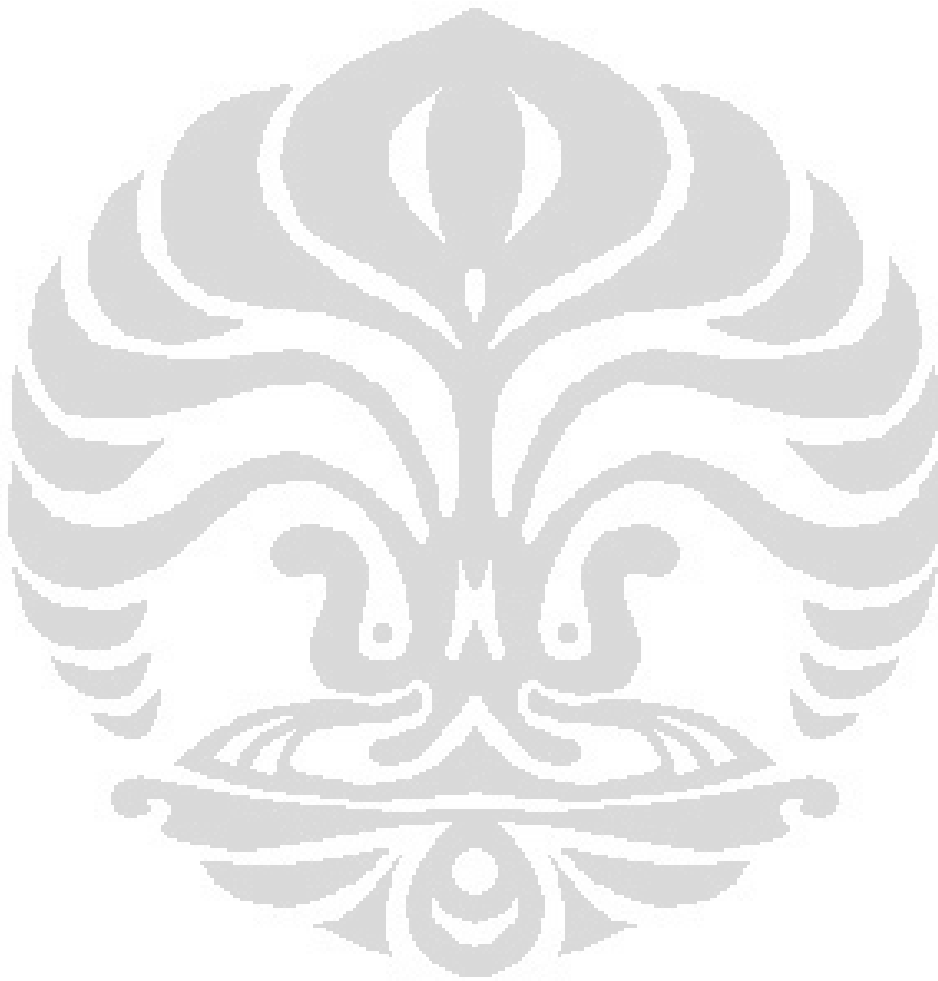
BAB IV ANALISIS HUKUM ATAS PELAKSANAAN OUTSOURCING DI PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA (SECURE PARKING) SITE OFFICE PT PURI DIBYA PROPERTY (MARGO CITY)

Bab ini membahas mengenai hubungan hukum antara para pihak yang dapat terjadi akibat perjanjian outsourcing antara Secure Parking dengan Margo City. Selain itu, dibahas pula mengenai analisis tertib hukum pelaksanaan rekrutmen dan pelatihan karyawan Secure Parking di Margo City. Kemudian, hal

tersebut disisipi dengan implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap pelaksanaan outsourcing di Indonesia.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian ini dan saran dari penulis yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak tertentu.



BAB II

PENGATURAN OUTSOURCING DI INDONESIA

A. SEJARAH DAN PERKEMBANGAN OUTSOURCING

Sejak revolusi industri berkobar sampai masa kini, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan global. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk bersaing secara kompetitif, tetapi hal tersebut harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk yang paling bermutu dengan biaya terendah²⁸.

Pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, risiko usaha dalam segala hal, termasuk risiko ketenagakerjaan pun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran outsourcing di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang harus di-outsource.²⁹

Gagasan awal berkembangnya outsourcing adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan, yang mana pada tahap awal outsourcing belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis³⁰. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada

²⁸ Jehani Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum sahabat, 2008), hal. 1-2.

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed. revisi, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 21.

³⁰ Mullin dalam Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DDS Publishing, 2006), hal. 7.

bagian-bagian tertentu yang bisa dikerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui outsource³¹.

Di Indonesia, sistem kontrak dan outsourcing sudah diperkenalkan pada warga bumiputra (pribumi) di masa pendudukan Belanda. Adanya sistem tanam paksa (monokultur) seperti tebu, kopi, tembakau (sekitar tahun 1879), pemerintah kolonial Hindia Belanda membuat program besar-besaran dalam upaya menghasilkan barang-barang devisa di pasar internasional, salah satu upayanya adalah membuka investasi di sektor perkebunan di daerah Deli Serdang³².

Kebijakan itu diatur oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda dalam peraturan Np. 138 tentang Koeli Ordonantie. Regulasi ini kemudian mampu mendorong laju investasi sektor perkebunan tembakau di Deli. Sesuai regulasi yang sudah dikeluarkan di mana mengatur tentang ketentuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja (koeli) perkebunan maka pada tahun 1879 dibentuklah organisasi yang diberi nama Deli Planters Vereeniging untuk mengordinasikan perekrutan tenaga kerja yang murah. Selanjutnya, Deli Planters Vereeniging ini membuat kontrak dengan sejumlah biro pencari tenaga kerja untuk mendatangkan buruh-buruh murah secara besar-besaran terutama dari daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur. Deli Planters Vereeniging bekerja sama dengan para Lurah, para Kepala Desa, para calo tenaga kerja, untuk mengangkut kaum bumi putra meninggalkan kampung halamannya menuju tanah perkebunan. Mereka kemudian diangkut ke Batavia, dan mereka wajib menandatangani perjanjian kontrak yang saat itu disebut sebagai Koeli Ordonantie.³³

Masih pada masa pendudukan Belanda sekitar abad XIX, sistem outsourcing juga sudah dikenal dalam kehidupan buruh (koeli) pelabuhan di Tanjung Priok³⁴.

Menurut penelitian yang dilakukan Razif, aktivis Institut Sejarah Sosial Indonesia (ISSI), para buruh Pelabuhan Tanjung Priok direkrut oleh kelompok buruh yang disebut sebagai animer. Oleh para animer, tenaga

³¹ Lalu Husni, Op. Cit., hal. 177.

³² Ilham Bashirudin, "Outsourcing (Pro-Kontra dan Sejarah)," <http://bashirudin.blogspot.com/2010/02/outsourcing-pro-kontra-dan-sejarah.html> diunduh 05 Maret 2012.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

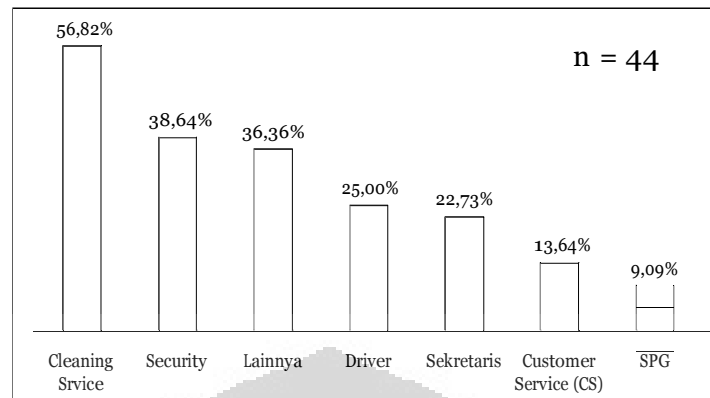
kerja itu biasanya didatangkan dari Jawa Barat. Secara getok-tular, dari mulut ke mulut, kaum muda di perkampungan Lebak, Banten, Cianjur, mereka berbondong-bondong menjual tenaganya. Di kampungnya, produksi pertanian tidak lebih menjanjikan dibanding migrasi ke Tanjung Priok dimana bisa memperoleh uang dari upah memburuh.³⁵

Sekitar tahun 1990, outsourcing telah mulai berperan sebagai jasa pendukung³⁶. Perusahaan-perusahaan besar mulai memanfaatkan tenaga outsourcing untuk menangani fungsi inti perusahaan. Dalam prakteknya, outsourcing memiliki 3 (tiga) pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak principal (perusahaan pemberi kerja), pihak vendor (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja) dan pihak pekerja/buruh, dimana hubungan hukum pekerja/buruh bukan dengan perusahaan principal tetapi dengan perusahaan vendor³⁷. Sifat dan jenis pekerjaan yang dapat di-outsource merupakan hal yang penting untuk ditelaah terlebih dahulu dalam praktek outsourcing, karena hanya kegiatan penunjang perusahaan saja yang boleh di-outsource, yaitu yang termasuk pekerjaan penting perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.

³⁵ Ibid.

³⁶ Swary Natalia Tarigan, "Analisis Hukum Perjanjian Kerja Outsourcing di Sumatera Utara (Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003)." (Tesis Magister Kenotariatan Universitas Sumatera Utara, Medan, 2009), hal. 47.

³⁷ Uti Ilmu Royen, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/ Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)." (Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2009), hal. 34.

Gambar II.1. Jenis Pekerjaan yang Menggunakan Tenaga Outsource³⁸

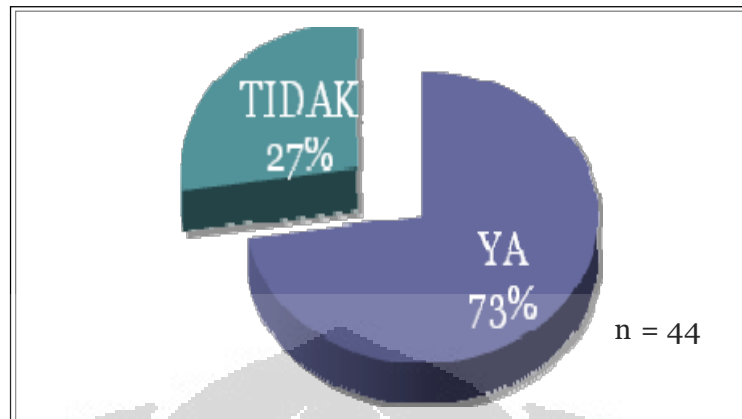
Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Hasil survei yang dilakukan oleh PPM Riset Manajemen tahun 2008 dengan convenience sampling kepada 44 perusahaan, diketahui bahwa:

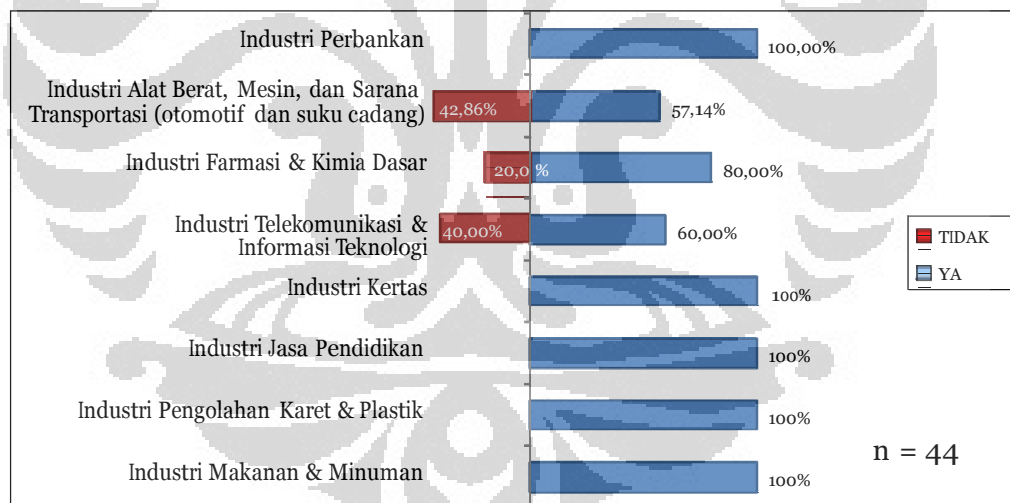
Sebanyak 73% perusahaan menggunakan tenaga outsource dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga outsource. Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga outsource merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet dan plastik, 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%.³⁹

³⁸ PPM Riset Manajemen, Op. Cit., hal. 13.

³⁹ Ibid, hal. 6-7.

Gambar II.2. Perusahaan yang Menggunakan Tenaga Outsourcing⁴⁰

Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

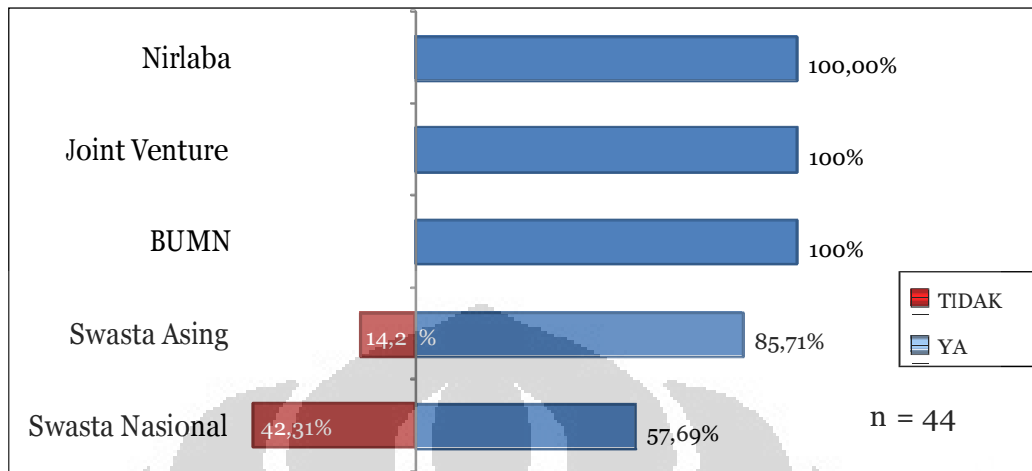
Gambar II.3. Perusahaan yang Menggunakan Outsource Berdasarkan Jenis Industri⁴¹

Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid, hal. 8.

Gambar II.4. Perusahaan yang Menggunakan Outsource Berdasarkan Status Kepemilikan⁴²



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

B. DASAR HUKUM OUTSOURCING

Maraknya penggunaan tenaga kerja outsource dewasa ini sebenarnya sangat memerlukan pemahaman mengenai perbedaan mendasar antara prinsip outsourcing dalam ilmu ekonomi dan prinsip outsourcing dalam ilmu hukum. Dalam konsep ilmu ekonomi, tenaga kerja diibaratkan sebagai asset perusahaan, yang berarti dalam hal ini tenaga kerja diumpamakan sebagai benda. Lain halnya dalam ilmu hukum, tenaga kerja adalah manusia, sehingga sisi manusiawinya tersebut berhak untuk dilindungi dengan berbagai bentuk peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di dunia internasional. Oleh karena masih adanya kesimpangsiuran dan pengaburan kedua konsep ini, prinsip outsourcing masih dikategorikan dalam hukum sebagai prinsip sewa-menyewa tenaga manusia, dalam hal ini pekerja/buruh. Padahal, dalam KUHPerduta Pasal 1548 menyebutkan:

⁴² Ibid.

Sewa menyewa adalah suatu persetujuan, dengan mana pihak yang satu mengikatkan diri untuk memberikan kenikmatan suatu barang kepada pihak yang lain selama waktu tertentu, dengan pembayaran suatu harga yang disanggupi oleh pihak tersebut terakhir itu. Orang dapat menyewakan pelbagai jenis barang, baik yang tetap maupun yang bergerak.⁴³

Dari ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa prinsip outsourcing telah simpang siur, karena prinsip sewa-menyewa dalam hukum adalah sewa-menyewa benda dan bukan manusia. Namun pada kenyataannya, outsourcing dewasa ini telah berkembang menjadi prinsip sewa-menyewa manusia, dimana perusahaan A menyewa tenaga kerja dari perusahaan B untuk bekerja di perusahaan A, dan perusahaan A membayar “jasa sewa” tersebut kepada perusahaan B. Apabila “sewa” tersebut berakhir (dalam hal ini kontrak kerja sama), maka perusahaan A wajib mengembalikan tenaga kerja tersebut kepada perusahaan B.

Di sisi lain, praktek outsourcing sebenarnya telah banyak diatur baik secara eksplisit mau implisit dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan di Indonesia. Pengaturan tentang outsourcing yang paling nyata terlihat adalah dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU 13/2003) tentang Ketenagakerjaan.

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1601 (b) mengatur adanya pengakuan tentang perjanjian pemborongan pekerjaan.

Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan⁴⁴.

Menurut Prof. R. Subekti, yang dinamakan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), di mana

⁴³ Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Op. Cit. Pasal 1548.

⁴⁴ Ibid, Pasal 1601 (b).

pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan. Dari rumusan tersebut, dapat dilihat bahwa adanya perjanjian pemborongan merupakan⁴⁵:

- a. Suatu persetujuan (perjanjian) antara pihak pertama yang memborongkan atau principal dengan pihak kedua yang disebut pemborong/rekanan (kontraktor).
- b. Penyelenggaraan suatu pekerjaan oleh pihak pemborong bagi pihak lain yaitu yang memborongkan.
- c. Penerimaan pihak pemborong atas sesuatu harga tertentu sebagai harga borongan dari pihak yang memborongkan.

Perjanjian pemborongan pekerjaan bersifat konsensual, artinya perjanjian lahir sejak adanya kata sepakat antara kedua belah pihak. Kata sepakat tersebut membuat perjanjian pemborongan memiliki kekuatan hukum yang mengikat kedua belah pihak. Para pihak tidak dapat membatalkan perjanjian pemborongan tanpa persetujuan pihak lainnya. Menurut Lawrence M. Friedman, hukum kontrak adalah perangkat hukum yang hanya mengatur aspek tertentu dari pasar dan mengatur jenis perjanjian tertentu⁴⁶. Pengaturan hukum kontrak terdapat di dalam Buku III KUHPerdara. Sistem pengaturan hukum perjanjian menggunakan sistem terbuka (open system) yang berarti bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian. Hal ini tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya⁴⁷”.

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan KUHPerdara sebagaimana dikutip oleh Lalu Husni, yakni sebagai berikut:

⁴⁵ Subekti, *Aneka Perjanjian*, cet. 10, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1995), hal. 58.

⁴⁶ Lawrence M. Friedman, *American Law An Introduction*, diterjemahkan oleh Whisnu Basuki, (Jakarta: Tata Nusa, 2001), hal.196.

⁴⁷ Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Op. Cit., Pasal 1338 ayat (1).

- a. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan.
- b. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong namun pihak yang memborongkan diwajibkan membayar kepada ahli waris si pemborong harga pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- c. Si Pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dipekerjakan olehnya.
- d. Buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain, untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi seluruhnya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-upah tersebut.⁴⁸

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) mengatur dan melegalkan outsourcing. Istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. Pasal 64 menyebutkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis⁴⁹.”

Syarat lain dalam outsourcing yang harus dipenuhi sebagaimana yang tercantum dalam UU 13/2003 adalah sebagai berikut:

- a. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja harus sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- b. Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- c. Pasal 59 menyebutkan 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:
 1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;

⁴⁸ Lalu Husni, Op. Cit., hal. 178-179.

⁴⁹ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 64.

3. pekerjaan yang bersifat musiman;
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan⁵⁰.

Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.⁵¹

Selain diatur dalam KUHPdata dan UU 13/2003, ketentuan mengenai outsourcing juga terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan. Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 mengatur hal sebagai berikut:

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

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa;

⁵⁰ Lalu Husni, Op. Cit., hal. 180 jo. Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit. Pasal 65.

⁵¹ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 66 ayat (2).

- 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/buruh⁵².

Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi menyebutkan bahwa outsourcing adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia, dan bentuk keseriusan pemerintahan tersebut dengan menugaskan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melakukan penyusunan draft peraturan pendukung ketentuan mengenai: (a) Perjanjian Kerja; (b) Cuti Panjang; (c) Uang Lembur; (d) Outsourcing; (e) Pengupahan; dan (f) Prosedur mempekerjakan TKA⁵³. Sasaran waktu yang ditargetkan untuk kebijakan ini adalah sesegera mungkin setelah perubahan UU 13/2003 disahkan. Namun, saat ini kenyataannya revisi UU 13/2003 belum juga terlaksana. Sejak tahun 2006 setiap Pemerintah berencana merevisi UU 13/2003, hal tersebut selalu mendapat penentangan yang sangat kuat dari pekerja/buruh Indonesia.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Muhaimin Iskandar menargetkan revisi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan dapat dimulai 2011. ... "Yang paling berat dan perlu direvisi itu antara lain outsourcing (tenaga kerja kontrak) yang mungkin perlu ditata lagi, termasuk implementasi pesangon yang sudah ada aturannya tapi praktik di lapangan dirasakan sulit," katanya. ... Dalam berbagai demonstrasi, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Surabaya dan Aliansi Buruh Menggugat (ABM) Jawa Timur mengkritik outsourcing itu

⁵² Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kepmenakertrans Nomor Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004, Pasal 4.

⁵³ Indonesia, Instruksi Presiden Republik Indonesia tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi, Inpres Nomor 3 Tahun 2006, Lembaran Lepas 2006, Diktum Pertama dan Kedua jo Lampiran Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2006, Tanggal 27 Februari 2006, hal. 23.

digaji rendah dan tidak akan pernah diangkat menjadi karyawan selamanya. Bahkan, ILO menilai outsourcing itu merupakan "alat" untuk menghindarkan kewajiban perusahaan kepada karyawan dalam hal pesangon, tanggungan kesehatan, keselamatan pekerja, pajak, hingga strategi untuk meniadakan serikat pekerja...⁵⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diujikan ke Mahkamah Konstitusi, terutama untuk masalah outsourcing ini telah diajukan untuk diuji sebanyak 2 (dua) kali oleh para pihak yang berbeda. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor: 012/PUU-I/2003, pada tanggal 28 Oktober 2004, di antara 9 (sembilan) hakim, hanya 2 (dua) yang menentang (dissenting opinion) aturan kerja kontrak dan outsourcing dalam UU 13/2003, yakni Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S. dan Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H. Menurut mereka:

Kebijakan outsourcing yang tercantum dalam Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-downgrading-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945...⁵⁵

Selanjutnya, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan MK Nomor Perkara 27/PUU-IX/2011 tentang Pengujian UU 13/2003 (Pasal 59 ayat (1) dan ayat (8)) mengabulkan sebagian uji materi UU 13/2003 tersebut. MK memutuskan, pekerja outsourcing dan pekerja tetap perusahaan pemberi kerja yang bertugas sama berhak atas manfaat yang adil tanpa diskriminasi⁵⁶. Namun, kalangan pekerja dan

⁵⁴ Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan, "Menakertrans Targetkan Revisi UU Ketenagakerjaan Mulai 2011," <http://www.djpp.info/berita-hukum-dan-perundang-undangan/803-menakertrans-targetkan-revisi-uu-ketenagakerjaan-mulai-2011.html>, diunduh 09 Maret 2012.

⁵⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi, Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Pengujian UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004, terbit hari Rabu tanggal 17 Nopember 2004, hal. 116.

⁵⁶ KOMPAS.com, "MK Perkuat Pekerja "Outsourcing","

pengusaha masih berbeda pandang melihat putusan MK pada 17 Januari 2012 lalu, sehingga untuk menghindari kesimpangsiuran lebih jauh, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencoba menindaklanjuti putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 itu melalui Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011⁵⁷.

Mahkamah Konstitusi menegaskan outsourcing adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha, tetapi pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan outsourcing tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi⁵⁸. Keputusan Mahkamah Konstitusi itu ditindaklanjuti dengan surat edaran untuk mengatur dengan lebih tepat lagi mekanisme yang selama ini sudah berjalan, sehingga hak-hak para pekerja outsourcing benar-benar terjamin⁵⁹.

C. JENIS-JENIS OUTSOURCING

Pasal 64 UU 13/2003 menyebutkan: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis⁶⁰.” Dari peraturan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa outsourcing dapat terbagi menjadi 2 (dua) bidang, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari

<http://nasional.kompas.com/read/2012/01/18/09312681/MK.Perkuat.Pekerja.Outsourcing.>, diunduh 22 Februari 2012.

⁵⁷ Mahkamah Konsititusi, “Putusan MK Dianggap Makin Melegalkan Outsourcing,” <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/index.php?page=website.Berita.Berita&id=6393>, diunduh 22 Februari 2012.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ INILAH.com, “Menakertrans Payungi Pekerja Outsourcing,” <http://ekonomi.inilah.com/read/detail/1821556/kemenakertrans-payungi-pekerja-outsourcing>, diunduh 22 Februari 2012.

⁶⁰ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 66

perusahaan pemberi pekerjaan⁶¹. Dalam pemborongan pekerjaan, yang dialihkan kepada pihak lain adalah pekerjaannya. Segala kebutuhan perlengkapan dan peralatan dalam pelaksanaan pekerjaan menjadi tanggung jawab perusahaan yang menerima pemborongan kerja. Selanjutnya, disebutkan bahwa: “Perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan⁶².” Dalam hal ini, perusahaan lain tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja, sehingga proses penerimaan sampai PHK merupakan tugas dan kewajiban dari perusahaan penyedia jasa pekerja, dengan pertimbangan dari pihak pemberi pekerjaan.

Outsourcing diartikan sebagai penyerahan aktivitas perusahaan kepada perusahaan lain, yang jenis penyerahannya bisa bermacam-macam bentuknya tergantung dari obyek yang diperjanjikan serta jenis pekerjaan yang dialihkan⁶³. Praktek outsourcing dapat terbagi dalam berbagai macam bentuk dan jenis. Pembagian tipe-tipe outsourcing antara lain adalah sebagai berikut:

1. Contracting

Bentuk ini merupakan penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan bentuk yang paling dasar serta merupakan bentuk yang telah digunakan sejak lama. Langkah ini bukan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mengambil posisi dalam pasar. Tujuannya hanya sekedar langkah praktis dan taktis saja. Biaya yang dikeluarkan juga bukan menjadi hal yang besar bagi perusahaan. Contohnya: pemeliharaan taman kantor, penyediaan makan siang bagi karyawan.⁶⁴

⁶¹ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, Kepmenakertrans Nomor Kep.220/Men/X/2004 Tahun 2004, Pasal 1 ayat (2).

⁶² Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Op. cit., Pasal 1 angka4.

⁶³ Nur Cahyo, “Pengalihan Pekerjaan Penunjang Perusahaan dengan Sistem Outsourcing menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada PT Asuransi Astra Buana),” (Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia, Depok, 2006), hal. 59-60.

⁶⁴ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, Op. Cit, hal 34.

2. Outsourcing

Penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional serta dengan mutu yang standar dunia. Pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital. Diperlukan pemberi jasa yang khusus pada jenis pekerjaan atau aktivitas yang diserahkan. Kompetensi utama dari pihak yang diberikan amanah melakukan pekerjaan memang pada jenis pekerjaan tersebut. Dengan pengendalian yang tepat, pemberi kerja diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Outsourcing merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam arti mempunyai kontribusi dalam menentukan kebijakan suatu perusahaan.⁶⁵

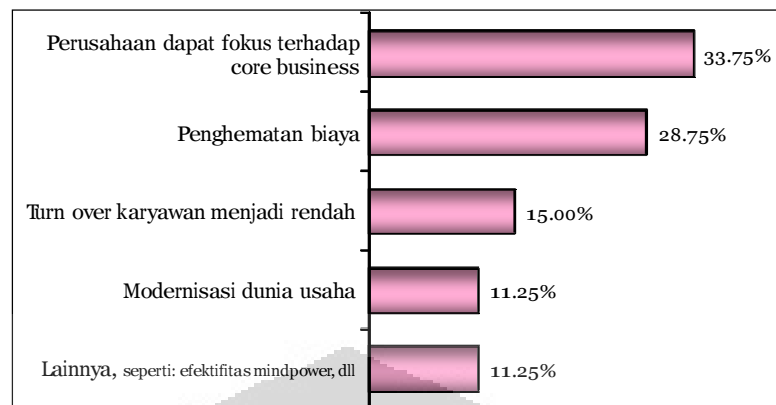
3. Insourcing

Perusahaan bukan menyerahkan aktivitas pada perusahaan lain yang dianggap lebih kompeten, melainkan justru mengambil dan menerima pekerjaan dari perusahaan lain dengan berbagai motivasi. Salah satu motivasi yang utama ialah menjaga tingkat produktivitas dan penggunaan aset yang maksimal agar biaya satuan dapat ditekan sehingga menjaga dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Kompetensi utama perusahaan tidak hanya digunakan oleh perusahaan sendiri, tetapi juga dapat digunakan perusahaan lain dengan imbalan tertentu. Hal ini penting, seandainya kapasitas produksi tidak digunakan secara penuh namun ada sumber daya yang tidak maksimal digunakan.⁶⁶

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa sistem insourcing ini adalah kebalikan dari sistem outsourcing, yang berarti sistem ini adalah sistem yang dipakai oleh perusahaan pemberi kerja (principal). Motivasi atau alasan melakukan insourcing seperti yang telah disebutkan di atas ada berbagai macam, di antaranya dapat dijelaskan dalam gambar berikut:

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Ibid.

Gambar II.5. Alasan Menggunakan Outsourcing⁶⁷

Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Adapun yang menjadi alasan lainnya adalah:

- a. Efektifitas manpower.
- b. Tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama.
- c. Memberdayakan anak perusahaan.
- d. Dealing with unpredicted business condition.

4. Co-sourcing

Hubungan pekerjaan dan aktivitas antara perusahaan dengan rekanan perusahaan lebih erat dari sekedar hubungan outsourcing biasa. Hal ini terjadi dalam staf spesialis perusahaan diperbantukan kepada rekanan pemberi jasa karena langkanya keahlian yang diperlukan atau karena perusahaan tidak mau kehilangan staf spesialis tersebut. Dengan cara ini, keberhasilan pekerjaan seakan menjadi tanggung jawab bersama, termasuk juga resiko kegagalan.⁶⁸

5. Benefit-Based-Relationship

Hubungan outsourcing yang terjadi dimana sejak awal kedua pihak mengadakan investasi bersama, dengan pembagian kerja tertentu. Kedua pihak saling mendukung dan terdapat saling ketergantungan. Kedua pihak

⁶⁷ PPM Riset Manajemen, Op. Cit., hal. 10.

⁶⁸ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, Op. Cit.

mendapat pembagian keuntungan berdasarkan formula yang disetujui bersama.⁶⁹

Apabila dilihat dari sudut level aktivitasnya, menurut Greaver II, outsourcing dapat dibagi menjadi:

1. Component Parts; merupakan kegiatan outsourcing yang umumnya dilakukan oleh perusahaan manufaktur dalam penyediaan komponen maupun subassemblies kepada pihak lain untuk membuatnya.
2. Individual Activities; mencakup posisi spesifik yang dikerjakan di luar perusahaan. Hal ini disebabkan karena performance yang jelek atau karena posisi teknis yang sulit diisi karena turnover yang terjadi. Dengan demikian sebelum posisi tersebut diisi, maka perlu mempertimbangkan untuk dilakukan outsourcing. Contohnya, posisi untuk penasihat hukum, konsultan pajak, atau akuntan publik.
3. Fuctional Outsourcing; dilakukan oleh perusahaan yang memiliki fuctional cost centre basis dimana setiap fungsi memiliki pengetahuan dan tanggung jawab memerlukan spesialisasi khusus. Contohnya, fungsi akuntansi dikerjakan dengan outsourcing untuk meningkatkan kualitas pelayanan dari fungsi tersebut.
4. Process Outsourcing; proses bagaimana suatu produk atau servis yang terjadi dalam perusahaan itulah yang dilakukan dengan outsourcing.⁷⁰

Apabila dilihat dari sisi scope objectives (ruang lingkup) dilakukannya outsourcing, Greaver II (1999) juga membaginya ke dalam 2 (dua) bentuk, yaitu:

1. Total Outsourcing; seluruh aktivitas dikerjakan secara outsourcing. Hal ini dapat dilakukan jika terdapat pertanggungjawaban yang jelas. Misalnya jika dilakukan outsourcing, maka fungsi SDM yang menghendaki aktivitas yang spesifik dengan hasil yang spesifik pula, akan dikerjakan dengan lebih baik oleh provider meskipun lebih mahal biayanya.
2. Selective Outsourcing; hanya dilakukan untuk aktivitas tertentu, seperti dalam fungsi SDM yang dilakukan outsourcing terbatas pada fungsi administrasi, rekrutmen, atau pelatihan saja.⁷¹

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Nurul Eti Nurbaeti, "Analisa Penerapan Outsourcing Rekrutmen dan Pelatihan Karyawan Pada PT Bank BNI", (Tesis Magister Manajemen Universitas Indonesia, Depok, 2006), hal. 10-11.

⁷¹ Ibid, hal. 11.

Fungsi yang dapat dilaksanakan dengan outsourcing, jika dilakukan dengan pendekatan pelayanan, menurut Patel & Aran (2005) dapat terbagi menjadi:

1. Horizontal Service; meliputi berbagai aspek yang luas seperti keuangan dan akuntansi, customer services, transaction process, human resources, content development, riset keuangan, high end engineering.
2. Vertical Service; dilakukan secara spesifik oleh beberapa industri tertentu seperti industri healthcare, jasa keuangan, asuransi, dan penerbangan.⁷²

Selain itu, dilihat dari sudut pendorong dilakukannya outsourcing, maka menurut Johnson (1997) terdapat dua level outsourcing, yaitu:

1. Tactical; yang dipandang dari alasan biaya sehingga outsourcing yang dilakukan hanya dalam jangka pendek dengan menitikberatkan pada hasil yang ingin diperoleh.
2. Strategic; yang dilihat dari sudut pandang perusahaan yang melakukan outsourcing untuk tujuan jangka panjang dan lebih menitikberatkan pada proses yang dilalui.⁷³

D. SYARAT BERDIRINYA PERUSAHAAN OUTSOURCING

Tujuan utama suatu perusahaan melakukan outsourcing adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat fokus terhadap core business (kegiatan bisnis utama) yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan agar tujuan dari bisnis tersebut tercapai dan secara tidak langsung dapat memenangkan kompetisi dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan. Namun demikian, tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara outsourcing, karena hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian

⁷² Ibid.

⁷³ Ibid, hal. 12.

pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.

Berdasarkan Pasal 66 UU 13/2003, outsourcing dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 UU 13/2003 menyebutkan bahwa:

Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core bussiness) 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 penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.⁷⁴

Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain diatur juga dalam Pasal 6 Kepmenakertrans Nomor Kep-220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

- (1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya apabila pekerjaan yang diborong tersebut apabila tidak dilaksanakan, maka kegiatan utama tetap berjalan sebagaimana mestinya.
- (2) Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
- (3) Perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan menunjang serta melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat.⁷⁵

⁷⁴ Ibid, Penjelasan Pasal 66 ayat (1).

⁷⁵ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, Op. cit., Pasal 6.

Berdasarkan pasal 66 ayat (3) UU 13/2003, “Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁷⁶” Ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, khususnya dalam Pasal 2 dan Pasal 3.

Pasal 2

- (1) Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Untuk mendapatkan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:
 - a. copy pengesahan sebagai badan 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 izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dalam waktu paling lama 30 (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.⁷⁷

Berdasarkan Pasal 2 dan Pasal 3 Kepmenakertrans tersebut, ditambah dengan dokumen-dokumen lain yang dibutuhkan, maka dokumen legal yang harus dimiliki oleh perusahaan outsourcing antara lain⁷⁸:

⁷⁶ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 66 ayat (3).

⁷⁷ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Op. cit., Pasal 2-3.

1. Akte notaris pendirian perusahaan yang sudah disesuaikan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa Pekerja/Buruh.
2. Surat pengesahan akte pendirian perusahaan dari Departemen Hukum dan HAM RI.
3. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP).
4. Surat Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai domisili perusahaan. Walaupun disahkan oleh dinas setempat, surat ijin operasional ini dapat digunakan di seluruh wilayah Indonesia.
5. Surat Wajib Laporan Ketenagakerjaan yang masih berlaku (Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981).
6. Sertifikat Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
7. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).

Perusahaan yang beroperasi di bidang penyedia jasa pekerja/buruh, selain harus memiliki tanda daftar perusahaan (TDP) dari “Dinas Perdagangan“ (sesuai Pasal 5 dan Pasal 22 jo. Pasal 11 dan Pasal 12 UU Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan), juga harus memiliki izin operasional sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai lokasinya⁷⁹. Untuk mendapatkan izin operasional yang dimaksud, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menyampaikan permohonan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan persyaratan-persyaratan sebagai berikut⁸⁰:

⁷⁸ Forum Lowongan Kerja dan Mitra Kerja Indonesia, “Ciri Perusahaan Outsourcing yang Profesional,” <http://www.mitra-kerja.com/showthread.php/2012-Ciri-Perusahaan-Outsourcing-yang-Profesional>, diunduh 12 Maret 2012. (telah diubah dari aslinya)

⁷⁹ Umar Kasim, “Prosedur Mendirikan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja,” <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl5828/prosedur-mendirikan-perusahaan-penyedia-jasa-tenaga-kerja>, diunduh 12 Maret 2012.

⁸⁰ Ibid.

- A. Copy pengesahan (Akta Pendirian dan Pengesahaannya) sebagai badan hukum berbentuk PT atau Koperasi dari Kementerian Hukum dan HAM atau Kementerian Koperasi (sesuai bentuk kesatuannya);
- B. Copy Anggaran Dasar (articles of association) yang memastikan kegiatan usahanya sebagai penyedia jasa pekerja/buruh;
- C. Copy SIUP sesuai dengan TDP (sebagai badan usaha yang melakukan kegiatan usaha bisnis); dan
- D. Copy bukti Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan (berdasarkan UU Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan).

E. PERJANJIAN KERJA SAMA OUTSOURCING

Konsep sederhana dari outsourcing adalah dimana perusahaan pengguna jasa outsourcing bekerja sama dengan perusahaan outsourcing, yang hubungan hukumnya dibentuk dalam suatu perjanjian kerja sama yang antara lain memuat tentang jangka waktu perjanjian serta bidang-bidang apa saja yang merupakan bentuk kerja sama outsourcing. Perjanjian antara kedua belah pihak dilakukan dengan kontrak secara tertulis. Pengaturan mengenai kontrak outsourcing terdapat dalam Pasal 64 UU 13/2003, yang menyatakan secara tegas bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh harus dibuat secara tertulis (kontrak). Dalam perkembangannya, istilah kontrak telah diberi arti yang lebih khusus yaitu perjanjian tertulis, dengan demikian istilah kontrak selalu mengandung arti perjanjian dan tulisan⁸¹.

Kontrak outsourcing juga tetap semestinya tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPdata, yang menyatakan bahwa sebuah perjanjian sah apabila memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian.

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu pokok persoalan tertentu;

⁸¹ Uti Ilmu Royen, Op. cit., hal. 78.

4. suatu sebab yang tidak terlarang.⁸²

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) UU 13/2003, yaitu:

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.⁸³

Ketentuan mengenai perjanjian kerja sama outsourcing diatur di dalam KUHPerdara, yaitu Pasal 1601b yang menyatakan “perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan⁸⁴.” Selain itu, Pasal 1604 menyebutkan “dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dapat diperjanjikan bahwa pemborong hanya akan melakukan pekerjaan atau bahwa ia juga akan menyediakan bahan-bahannya⁸⁵.”

Hubungan kerja outsourcing adalah bentuk hubungan kerja borongan dari perusahaan kepada perusahaan lain atas dasar perjanjian, dengan demikian dalam hubungan kerja outsourcing pihak yang terlibat dalam kesepakatan kerja bukan antara buruh dan pengusaha akan tetapi antar-sesama pengusaha sedangkan buruh diposisikan sebagai perangkat kerja pelaksana isi perjanjian⁸⁶.

⁸² Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Op. Cit. Pasal 1320.

⁸³ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 65 ayat (2).

⁸⁴ Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Op. Cit., Pasal 1601b.

⁸⁵ Ibid, Pasal 1604.

⁸⁶ Anjaz Hilman, “Menimbang Kepentingan Pekerja Outsourcing dan Pengusaha dalam Hubungan Industrial di Indonesia,” <http://sites.google.com/site/anjazhilman/hukum-ketenagakerjaan>, diunduh 13 Maret 2012.

Perjanjian kerja antara karyawan outsourcing dengan perusahaan outsourcing biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerja sama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing, karena perusahaan pengguna jasa outsourcing hendak mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan outsourcing, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan outsource⁸⁷. Karyawan outsourcing menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing untuk ditempatkan di perusahaan pengguna outsourcing, dan selama ditempatkan di perusahaan pengguna jasa outsourcing wajib mentaati ketentuan kerja yang berlaku pada perusahaan outsourcing, di mana hal itu harus dicantumkan dalam perjanjian kerja sama. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam outsourcing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa outsourcing, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan⁸⁸. Adapun dalam UU 13/2003 Pasal 59 menyebutkan:

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 yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁸⁹

⁸⁷ Henny Primadona, "Keuntungan dan Kelemahan Sistem Informasi Outsourcing Vs Insourcing," <http://primadona.blogstudent.mb.ipb.ac.id/2010/07/15/keuntungan-dan-kelemahan-sistem-informasi-outsourcing-vs-insourcing/>, diunduh 13 Maret 2012.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 59 ayat (1).

F. REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN PENEMPATAN KARYAWAN OUTSOURCING

Sistem perekrutan tenaga kerja outsourcing sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan karyawan pada umumnya, namun tenaga kerja ini direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga jasa, bukan oleh perusahaan yang membutuhkan jasanya secara langsung. Nantinya, perusahaan penyedia tenaga jasa akan dikirimkan karyawannya ke perusahaan lain (klien) yang membutuhkannya.

Secara organisasi, karyawan outsourcing berada di bawah perusahaan outsourcing, namun pada saat rekrutmen, karyawan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna outsourcing. Apabila perjanjian kerja sama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan outsourcing dengan karyawannya.

Fungsi pengelolaan rekrutmen tenaga kerja meliputi kebijakan recruit the best dan equal opportunity dengan produk berupa selection criteria, sourcing dan placement⁹⁰.

Kegiatan dalam fungsi ini meliputi penetapan dan pengembangan kriteria dan metoda seleksi, sourcing, pelaksanaan seleksi dan penerimaan, dan penempatan karyawan. Bentuk pengelolaan rekrutmen tenaga kerja outsourcing tentunya mempertimbangkan dari mana sumber tenaga kerja outsourcing dimaksud. Untuk sumber tenaga outsourcing yang berasal dari perusahaan mitra outsourcing, maka yang melakukan seleksi adalah perusahaan mitra outsourcing sesuai kebutuhan perusahaan sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerjasama yang dilakukan. Dengan demikian perusahaan pengguna tidak mudah bisa melakukan sesuatu tanpa melibatkan perusahaan mitra outsourcing. Untuk itu perlu ditetapkan suatu standard rekrutmen, kriteria karyawan outsourcing dan pembinaan SDM outsourcing yang dituangkan dalam pasal-pasal perjanjian kerjasama yang dapat saling menguntungkan kedua belah pihak.⁹¹

⁹⁰ Adi Mardianto, *Recruitment Handbook*, (Sukoharjo: Insight Solusi Mandiri, 2009), hal. 7.

⁹¹ Mohammad Syibli, et. al., *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT Telkom Dengan Pendekatan SEM (Structural Equation Modelling)*, (Surabaya: Pasca Sarjana Magister Manajemen Teknologi-ITS, 2010), hal. 7-8.

Setelah adanya proses rekrutmen, hal selanjutnya yang berhak diterima oleh tenaga kerja adalah pelatihan kerja. Pasal 1 angka 9 UU 13/2003 mendefinisikan:

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.⁹²

Tujuan dari pelatihan kerja tercantum dalam Pasal 9 UU 13/2003, yaitu: “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan⁹³.”

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.261/Men/XI/2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja menetapkan peraturan antara lain sebagai berikut:

Pasal 2

- (1) Perusahaan yang wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruhnya melalui pelatihan kerja adalah perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang pekerja/buruh atau lebih.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mencakup sekurang-kurangnya 5 % (lima perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/.buruh di perusahaan tersebut setiap tahun.

Pasal 3

Untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 perusahaan harus membuat perencanaan program pelatihan kerja tahunan bagi pekerja/buruh yang sekurang-kurangnya meliputi jenis pelatihan kerja, jangka waktu pelatihan kerja dan tempat pelatihan kerja.

Pasal 4

Biaya pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.

Pasal 5

Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan teknikal pekerja/buruh.

Pasal 6

⁹² Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 1 angka 9.

⁹³ Ibid, Pasal 9.

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan teknologi yang digunakan perusahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi pekerja/buruh.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilaksanakan di perusahaan dan atau di lembaga pelatihan.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.⁹⁴

Dalam konteks peraturan di atas, berarti peraturan tersebut mencakup seluruh aspek ketenagakerjaan di Indonesia, tidak terkecuali perusahaan outsourcing. Oleh karena itu, karyawan outsourcing juga berhak dan wajib untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan tempatnya bekerja (perusahaan outsourcing).

Pemagangan juga diatur dalam UU 13/2003 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 24

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.⁹⁵

Pelatihan tenaga kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan berbagai pengetahuan dan keterampilan, serta usaha untuk memberikan kemungkinan perubahan sikap yang dilandasi oleh motivasi untuk

⁹⁴ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja, Kepmenakertrans Nomor Kep.261/MEN/XI/2004, Pasal 2-6.

⁹⁵ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 21, 22, dan 24.

berprestasi⁹⁶. Secara tidak langsung, pendidikan dan pelatihan adalah factor penunjang utama usaha peningkatan produktivitas kerja, di samping tentunya faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kondisi tenaga kerja ataupun totalitas sistem produksi bersangkutan⁹⁷. Pelatihan kerja minimalnya dapat ditujukan untuk beberapa arah, yaitu⁹⁸:

1. Peningkatan pengetahuan, baik teknis maupun manajerial.
2. Peningkatan keterampilan yang lebih banyak bersifat teknis.
3. Peningkatan motivasi.

Hal tersebut diharapkan dapat memberikan perubahan sikap mental yang positif, yang merupakan kunci pokok menuju peningkatan produktivitas kerja.

⁹⁶ Cosmas Batubara, et. all., *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1990), hal. 89.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Ibid, hal. 90.

BAB III
PELAKSANAAN OUTSOURCING KARYAWAN
PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA (SECURE PARKING)
PADA PT PURI DIBYA PROPERTY (MARGO CITY)

A. LATAR BELAKANG PELAKSANAAN OUTSOURCING DI PT PURI DIBYA PROPERTY (MARGO CITY)

Maraknya penggunaan tenaga kerja outsourcing di berbagai perusahaan juga terjadi di banyak perusahaan yang ada di Indonesia, tidak terkecuali di Depok. Kota Depok adalah sebuah kota di Provinsi Jawa Barat, yang terletak tepat di selatan Jakarta, yakni antara Jakarta dan Bogor. Sebagai salah satu kota yang disebut “penyangga kota Jakarta” ini, Depok dapat dikategorikan sebagai salah satu kota yang cukup dipadati perusahaan-perusahaan dari berbagai sektor. Dari sekian banyak perusahaan itu, adalah PT Puri Dibia Property, sebuah perusahaan di bidang property yang menjalankan usaha pusat perbelanjaan (mall) yang bernama Margo City Depok. Margo City adalah salah satu perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing melalui perjanjian kerja sama dengan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) yang menyediakan jasa layanan perparkiran.

1. Profil Singkat PT Puri Dibia Property (Margo City)

Margo City adalah sebuah pusat belanja dan hiburan mall dengan design yang dinamis dan modern, di kota Depok, Jawa Barat, Indonesia, yang didirikan pada September 2004 dan resmi beroperasi sejak 24 Maret 2006⁹⁹. Mall ini

⁹⁹ Margo City, “Margo City Depok,” <http://www.margocity.com/margocity.php>, diunduh 14 Maret 2012.

berlokasi di Jalan Margonda Raya Nomor 358 Depok dan berada tepat di seberang pusat perbelanjaan lain, yaitu Depok Town Square.

Margo City memiliki luas bangunan 67.000 M² pada luas tanah 7,5 Ha. Margo City merupakan mall pertama di Depok yang mengadopsi konsep Single Coridor dengan pembagian area (Clustered area) berupa Three Zones, yaitu: (a) Margo Zone untuk retail yang bergerak di bidang bisnis Food and Entertainment (Sebelah kanan); (b) City Zone untuk retail yang bergerak di bidang bisnis Lifestyles and Fashion serta (Sebelah kiri); dan (c) Outdoor Zone (O Zone) yaitu area yang khusus disediakan bagi sport dan outdoor activities serta student center.¹⁰⁰

Margo City merupakan perusahaan yang memiliki core business di bidang property yaitu pusat perbelanjaan, sehingga untuk kegiatan-kegiatan penunjang yang penting, Margo City menggunakan jasa outsourcing. Beberapa kegiatan penunjang Margo City yang menggunakan jasa outsourcing antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Layanan perparkiran menggunakan jasa outsourcing dari PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking).
- b. Satuan pengamanan (security) menggunakan jasa outsourcing dari PT Total Security Solution (TOSS).
- c. Cleaning service menggunakan jasa outsourcing dari PT ISS Indonesia (ISS Cleaning Service)

Pada penelitian ini, lebih lanjut akan membahas mengenai penggunaan jasa layanan perparkiran di Margo City, yang ditangani oleh Secure Parking. Di dalam manajemen Margo City sendiri, bidang layanan perparkiran dibawah oleh SPS (Security, Parking, and Safety) Department. Security, Parking, and Safety Department Margo City dibawah oleh seorang koordinator. Pada saat penelitian ini berlangsung, koordinator SPS Department dijabat oleh Chandra Susanto. Berdasarkan hasil wawancara, Chandra mengungkapkan bahwa di Margo City, untuk parking dan security diserahkan kepada perusahaan outsourcing.

¹⁰⁰ Ibid.

“Margo City meng-*outsource* karyawan parkir dan security dari perusahaan yang berbeda. Parkir ditangani oleh Secure Parking, sedangkan security dipegang oleh PT TOSS. Untuk layanan parkir sendiri, Secure Parking masuk ke Margo City melalui tender pada tahun 2006 yang diperpanjang setiap 1 (satu) tahun sekali sampai tahun 2010, lalu tahun 2010 kemarin diperpanjang lagi langsung selama 5 (lima) tahun sampai 2015...¹⁰¹”

2. Alasan Dilakukannya Outsourcing oleh PT Puri Dibya Property (Margo City)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 44 perusahaan dari berbagai industri terdapat, lebih dari 50% perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga *outsource*, yaitu sebesar 73%, sedangkan sisanya sebanyak 27% tidak menggunakan tenaga *outsource* dalam operasional di perusahaannya¹⁰². Dari 73% perusahaan yang menggunakan tenaga *outsource* diketahui 5 alasan menggunakan *outsourcing*, yaitu agar perusahaan dapat fokus terhadap *core business* (33.75%), untuk menghemat biaya operasional (28,75%), *turn over* karyawan menjadi rendah (15%), modernisasi dunia usaha dan lainnya, masing-masing sebesar 11.25%¹⁰³, seperti terlihat dalam gambar II.5. yang telah dijabarkan sebelumnya.

Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di negara-negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan. Selain itu ada pertimbangan biaya dan pertimbangan sosial, seperti pendapat di bawah ini (Reddy, 2001):

1. Perusahaan tidak memiliki fasilitas lengkap yang diperlukan untuk proses bisnis (SDM, mesin, tempat, dan lain-lain).
2. Menghindari investasi yang kurang menguntungkan dari segi ekonomi.
3. Walaupun sudah punya fasilitas untuk proses bisnis, tetapi fasilitas luar perusahaan lebih murah dibandingkan fasilitas internal.
4. Meminimumkan resiko sosial dari *outsourcing* SDM, dan resiko biaya akibat kesalahan pekerjaan.
5. Kualitas service untuk kepuasan pelanggan.

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

¹⁰² PPM Riset Manajemen, Op. Cit., hal. 10.

¹⁰³ Ibid.

6. Peningkatan volume produk.
7. Permintaan volume pasar yang kurang stabil.
8. Perusahaan lebih fokus pada core competence dan core business.
9. Secara umum mengakomodasi fungsi-fungsi yang unik.
10. Transfer pengetahuan kepada karyawan internal.
11. Kompetensi kontraktor yang dapat diakomodasi dan diorganisasi dimanfaatkan untuk meningkatkan kemampuan berkompetisi.¹⁰⁴

Di Indonesia, kecenderungan meningkatnya penggunaan tenaga kerja outsourcing oleh manajemen atas faktor pertimbangan butir 4 pendapat Reddy (2001) yakni meminimalkan resiko sosial. Kebijakan tersebut lebih berorientasi jangka pendek.¹⁰⁵

Salah satu alasan utama Margo City menggunakan tenaga outsource untuk layanan perparkiran adalah agar terjadi kualitas service yang lebih baik kepada pelanggan/customer. Margo City beranggapan bahwa apabila kegiatan tersebut diserahkan kepada Secure Parking, maka layanan perparkiran akan jauh lebih baik dibandingkan apabila dijalankan sendiri oleh Margo City¹⁰⁶. Hal ini dikarenakan Secure Parking adalah perusahaan yang spesialis dalam jasa layanan parkir dalam core business-nya yaitu Secure Parking.

Apabila dikaitkan dengan teori Reddy tersebut, maka alasan Margo City menggunakan jasa outsource dalam layanan perparkirannya adalah poin-poin sebagai berikut:

1. Meminimumkan resiko sosial dari outsourcing SDM, dan resiko biaya akibat kesalahan pekerjaan; hal ini bertujuan agar segala tanggung jawab dibebankan kepada pihak perusahaan outsourcing, yaitu Secure Parking, dan pihak Margo City tidak perlu dibebani dengan tanggung jawab resiko yang muncul akibat kegiatan yang dilakukan oleh Secure Parking.
2. Kualitas service untuk kepuasan pelanggan; karena Secure Parking merupakan spesialis bidang layanan perparkiran, sehingga kualitas layanan yang dihasilkan lebih baik apabila kegiatan tersebut dilaksanakan oleh Margo City sendiri.

¹⁰⁴ Mohammad Syibli, et. al., Op. cit, hal. 1-2.

¹⁰⁵ Ibid, hal 2.

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

3. Perusahaan lebih fokus pada core competence dan core business; di mana Margo City adalah sebuah pusat perbelanjaan, sehingga dengan layanan perparkiran yang dipegang oleh Secure Parking, dapat membuat Margo City lebih fokus untuk mengembangkan bisnisnya.

Outsourcing bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, namun juga untuk mendukung tujuan dan sasaran bisnis¹⁰⁷. Ada 5 (lima) alasan utama pada beberapa tingkatan dalam penerapan konsep kegiatan outsourcing di perusahaan, yaitu:

1. Alasan taktikal untuk keuntungan jangka pendek
 - a. Mengurangi dan mengendalikan biaya-biaya operasional.
 - b. Menambah tersedianya dana-dana modal.
 - c. Menghasilkan pemasukan dana tunai/kas.
 - d. Sumber daya tidak perlu dimiliki oleh internal perusahaan.
 - e. Pemberdayaan fungsi yang sulit diatur atau diluar kendali perusahaan.
2. Alasan strategis untuk keuntungan jangka panjang
 - a. Meningkatkan fokus bisnis perusahaan.
 - b. Mendapat akses dan masuk pada kemampuan kelas dunia.
 - c. Mempercepat keuntungan dari proses re-engineering (teknologi baru).
 - d. Membagi resiko usaha.
 - e. Mengalihkan sumber daya atau menggunakan sumber daya yang ada untuk aktivitas yang lebih strategis.
3. Alasan transformasional untuk perubahan
 - a. Lebih cepat memberikan solusi baru bagi pelanggan.
 - b. Reaksi untuk mempersingkat daur hidup produk.
 - c. Menata ulang hubungan dengan penyedia jasa dan rekan bisnis.
 - d. Mengungguli pesaing.
 - e. Memasuki pasar baru dengan resiko yang lebih kecil.¹⁰⁸

Margo City lebih banyak menggunakan alasan taktikal dan strategis dalam menggunakan Secure Parking sebagai perusahaan outsourcing jasa layanan perparkiran. Alasan taktikan yang digunakan lebih kepada mengendalikan biaya

¹⁰⁷ Chandra Suwondo, Op. Cit., hal. 11.

¹⁰⁸ Alberami, "Analisis Strategi Outsourcing pada Pengadaan Kendaraan Operasional PT. BNI (Persero) Tbk", (Tesis Magister Manajemen Universitas Indonesia, Jakarta, 2006), hal. 20-21.

operasional, sedangkan untuk alasan strategisnya adalah agar Margo City lebih fokus kepada bisnis perusahaan.

3. Tahap-tahap Pelaksanaan Outsourcing oleh PT Puri Dibia Property (Margo City)

Keputusan perusahaan untuk menyerahkan sebagian kegiatannya kepada pihak lain di luar perusahaan (outsourcing) harus melewati berbagai pertimbangan yang matang. Agar implementasi outsourcing berjalan efektif, maka harus dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut¹⁰⁹:

1. Mendefinisikan tujuan outsourcing.
2. Mengidentifikasi fungsi-fungsi yang harus di-outsource.
3. Memperhitungkan resiko.

Secara taktis, ada beberapa tahapan yang harus dilakukan agar perusahaan sukses dalam melakukan outsourcing¹¹⁰:

1. Perencanaan inisiatif.
2. Pertimbangan implikasi strategis.
3. Analisa biaya dan kinerja.
4. Seleksi dan pemilihan provider.
5. Negosiasi dan kontrak.
6. Peralihan sumber daya.
7. Pengelolaan hubungan.

Pada dasarnya, Margo City telah melaksanakan tahapan tersebut dalam melakukan outsourcing, khususnya untuk jasa layanan perparkiran yang dipegang oleh Secure Parking ini. Tahapan yang dilakukan Margo City dalam membuat perjanjian kerja sama dengan Secure Parking adalah sebagai berikut:

¹⁰⁹ Ibid, hal. 27-28.

¹¹⁰ Ibid, hal. 28-29.

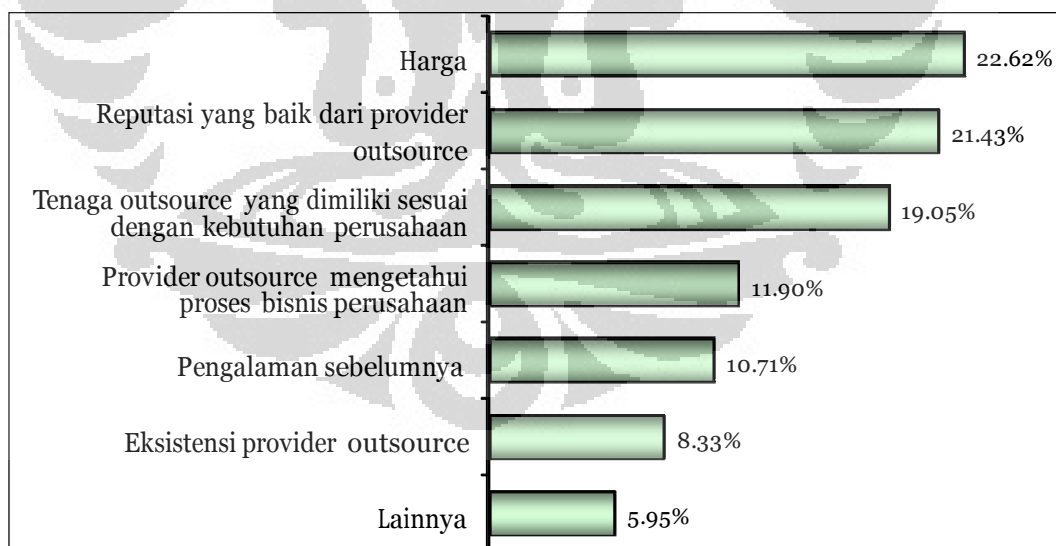
1. Perencanaan dan analisis

Margo City telah melakukan outsourcing untuk jasa layanan perparkiran sejak awal Margo City berdiri yaitu tahun 2006. Sebelumnya, tim manajemen Margo City telah melakukan pertimbangan strategis dan analisis biaya. Alasan yang digunakan pada saat itu adalah untuk mengendalikan biaya operasional dan agar Margo City dapat fokus kepada bisnis perusahaan¹¹¹.

2. Seleksi dan pemilihan perusahaan outsourcing

Outsourcing tidak terlepas dari perusahaan penyedia (provider) jasa tenaga outsource. Perusahaan harus memilih provider yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan, dan perusahaan outsourcing tersebut harus teruji kualitas yang dijanjikan, serta adanya kesempatan untuk membuat hubungan jangka panjang. Oleh sebab itu, terdapat faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan provider jasa tenaga outsource, seperti yang dijabarkan dalam gambar berikut:

Gambar III.1. Faktor-faktor Pemilihan Partner Outsourcing¹¹²



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

¹¹¹ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

¹¹² PPM Riset Manajemen, Op. Cit., hal. 11.

Salah satu aspek penting dalam menjamin suksesnya pelaksanaan implementasi outsourcing adalah pemilihan provider yang tepat. Kriteria pemilihan provider bergantung pada pekerjaan yang akan di-outsource, yang berhubungan dengan kebutuhan fundamental dari bagian yang di-outsource¹¹³. Kriteria tersebut antara lain¹¹⁴:

- a. Kemampuan teknis provider
- b. Kelengkapan sumber daya, layanan, dan support
- c. Pengalaman sebelumnya dengan provider
- d. Harga
- e. Pengalaman industri
- f. Reputasi
- g. Spesialisasi provider
- h. Referensi nasabah dari provider

Margo City mengadakan tender untuk melakukan seleksi terhadap beberapa perusahaan outsourcing yang memiliki core business jasa layanan parkir. Dari beberapa perusahaan yang mengajukan tender, Margo City memilih PT Securindo Packatama Indonesia dengan produk jasa layanannya yang bernama Secure Parking sebagai provider jasa layanan parkir dan mempercayakan kegiatan tersebut kepada Secure Parking karena Secure Parking dianggap paling sesuai dan ideal dengan kriteria yang disebutkan, maupun dengan kriteria yang diinginkan oleh Margo City. Dalam memilih perusahaan outsourcing untuk jasa layanan parkir, Margo City memiliki kriteria pemilihan perusahaan outsourcing sesuai dengan visi dan misi Margo City sebagai berikut:

- a. We Believe in Good Business Ethics
Good ethics is about justice, fairness, consideration, and cooperation. We believe in honor to become worthy, honesty to get trust and service to brings satisfaction.
- b. We Believe in Great Partnership

¹¹³ Chandra Suwondo, Op. Cit., hal. 88.

¹¹⁴ Ibid, hal. 88-89.

We hold high every partnership as it is through partnership that we will be able to achieve success with our business partners. Today's business is about collaboration and therefore, we are embracing our stakeholders as our valueable partners.

c. We Believe in Innovation

Time changes and so do people. This calls for innovation, creativity, and incentive for improvement. We believe that innovation-driven marketing is the key to blend with the changes

d. We Believe in Eco-Friendly environment

Going green is more than just putting plants around the mall. We believe that the future belongs to eco-friendly destination. Therefore, we strive to create a fresh and healthy environment for our customers, partners and stakeholders. We want to make MARGO CITY their second home.

e. We Believe in Safety and Comfort

Comfort determines security. It provides safe environment and removes insecurity for our customers and business partners.¹¹⁵

Menurut Chandra Susanto, great partnership, innovation, dan safety and comfort adalah kriteria utama yang digunakan Margo City dalam memilih perusahaan outsourcing.

“Secure Parking dipilih oleh Margo City sebagai rekan kerja dalam pengelolaan parkir di Margo City karena memenuhi kriteria yang Margo City inginkan. Yang pertama adalah dalam kaitannya menjalin hubungan kerja, dimana Secure Parking selalu mengedepankan apa yang disebut great parntership, selalu berusaha profesional dalam melaksanakan kewajiban kerja yang disepakati. Kemudian yang kedua adalah innovation, dimana dalam menjalankan bisnisnya Secure Parking selalu berusaha membuat inovasi-inovasi baru terkait dengan sistem perparkiran, salah satunya adalah pengembangan sistem Smart Parking System berbasis linux. Dan yang ketiga adalah dalam hal pelayanan customer, dimana kenyamanan pengunjung merupakan hal utama yang harus dikedepankan dalam kaitannya dengan service yang diberikan. Dalam rangka mempertahankan pelayanan yang baik, Secure Parking selalu mengadakan audit terhadap karyawan dan sistem dalam jangka waktu satu bulan sekali ke Margo City dan 3 bulan sekali mengadakan training dan itupun dilakukan di Margo City, yang semata-mata demi customer comfortable...¹¹⁶”

¹¹⁵ Margo City, “Overview, We Stand For...,” <http://www.margocity.com/v2/margocity.php>, diunduh 18 Maret 2012.

¹¹⁶ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

3. Negosiasi dan Kontrak

Pokok bahasan yang harus dituangkan dalam perjanjian kontrak outsourcing adalah sebagai berikut¹¹⁷:

- a. Ruang lingkup layanan jasa yang diberikan.
- b. Performa standar (service level agreements).
- c. Jadwal pembayaran.
- d. Persyaratan dan kondisi lainnya.

Perjanjian kerja sama Margo City dengan Secure Parking ditandai dengan Perjanjian Kerja Sama Pengelolaan Perparkiran untuk Lahan Perparkiran yang Melayani Margo City Nomor 048/SPI-MC-KTR/II/10, dengan Pihak Pertama adalah Margo City dan Pihak Kedua adalah Secure Parking. Perjanjian tersebut adalah perjanjian kedua (perjanjian pembaharuan kontrak) antara Margo City dengan Secure Parking, setelah perjanjian pertama telah habis jangka waktunya pada tahun 2010 yang lalu. Dalam perjanjian tersebut, dinyatakan bahwa PT SPI (Secure Parking) adalah sebuah perusahaan jasa pengelolaan fasilitas perparkiran, akan mengadakan pelayanan pengelolaan perparkiran berkualitas pada Lokasi Parkir (Margo City)¹¹⁸. Perjanjian tersebut efektif berlaku dan akan berlangsung untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yakni terhitung sejak tanggal 1 Maret 2010 dan berakhir pada tanggal 28 Februari 2015¹¹⁹. Penjelasan lebih lanjut mengenai bentuk kontrak atau perjanjian kerja sama Margo City dengan Secure Parking akan diuraikan pada bagian selanjutnya.

4. Evaluasi kegiatan outsourcing

Kegiatan evaluasi perlu dilakukan oleh perusahaan outsourcing dan perusahaan pengguna secara periodik, terutama pada akhir masa kontrak, sebagai landasan pengambilan keputusan apakah hubungan kerja sama yang telah

¹¹⁷ Alberami, Op. Cit., hal. 34-35.

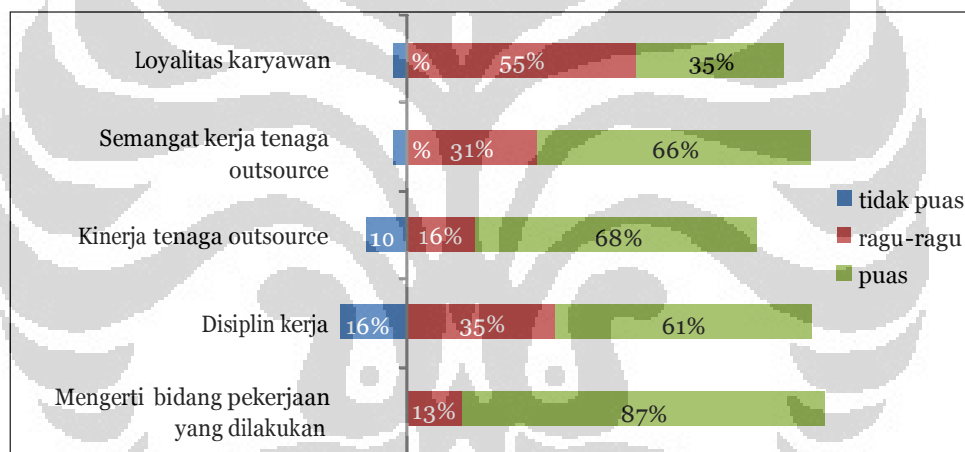
¹¹⁸ Perjanjian Kerja Sama Pengelolaan Perparkiran untuk Lahan Perparkiran yang Melayani Margo City Nomor 048/SPI-MC-KTR/II/10, hal. 1.

¹¹⁹ Ibid, Pasal 2 ayat (1), hal. 2.

dibangun dapat dilanjutkan atau tidak. Beberapa kriteria dalam melakukan evaluasi kegiatan outsourcing adalah:

- a. Tercapainya target penurunan biaya total pengelolaan fungsi pekerjaan
- b. Kinerja service level yang tinggi
- c. Tercapainya kepuasan para pengguna layanan dalam perusahaan
- d. Tidak ada konflik antara perusahaan dengan penyedia jasa outsourcing
- e. Perhatian dan tanggung jawab dari penyedia jasa yang besar terhadap kelangsungan bisnis perusahaan
- f. Tercapainya target obyektif dan terukur yang telah disepakati bersama
- g. Kelayakan perpanjangan masa kontrak dengan penyedia jasa outsourcing¹²⁰

Gambar III.2. Kepuasan Perusahaan Terhadap Tenaga Outsource¹²¹



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Dari 73% perusahaan yang menggunakan tenaga outsource, kepuasan perusahaan terhadap tenaga outsource dinilai dari pengertian tenaga outsource terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan yaitu sebesar (87%), kinerja tenaga outsource

¹²⁰ Irsan Thaslimie, "Kajian Penerapan Konsep Outsourcing dalam Mengembangkan Usaha di Affa Communication," (Tesis Magister Manajemen Universitas Indonesia, Jakarta, 2001), hal 17-19.

¹²¹ PPM Riset Manajemen, Op. Cit., hal. 15.

(68%), semangat kerja (66%), disiplin kerja (61%). Sedangkan untuk loyalitas tenaga outsource (55%) diragukan oleh perusahaan pengguna outsource¹²².

Margo City melakukan evaluasi terhadap kinerja Secure Parking setiap 1 (satu) bulan sekali, yang secara khusus dilakukan oleh SPS Department. Setiap akhir tahun, laporan tersebut direkapitulasi sehingga menghasilkan laporan tahunan kinerja Secure Parking site office Margo City. Pada evaluasi bulanan, manajemen Margo City akan melakukan penilaian terhadap outsourcing mengenai aspek-aspek sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia
 - a. Sikap
 - b. Penampilan
 - c. Kedisiplinan
 - d. Kerajinan / Absensi
 - e. Komunikasi
 - f. Respon terhadap masalah
 - g. Ketelitian
2. Mekanisme Kerja
 - a. Plotting area
 - b. Schedule
 - c. Peralatan
 - d. Koordinasi internal
 - e. Koordinasi eksternal
 - f. Supervisi / controlling
3. Kualitas
 - a. Kualitas pelayanan
 - b. Produktivitas karyawan¹²³

Selain penilaian secara kualitatif, manajemen Margo City juga melakukan evaluasi bulanan secara kuantitatif, yaitu:

1. Laporan jumlah kendaraan, yaitu jumlah motor, mobil, dan taksi yang masuk ke Margo City baik yang pass (langganan, kendaraan manajemen, dan rekanan bisnis) maupun casual (non-langganan dan pengunjung).

¹²² Ibid.

¹²³ Berdasarkan data Evaluasi Bulanan Outsource yang dibuat oleh Security, Parking, and Safety Department Margo City bulan Desember 2012.

2. Pendapatan parkir casual, yaitu mobil, motor, mobil box, kendaraan TNI/Polri, Taksi, dan penitipan helm.
3. Pendapatan parkir langganan, yaitu mobil, motor, dan biaya ganti plat.
4. Perbandingan budget dan actual income.
5. Laporan bagi hasil.¹²⁴

Evaluasi bulanan outsource di Margo City dilakukan secara rutin setiap bulannya, kemudian setiap akhir tahun yaitu pada bulan Desember dilakukan evaluasi tahunan dengan merekapitulasi data-data penilaian selama 12 bulan.

“Evaluasi tahunan digunakan sebagai tolak ukur kinerja Secure Parking, agar dapat menjadi bahan pertimbangan apakah kontraknya dengan Margo City dapat diperpanjang atau tidak. Jika tidak perform, kontraknya bisa juga putus ditengah jalan tanpa harus menunggu masa habis kontrak.”¹²⁵

Evaluasi tahunan yang dilakukan mencakup aspek-aspek sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia
 - a. Sikap
 - b. Penampilan
 - c. Kedisiplinan
 - d. Kerajinan / Absensi
 - e. Komunikasi
 - f. Respon terhadap masalah
 - g. Ketelitian
2. Mekanisme Kerja
 - a. Plotting area
 - b. Schedule
 - c. Peralatan
 - d. Koordinasi internal
 - e. Koordinasi eksternal
 - f. Supervisi / controlling¹²⁶

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

¹²⁶ Berdasarkan data Berita Acara Evaluasi Tahunan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) Periode 1 Januari 2011 – 31 Desember 2012 yang dibuat oleh Security, Parking, and Safety Department Margo City tanggal 13 Januari 2012.

Selain itu, secara kualitatif, manajemen Margo City juga melakukan penilaian tahunan mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Waktu penyelesaian pekerjaan
2. Pembiayaan pekerjaan
3. Surat teguran
4. Kelengkapan peralatan kerja dan peralatan K3
5. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan
6. Penanganan keluhan¹²⁷

B. PELAKSANAAN OUTSOURCING OLEH PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA (SECURE PARKING) SITE OFFICE PT PURI DIBYA PROPERTY (MARGO CITY)

Secure Parking dan Margo City telah melakukan perjanjian kerja sama sejak tahun 2006. Salah satu alasan utama Margo City memilih Secure Parking untuk mengelola parkir di lokasinya adalah karena Secure Parking merupakan perusahaan outsourcing pengelola jasa perparkiran yang telah memiliki banyak pengalaman dan mitra kerja di berbagai daerah di Indonesia. Sebagai perusahaan multinasional, Secure Parking telah berkembang menjadi perusahaan penyedia jasa layanan perparkiran yang paling diminati oleh perusahaan-perusahaan di berbagai negara.

1. Profil Perusahaan Outsourcing (PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking))

Secure Parking didirikan sejak tahun 1979 di Sydney, Australia oleh 2 (dua) bersaudara Garth Mathews dan Brett Mathews, dan kini telah berkembang menjadi perusahaan penyedia jasa pelayanan pengelolaan perparkiran terbesar di Australia dan Indonesia¹²⁸. Di Indonesia, Secure Parking telah melayani sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak lebih dari 400 lokasi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, yakni

¹²⁷ Ibid.

¹²⁸ Secure Parking, "Tentang Kami." <http://www.secureparking.co.id/tentangkami.php>, diunduh 20 Maret 2012.

Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Medan, Batam, Pekanbaru, Palembang, Manado dan Jambi dengan total pengelolaan lebih dari 800.000 petak parkir dan didukung oleh lebih dari 12.000 putra putri Indonesia terpilih dan terlatih¹²⁹.

Salah satu kunci sukses Secure Parking adalah bahwa Secure Parking menggabungkan teknologi-teknologi terbaru terhadap semua aspek manajemen perparkiran untuk menjadikan setiap pemilik properti dan para pengguna jasa parkir menjadi satu tanpa adanya batasan yang digabungkan dalam suatu program dan fasilitas pelayanan, dan Secure Parking merupakan satu-satunya perusahaan pengelola jasa perparkiran yang meraih sertifikat ISO 9001:2000 (Systems and Services Certification) untuk Car Park Management Systems. Secure Parking memupuk dan membina kerjasama yang kokoh dan dinamik dengan setiap pengelola/pemilik properti yang telah menjadi bagian dari jaringan Secure Parking untuk secara aktif dan konsisten memelihara dan meningkatkan kualitas pelayanan di lokasi secara berkesinambungan, serta secara agresif membentuk program-program pertambahan nilai pelayanan bersinergi dengan tim pemasaran/promosi dari setiap properti guna memenuhi harapan dan meningkatkan kepuasan para pengguna jasa parkir.¹³⁰

Sebagai perusahaan yang selalu menjaga konsistensi dan komitmennya dalam bisnis yang dijalankan, Secure Parking memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi :

Menjadi perusahaan parkir termaju dan terkemuka dan mempunyai reputasi baik di Asia melalui sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi.

Misi :

Menjalankan bisnis parkir berdasarkan inovasi dan menyelenggarakan prinsip-prinsip operasional yang terbaik, sumber daya manusia yang kompeten, memiliki hubungan keluar yang baik dengan semua pihak yang terkait.

Konsep-konsep manajemen yang sesuai dengan acuan internasional.

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ Ibid.

Kebijakan Mutu :

Kami bertekad untuk tetap menjadi perusahaan yang terkemuka dibidang jasa perparkiran yang senantiasa mengedepankan kualitas dan nilai pelayanan melalui kejujuran, sikap proaktif, keramahan dan pengembangan diri serta terus menerus mengupayakan tindakan perbaikan di segala bidang.¹³¹

2. Perjanjian Kerjasama Outsourcing PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) dengan PT Puri Dinya Property (Margo City)

Perjanjian kerja sama Margo City dengan Secure Parking, seperti penjelasan sebelumnya, adalah Perjanjian Kerja Sama Pengelolaan Perparkiran untuk Lahan Perparkiran yang Melayani Margo City Nomor 048/SPI-MC-KTR/II/10, dengan Pihak Pertama adalah Margo City dan Pihak Kedua adalah Secure Parking.

Lingkup perjanjian tertuang dalam Pasal 1, yang berbunyi:

Pasal 1

Lingkup Perjanjian

- (1) Pihak pertama dengan ini menunjuk Pihak Kedua untuk pelaksanaan pengelolaan lokasi parkir dan menerapkan segala hal yang berhubungan dengan pengelolaan tersebut sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab Pihak Kedua, berdasarkan standar pengelolaan yang berlaku dan layak serta diketahui Pihak Pertama.
- (2) Pihak Kedua dengan ini menyatakan menerima penunjukkan pelaksanaan pengelolaan lokasi parkir dan menerapkan segala hal yang berhubungan dengan pengelolaan tersebut sesuai kemampuan serta tanggung jawab Pihak Kedua, berdasarkan standar pengelolaan yang berlaku dan layak.¹³²

Selain itu, terdapat pula ketentuan mengenai struktur keuangan terdapat dalam Pasal 3 perjanjian. Sistem yang digunakan dalam perjanjian kerja sama antara Margo City dengan Secure Parking ini bukanlah sistem pembayaran,

¹³¹ Secure Parking, "Visi & Misi," <http://www.secureparking.co.id/visimisi.php>, diunduh 20 Maret 2012.

¹³² Ibid, Pasal 1, hal. 2.

melainkan sistem invoice¹³³. Sistem bagi hasil yang diperjanjikan terdapat dalam Pasal 3 ayat (2) huruf (a), dengan ketentuan sebagai berikut:

Gambar III.3. Struktur Bagi Hasil Secure Parking dengan Margo City¹³⁴

Pendapatan Tetap Minimum Pihak Pertama sebesar Rp 130.000.000,- per Bulan Belum Termasuk PPN dan dipotong PPh	
Ditambah dengan	
Bagi Hasil dari Selisih Pendapatan Parkir Setelah Pajak di atas Rp 230.000.000,-	
Porsi Pihak Pertama	Porsi Pihak Kedua
80 %	20 %

Sumber : Perjanjian Kerja Sama Pengelolaan Perpustakaan untuk Lahan Perpustakaan yang Melayani Margo City Nomor 048/SPI-MC-KTR/II/10

Hak dan kewajiban para pihak masing-masing tercantum dalam Pasal 4 untuk hak dan kewajiban Margo City dan Pasal 5 untuk hak dan kewajiban Secure Parking. Hak dan kewajiban Margo City antara lain sebagai berikut:

1. Hak Margo City¹³⁵
 - a. Menerima pembayaran atas pendapatan dari pelaksanaan pengelolaan perpustakaan.
 - b. Menerima laporan atas pendapatan dari pelaksanaan pengelolaan perpustakaan.
 - c. Member masukan dan saran untuk perbaikan kinerja dan peningkatan kualitas di lapangan.

¹³³ Invoice adalah dokumen yang digunakan sebagai pernyataan tagihan yang harus dibayar oleh pembeli. Pada transaksi yang nominalnya relatif kecil, biasanya invoice digunakan langsung sebagai dokumen penagihan sedangkan untuk yang transaksinya besar, biasanya dilengkapi dengan surat tagihan. (Custom Consulting, "Invoice," <http://ccbeacukai.wordpress.com/2009/05/25/invoice/>, diunduh 18 Maret 2012)

¹³⁴ Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 3 ayat (2) huruf (a), hal. 3.

¹³⁵ Lihat Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 4 ayat (1), hal. 5.

- d. Membatalkan atau memutuskan perjanjian sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian (lebih lanjut diatur dalam Pasal 11 Perjanjian).
2. Kewajiban Margo City¹³⁶
 - a. Penyediaan seluruh fasilitas pokok di area parkir dan seluruh area lain yang mendukung (diantaranya: struktur lokasi parkir siap pakai, saluran listrik, air, dan sistem drainase, petugas kebersihan dan keamanan di lokasi parkir, perbaikan fisik bila diperlukan, kantor administrasi dengan saluran telepon).
 - b. Pemberian informasi kepada pihak Secure Parking mengenai kebijaksanaan yang menyangkut lokasi parkir sehingga Secure Parking dapat menjalankan operasional sesuai dengan spesifikasi Margo City tentang persyaratan operasional dan standar kualitas yang ditetapkan.
 - c. Menyediakan fasilitas-fasilitas umum untuk karyawan Secure Parking di Margo City, antara lain toilet dan ruang ganti pakaian.

Hak dan kewajiban Secure Parking antara lain sebagai berikut:

1. Hak Secure Parking¹³⁷
 - a. Menerima porsi bagi hasil atas pelaksanaan perjanjian.
 - b. Memberikan saran dan masukan kepada pihak pertama untuk peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan.
2. Kewajiban Secure Parking¹³⁸
 - a. Konsultasi operasional pengelolaan perparkiran yang berkelanjutan pada lokasi parkir, termasuk pengadaan peralatan-peralatan operasional.
 - b. Merekrut, melatih, menyediakan seragam kerja, menyusun jadwal kerja, supervisi, dan melakukan administrasi gaji untuk karyawan Secure Parking di Margo City.
 - c. Bertanggung jawab atas seluruh biaya gaji karyawan dalam Perjanjian.

¹³⁶ Lihat Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 4 ayat (2), hal. 5.

¹³⁷ Lihat Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 5 ayat (1), hal. 6.

¹³⁸ Lihat Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 5 ayat (2), hal. 6-8.

- d. Bertanggung jawab untuk pengeluaran pendanaan investasi penyempurnaan operasional perparkiran di Margo City.
- e. Penyediaan sistem yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan sehari-hari di Margo City selama jangka waktu perjanjian.
- f. Pendistribusian biaya-biaya yang berhubungan dengan pengelolaan dan operasional Margo City.
- g. Bertanggung jawab atas pengumpulan pendapatan dan pendistribusian biaya operasional.

Dalam hal rekrutmen dan pelatihan karyawan, dalam perjanjian disebutkan bahwa:

Pihak Kedua akan merekrut, melatih, menyediakan seragam kerja, menyusun jadwal kerja, supervisi & melakukan administrasi gaji. Karyawan-karyawan yang dibutuhkan pada lokasi parkir (Margo City) adalah sebagai berikut:

- a. 1 (satu) orang Koordinator Pelayanan Parkir;
- b. 1 (satu) orang Administrasi Pelayanan Parkir;
- c. Sampai dengan 3 (tiga) orang Pengawas Pelayanan Parkir;
- d. 1 (satu) orang Central Maintenance;
- e. Sampai dengan 22 (dua puluh dua) orang Staf Pelayanan Pos;
- f. Sampai dengan 22 (dua puluh dua) orang Staf Pelayanan Lapangan;
- g. Sampai dengan 2 (dua) orang Staf Pelayanan Lapangan sebagai Staf Pengecekan STNK Motor.¹³⁹

Berkenaan dengan adanya perjanjian kerja sama antara Margo City dengan Secure Parking tersebut, Pemerintah Kota Depok juga ikut andil di dalamnya yaitu dengan mengeluarkan Surat Izin Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Pemerintah Kota Depok Nomor: 551.21/12/BPPT/VIII/2010 tentang Penyelenggaraan Tempat Parkir, yang mengizinkan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) untuk menyelenggarakan tempat parkir di wilayah/lokasi Margo City¹⁴⁰. Ketentuan yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak atas terbitnya izin tersebut adalah sebagai berikut:

¹³⁹ Ibid, Pasal 5 ayat (2) huruf (b), hal. 6.

1. Penetapan tarif harus sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 14 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Tempat Parkir.
2. Izin Hak Penyelenggara Tempat Parkir tidak boleh dipindahtangankan.
3. Mewajibkan kepada pemegang penyelenggaraan tempat parkir sebagaimana tersebut di atas, untuk menjaga keamanan dan ketertiban di lokasi usahanya.
4. Perusahaan harus memenuhi dan mematuhi seluruh ketentuan dan kewajiban sesuai peraturan yang berlaku yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Depok.
5. Izin Penyelenggaraan Tempat Parkir ini berlaku selama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang melalui permohonan pendaftaran ulang selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sebelum masa izin berakhir.
6. Menjaga dan mengatur kelancaran lalu lintas pada saat kendaraan masuk dan keluar jalan raya.
7. Apabila perusahaan tidak memenuhi ketentuan-ketentuan sebagaimana tersebut di atas, maka izin penyelenggaraan tempat parkir ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.¹⁴¹

Pasal 6 dalam perjanjian menyebutkan bahwa:

“Bila terjadi penerbitan, penyempurnaan, dan atau perubahan dan penerapan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia atau Pemerintah setempat dan atau hukum/undang-undang, khusus perihal yang menyangkut perpajakan dan biaya operasional parkir, antara lain kenaikan kontribusi pajak perpajakan, penerapan perpajakan baru dan atau segala biaya atas Pendapatan Perpajakan, dan atau peraturan pemerintah daerah/pusat mengenai tenaga kerja dan atau segala kewajiban keuangan lainnya yang serupa dan lain-lain, maka pasal-pasal yang terkait dengan peraturan tersebut akan ditinjau kembali oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sesuai dengan situasi dan dampak peraturan tersebut pada saat itu.”¹⁴²

Dalam hal ini, Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 14 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Tempat Parkir merupakan peraturan terbaru mengenai kegiatan perpajakan yang menggantikan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 42 Tahun 2000 tentang Perpajakan. Salah satu aspek yang mengalami perubahan dalam

¹⁴⁰ Surat Izin Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Pemerintah Kota Depok Nomor: 551.21/12/BPPT/VIII/2010 tentang Penyelenggaraan Tempat Parkir.

¹⁴¹ Ibid.

¹⁴² Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 6, hal. 8.

peraturan tersebut adalah mengenai besaran retribusi parkir¹⁴³. Margo City dan Secure Parking dalam hal ini sepakat untuk melakukan penyesuaian terhadap peraturan tersebut dengan menyamakan retribusi parkir di Margo City dengan aturan yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 14 Tahun 2008 juga ditambahkan aturan mengenai ketentuan serta kewajiban penyelenggara tempat parkir dan ketentuan tempat parkir¹⁴⁴. Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan tersebut, Margo City dan Secure Parking sepakat untuk menjalankan layanan perparkiran menggunakan standar operasional dan ketentuan yang disepakati bersama dalam perjanjian kerja sama maupun ketentuan lain yang mengikat kedua belah pihak. Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang berlaku di Margo City bagi seluruh karyawan Secure Parking adalah salah satunya seperti yang tercantum berikut:

PLOTTING POS

1. Wajib melaksanakan Greeting
2. Wajib memakai Papan Nama
3. Wajib memakai Hair net bagi petugas perempuan
4. Tidak diperbolehkan memakai topi ketika berada di dalam pos
5. Wajib menggunakan make-up secukupnya bagi petugas perempuan.

PLOTTING AREA

1. Wajib memakai topi dan menggunakan pluit
2. Selalu siaga dan bertindak proaktif
3. Tidak diperkenankan berbicara satu sama lain pada saat bertugas
4. Wajib semaksimal mungkin mengarahkan dan memarkirkan kendaraan.

PLOTTING POS DAN AREA

1. Seragam harus selalu dalam keadaan bersih dan rapih
2. Wajib memakai Name Tag
3. Wajib menggunakan sepatu berwarna hitam dengan kaos kaki hitam
4. Wajib membawa alat tulis
5. Wajib memakai kaos dalam berwarna putih
6. Wajib memakai ikat pinggang
7. Rambut harus pendek dan rapi bagi laki-laki
8. Tidak berkumis dan berjenggot
9. Tidak memakai perhiasan yang berlebihan (wanita)

¹⁴³ Kota Depok, Peraturan Daerah Kota Depok tentang Penyelenggaraan Tempat Parkir, Perda Kota Depok Nomor 14 Tahun 2008, Lembaran Daerah Nomor 14, Pasal 33 jo Kota Depok, Peraturan Daerah Kota Depok tentang Perparkiran, Perda Kota Depok Nomor 42 Tahun 2000, Lembaran Daerah Nomor 45, Pasal 24.

¹⁴⁴ Ibid, Pasal 3-4.

10. Absensi sesuai prosedur.¹⁴⁵

Selain SOP yang ditetapkan oleh Margo City, Secure Parking sendiri juga telah memiliki Standar Kinerja Karyawan Lapangan dan Job Description yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan Secure Parking di site office mana pun. Standar Kinerja Karyawan Lapangan mencakup beberapa aspek, yaitu standar pelayanan, standar penampilan, dan standar disiplin masing-masing plotting dan jabatan¹⁴⁶. Di samping itu, karyawan juga wajib memperhatikan Job Description yang mengatur mengenai tujuan jabatan, tugas utama, tugas tambahan, standar keberhasilan, dan hubungan kerja masing-masing plotting dan jabatan¹⁴⁷.

C. PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA (SECURE PARKING) SITE OFFICE PT PURI DIBYA PROPERTY (MARGO CITY)

Secure Parking melakukan penerimaan karyawan (rekrutmen) tidak berdasarkan pada kebutuhan lokasi atau sebatas pada yang diperjanjikan dengan perusahaan-perusahaan rekanannya. Proses rekrutmen dilakukan setiap saat oleh Secure Parking dengan batas dan tenggang waktu tertentu, misalnya pada 1 (satu) gelombang atau angkatan kerja dilakukan proses rekrutmen dalam jangka waktu 2 (dua) minggu. Hal ini dilakukan oleh Secure Parking untuk memenuhi kebutuhan karyawan di lokasi-lokasi tertentu, terutama untuk lokasi-lokasi yang memiliki tempat parkir yang cukup luas. Selain itu, proses rekrutmen juga secara kontinyu dilakukan untuk mencari tenaga-tenaga kerja yang berkualitas untuk menggantikan karyawan yang telah habis masa kerjanya maupun yang resign.

¹⁴⁵ Berdasarkan Standar Karyawan Margo City per tanggal 4 September 2010.

¹⁴⁶ Berdasarkan Standar Kinerja Karyawan Lapangan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking).

¹⁴⁷ Berdasarkan Job Description Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking).

Secure Parking memahami bahwa kualitas dari setiap staf, bukan hanya ekspektasi dari pemilik properti yang perlu kami penuhi, namun juga para pengguna jasa parkir. Setiap staf merupakan ujung tombak dan aset utama yang sangat penting bagi Secure Parking. Untuk itu, Secure Parking menginvestasikan sejumlah waktu, tenaga, dan dana dalam menyelenggarakan program-program pengembangan, antara lain:

1. Proses rekrutmen melalui beberapa test, antara lain test fisik, mata, EQ dan IQ.
2. Program Management Training untuk menciptakan kaderisasi tingkatan manajerial seperti Car Park Manager dan Area Business Manager.
3. Program pelatihan-pelatihan yang diberikan untuk mempersiapkan setiap staf di lapangan, yang mencakup Basic Training, Pelayanan Konsumen, Pelatihan Mengoperasikan Sistem Akses Kontrol, dan Program Pelatihan Bahasa Inggris.
4. Program Industrial Relation yang bertujuan untuk membina hubungan kerja yang harmonis pada berbagai tingkat.
5. Pengembangan sistem penggajian (payroll) yang tepat waktu dan efisien.¹⁴⁸

1. Pedoman dan Landasan Pelaksanaan Proses Rekrutmen

Secure Parking membuka proses rekrutmen setiap saat, yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan di lokasi-lokasi tertentu, terutama lokasi yang memiliki area parkir yang luas dan membutuhkan tenaga karyawan yang cukup banyak. Adapun syarat-syarat rekrutmen adalah sebagai berikut:

A. PERSYARATAN UMUM

1. Usia maksimum 28 tahun dan belum menikah
2. Pendidikan minimal SMA/SMK atau sederajat
3. Tinggi badan minimum:
Pria : 158 Cm Wanita
: 145 Cm
4. Berat badan normal / proporsional
5. Sehat jasmani dan rohani
6. Tidak berkaca mata (mata sehat)
7. Penampilan menarik (untuk pria: rambut pendek dan tidak berjenggot)
8. Tidak bertato
9. Tidak bertindik/beranting (khusus pria)

B. PERSYARATAN KHUSUS

1. Melengkapi berkas lamaran / persyaratan administrasi
2. Foto copy KTP yang masih berlaku (2 lembar)

¹⁴⁸ Secure Parking, "Human Resource," <http://www.secureparking.co.id/tentangkami.php?about=us5>, diunduh 21 Maret 2012.

3. Keterangan domisili dari RT/RW setempat
4. Foto copy ijazah SMA/SMK/Paket C yang sah (dilegalisir)
5. Surat keterangan sehat dari dokter
6. Pas foto ukuran 3x4 dua lembar
7. Foto copy kartu keluarga
8. Lulus seleksi yang diadakan PT Securindo Packatama Indonesia
9. Penerimaan calon karyawan tanpa dipungut biaya¹⁴⁹

Lamaran lengkap dibawa langsung pada hari Senin s.d. Jumat pukul 08.00 s.d. 16.00 WIB ke alamat berikut:

Kantor Pusat

PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA

Komp. Mangga Dua Mas Blok A No. 11 - 12

Jl. Mangga Dua Abdad No.14

(Belakang Harco Mangga Dua / Depan Apartemen Pesona Bahari)

Info lebih lanjut hubungi 021-6265868 atau 08164222910 (Gilang / Ridwan)

Atau:

1. Gandaria City
Jl. K.H. Syafii Azami No.8 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
2. Mall Puri Indah
Jl. Puri Agung, Puri Indah, Jakarta Barat
3. Ocean Park BSD
Ocean Park CBD Area, Serpong, Tangerang
4. Metropolis Town Square
Jl. Hartono Raya, Kota Modern, Kelapa Indah, Tangerang
5. Mall Lippo Cikarang
Jl. MH. Thamrin, Mall Lipoo Cikarang, Cikarang Selatan
6. Plaza Setia Budi
Jl. HR. Rasuna Said Kav.9, Jakarta Selatan
7. ITC Roxy Mas
Jl. K.H. Hasyim Ashari No.125 Jakarta Pusat
8. Pluit Village
Jl. Pluit Indah Raya, Jakarta Utara¹⁵⁰

Ketentuan tersebut tidak mutlak untuk dipenuhi, hal ini disebabkan karena perusahaan rekanan, biasanya menentukan kriteria-kriteria tersendiri untuk karyawan Secure Parking yang akan ditempatkan di perusahaannya. Dalam hal ini, Margo City juga memiliki beberapa persyaratan khusus yang tidak termasuk

¹⁴⁹ Secure Parking, "Persyaratan Penerimaan Karyawan Baru," <http://www.secureparking.co.id/karir.php>, diunduh 26 Maret 2012.

¹⁵⁰ Ibid.

dalam persyaratan rekrutmen Secure Parking pada umumnya seperti yang telah disebutkan, diantaranya¹⁵¹:

1. Tinggi badan karyawan Secure Parking yang ditempatkan di Margo City minimal 160 cm untuk pria dan 150 cm untuk wanita.
2. Tidak memakai perhiasan yang berlebihan bagi wanita.
3. Memiliki pemahaman yang mendalam terhadap jobdesk dan plotting area masing-masing.
4. Karyawan Secure Parking yang dikehendaki adalah karyawan yang bisa mengikuti aturan yang berlaku di Margo City.

Dalam rangka memenuhi permintaan karyawan di lokasi-lokasi parkir yang dioperasikan oleh Secure Parking, pihak Secure Parking membuat sistem “jemput bola”.

...sistem jemput bola dilakukan karena kendala yang dialami akhir-akhir ini, yaitu minimnya pelamar yang datang. sekarang kita lebih banyak jemput bola ke lokasi-lokasi dengan terlebih dahulu menyebarkan flyer ke lokasi-lokasi jika ada pelamar. Jadi untuk tahap awal mereka tidak perlu ke kantor pusat...¹⁵²

Pihak Margo City tidak turut serta dalam proses rekrutmen karyawan Secure Parking. Permintaan tenaga kerja sendiri dilakukan karena pertimbangan operasional, misalnya karena adanya penambahan, alasan karyawan resign, cuti, dan lain-lain. Mengenai alur permintaan karyawan Secure Parking yang akan ditempatkan di Margo City, maka semua bermula pada permintaan lokasi (dalam hal ini Car Park Manager (CPM) Secure Parking yang berada di Margo City) dimana CPM harus melayangkan form permintaan karyawan kepada HRD Secure Parking¹⁵³. Hal ini berkaitan dengan kewajiban Secure Parking dalam Perjanjian

¹⁵¹ Berdasarkan hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012 dan Job Description Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking).

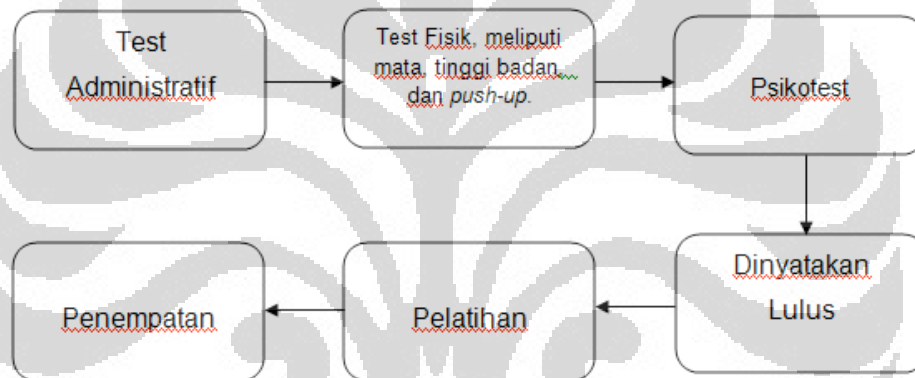
¹⁵² Hasil wawancara dengan Hafiz (Staf Rekrutmen PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 27 Maret 2012.

Kerja Sama dengan Margo City, yang dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyebutkan bahwa Secure Parking akan merekrut, melatih, menyediakan seragam kerja, menyusun jadwal kerja, supervisi, dan melakukan administrasi gaji¹⁵⁴.

2. Tahap-tahap Rekrutmen Karyawan

Proses rekrutmen karyawan Secure Parking sampai pada penempatannya di lokasi tertentu adalah seperti yang dijabarkan dalam gambar berikut:

Gambar III.4. Alur Proses Rekrutmen Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia¹⁵⁵



Sumber: Hasil Wawancara dengan Hafiz (Staf Rekrutmen PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 27 Maret 2012

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa secara umum proses rekrutmen karyawan di Secure Parking tidak jauh berbeda dengan proses rekrutmen yang terdapat di perusahaan-perusahaan lain, yaitu terdapat beberapa rangkaian test yang harus dijalani oleh pelamar. Bedanya, Secure Parking menerapkan prinsip bahwa selama mereka lulus dari tes yang dilakukan, mereka akan diterima¹⁵⁶.

¹⁵³ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

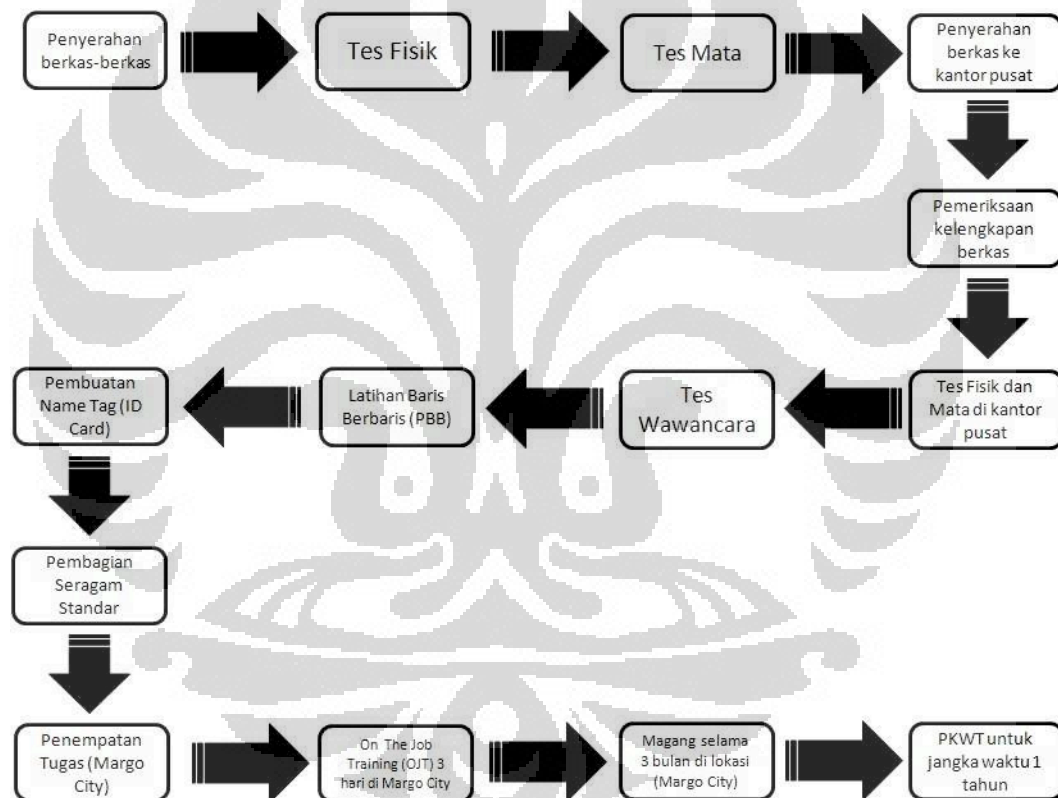
¹⁵⁴ Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 5 ayat (2) huruf b, hal. 6.

¹⁵⁵ Diolah dari hasil wawancara dengan Hafiz (Staf Rekrutmen PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 27 Maret 2012.

Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh Secure Parking tidak bersifat persaingan (siapa yang lebih unggul maka dialah yang mendapatkan posisi tersebut), namun lebih mengarah kepada kualitas (siapa yang memenuhi kriteria maka dia lolos).

Salah seorang karyawan Secure Parking yang ditempatkan di Margo City juga menjelaskan adanya proses rekrutmen sekaligus pelatihan yang dilaluinya ketika melamar pekerjaan sebagai karyawan Secure Parking sampai pada penempatannya di lokasi, yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar III.5. Alur Proses Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia¹⁵⁷



Sumber: Hasil Wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012

¹⁵⁶ Hasil wawancara dengan Hafiz (Staf Rekrutmen PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 27 Maret 2012.

¹⁵⁷ Diolah dari hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

Menurut Aditya, proses rekrutmen yang dilaluinya (penyerahan berkas, tes fisik, dan tes mata) dilakukan di sebuah lokasi parkir yang dioperasikan oleh Secure Parking juga, yaitu di D'Mall (Depok Mall). Ia tidak mengirimkan berkas lamaran ke tempat-tempat yang dicantumkan dalam brosur persyaratan, melainkan ia mengikuti sistem “jemput bola” yang dilakukan oleh Secure Parking. Aditya memilih menyerahkan berkas lamarannya ke lokasi D'Mall karena pertimbangan dengan lokasi tempat tinggalnya¹⁵⁸.

Setelah penyerahan lamaran tersebut, Aditya diarahkan untuk menyerahkan berkas-berkasnya ke kantor Pusat Secure Parking yang beralamat di Komp. Mangga Dua Mas Blok A No. 11 – 12, Jalan Mangga Dua Abdad No. 14 (Belakang Harco Mangga Dua/Depan Apartemen Pesona Bahari). Di kantor pusat, ia menjalani kembali serangkaian tes lanjutan, kemudian masuk ke dalam tahap pelatihan sampai akhirnya ia ditempatkan di Margo City.

D. PELATIHAN KARYAWAN

Pada prinsipnya, tugas pokok dari operator parkir adalah memastikan pelayanan parkir yang memuaskan, baik itu di lapangan dalam hal memarkirkan kendaraan maupun memberikan informasi kondisi parkir dan di pos parkir dalam hal transaksi. Satu hal lagi yang walau tidak menjadi job desc, namun kerap kali terjadi, adalah ketika terjadi insiden misalnya pencongkelan dan pemecahan kaca kendaraan yang parkir¹⁵⁹.

“Dari adanya kejadian tersebut, petugas parkir mempunyai tugas tidak langsung adalah memastikan kejadian di atas tidak terjadi, atau kita bisa sebut dengan tindakan preventif. Nah, tindakan preventif ini tidak akan dimengerti oleh petugas di lapangan jika karyawan Secure Parking tidak dibekali pengetahuan tentang pengamanan perimeter dasar dalam proses pelatihannya¹⁶⁰.”

¹⁵⁸ Hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

¹⁵⁹ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

¹⁶⁰ Ibid.

Harapan dari para pengguna jasa layanan perparkiran termasuk Margo City adalah adanya pengetahuan penanganan kejadian baik preventif maupun represif, yang diberikan kepada petugas Secure Parking, terutama petugas lapangan, dari program pelatihan yang ada. Namun, di sisi lain, terdapat beberapa permasalahan yang dapat terjadi terkait dengan proses pelatihan karyawan Secure Parking, diantaranya adalah lemahnya pengawasan terhadap proses pelatihan dan kurangnya SDM yang dapat menjadi staf yang berkompentensi untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan karyawan Secure Parking¹⁶¹.

1. Jenis Pekerjaan untuk Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (SPI) site office PT Puri Dibya Property (Margo City)

Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) huruf b Perjanjian Kerja Sama antara Margo City dengan Secure Parking, disebutkan bahwa Secure Parking wajib menyediakan karyawan-karyawan yang dibutuhkan untuk Margo City dalam pelayanan parkir, yaitu:

- a. 1 (satu) orang Koordinator Pelayanan Parkir (Car Park Manager);
- b. 1 (satu) orang Administrasi Pelayanan Parkir;
- c. Sampai dengan 3 (tiga) orang Pengawas Pelayanan Parkir;
- d. 1 (satu) orang Central Maintenance;
- e. Sampai dengan 22 (dua puluh dua) orang Staf Pelayanan Pos;
- f. Sampai dengan 22 (dua puluh dua) orang Staf Pelayanan Lapangan;
- g. Sampai dengan 2 (dua) orang Staf Pelayanan Lapangan sebagai Staf Pengecekan STNK Motor;¹⁶²

Permintaan tenaga kerja didasarkan atas adanya pertimbangan operasional, di mana hal tersebut tidak hanya terbatas pada penambahan karyawan, tetapi juga karena alasan karyawan resign, cuti, dan lain-lain¹⁶³. Alur permintaan karyawan dimulai dengan adanya permintaan dari lokasi, dalam hal ini Car Park Manager (CPM) Secure Parking yang berada di Margo City, harus melayangkan form

¹⁶¹ Hasil wawancara dengan Fitri (Staf Pelatihan Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 10 April 2012.

¹⁶² Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 5 ayat (2) huruf b, hal. 6.

¹⁶³ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

permintaan karyawan ke bagian HRD Secure Parking¹⁶⁴. Pada prinsipnya, Margo City tidak memberikan kriteria khusus untuk karyawan yang akan ditempatkan di lokasi Margo City, namun yang terpenting adalah karyawan tersebut sanggup untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Margo City.

Menurut analisa dari tim rekrutmen, proses rekrutmen dan pelatihan karyawan tidak berada dalam kapasitas untuk membuat pertimbangan, namun selama permintaan dari operasional masih sesuai dengan budget lokasi, maka permintaan karyawan tersebut akan dipenuhi dalam jangka waktu tertentu¹⁶⁵. Budget lokasi yang dimaksud dalam hal ini adalah range jumlah SDM dan biaya yang telah dialokasikan Secure Parking untuk operasional perparkiran di Margo City. Hal ini dijelaskan dalam perjanjian kerja sama yang berbunyi sebagai berikut:

Bahwa jumlah keseluruhan biaya gaji ini adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari anggaran biaya operasional Lokasi Parkir. Apabila di kemudian hari PIHAK KEDUA menilai perlu adanya penyesuaian termasuk pengurangan ataupun penambahan tenaga kerja di Lokasi Parkir, maka PIHAK KEDUA akan mengaturnya sesuai dengan kebutuhan dan anggaran serta kondisi/situasi lapangan pada saat itu dan mengusulkan kepada PIHAK PERTAMA untuk disetujui.¹⁶⁶

Perjanjian kerja yang digunakan untuk karyawan Secure Parking di Margo City ada yang berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)¹⁶⁷ dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)¹⁶⁸. Untuk Staf Pelayanan Pos (SPP) dan

¹⁶⁴ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

¹⁶⁵ Hasil wawancara dengan Hafiz (Staf Rekrutmen PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 27 Maret 2012.

¹⁶⁶ Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 5 ayat (2) huruf d, hal. 7.

¹⁶⁷ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004, Pasal 1 angka 1.)

Staf Pelayanan Lapangan (SPL) memiliki perjanjian kerja dalam bentuk PKWT, sedangkan untuk jajaran Car Park Manager (CPM), staf Administrasi, dan Central Maintenance perjanjian kerjanya berbentuk PKWTT. Status PKWT dapat berubah menjadi PKWTT didasarkan pada masa kerja karyawan tersebut dan jabatan yang didudukinya saat itu.

2. Program Pelatihan Karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia (SPI)

Seperti yang telah digambarkan dalam Gambar III.4., karyawan Secure Parking yang telah melalui proses rekrutmen akan melanjutkan ke tahap pelatihan karyawan. Menurut Aditya, pelatihan yang diikuti pada saat itu adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan Teori Perparkiran Secure Parking,
- b. Pelatihan Baris-Berbaris (PBB),
- c. Praktek dan Tata Cara Memarkirkan Kendaraan,
- d. Prosedur Pengisian Checklist Kendaraan, dan
- e. Etika Pelayanan Pos Masuk/Keluar Kendaraan di Secure Parking¹⁶⁹.

Program pelatihan di Secure Parking sangat beragam, namun secara khusus selalu mengacu pada core business Secure Parking, yaitu jasa perparkiran. Program-program pelatihan yang ada juga bermuara pada bagaimana pelatihan itu akan mempertahankan kualitas karyawan Secure Parking dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan bahkan membuatnya jadi lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan team trainer Secure Parking, program-program yang dimaksud antara lain:

- a. Latihan baris-berbaris untuk kedisiplinan;
- b. Program Pelatihan Sistem Perparkiran;
- c. Program Customer Service and Customer Satisfaction;

¹⁶⁸ Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap (Ibid, Pasal 1 angka 2.)

¹⁶⁹ Hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

- d. Program Handling Complain;
- e. Program Pelatihan Greeting and Grooming;
- f. Program-program lainnya yang bersifat motivasi dalam rangka peningkatan kualitas kerja berdasarkan analisa situasi dan kondisi lapangan.
- g. Program Refreshment Training yang diadakan setiap 3 (tiga) bulan sekali dengan cara mendatangi lokasi-lokasi parkir yang sudah dijadwalkan. Salah satu Refreshment Training terbaru yang diadakan di Margo City adalah pelatihan yang bertema Kunci Menuju Sukses, yang diadakan pada tanggal 5 Januari 2012, dan diikuti oleh 25 karyawan Secure Parking site office Margo City.¹⁷⁰

Pihak rekanan, dalam hal ini Margo City tidak secara langsung turut ikut serta dalam proses pelatihan pegawai. Namun, setiap 6 bulan sekali Secure Parking mengirim kuisioner kepada para klien termasuk Margo City dalam rangka menyerap masukan dan kebutuhan dari klien terkait dengan kinerja atau performance dari karyawan secara keseluruhan¹⁷¹.

Prinsip dasar pelatihan adalah bagaimana karyawan mengerti prinsip-prinsip dasar perusahaan baik itu mengenai materi dalam bekerja maupun budaya kerja perusahaan, sehingga ketika nanti ditempatkan, yang mereka bawa adalah nama baik perusahaan¹⁷².

“Kendala mayoritas adalah masalah transfer knowledge-nya (proses penyampaian materi), dimana kapasitas daya pikir semua pegawai itu tidaklah sama. Ada yang sekali diberi materi mengerti, namun ada pula yang sudah berkali-kali tidak mengerti. Terutama masalah bagaimana operasionalisasi kerja dilapangan, contohnya bagaimana menghitung manual jam masuk dan keluar kendaraan secara cepat, prosedur buka dan tutup pos, dan lain-lain¹⁷³.”

Tujuan dari adanya proses pelatihan pegawai adalah terciptanya pelayanan yang profesional dalam operasional perparkiran, yang sesuai dengan Visi, Misi dan

¹⁷⁰ Hasil wawancara dengan Fitri (Staf Pelatihan Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 10 April 2012.

¹⁷¹ Ibid.

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ Ibid.

Kebiasaan Mutu Secure Parking yang selalu mencantumkan adanya SDM yang profesional dalam pelaksanaan tugas¹⁷⁴.

E. PENEMPATAN KARYAWAN

Ketika ditempatkan di suatu lokasi (dalam hal ini Margo City), karyawan Secure Parking akan melalui beberapa tahap, yaitu:

- a. Pembuatan nametag (ID Card);
- b. Pembagian seragam standar Secure Parking;
- c. On the Job Training selama 3 (tiga) hari;
- d. Magang selama 3 (tiga) bulan;
- e. Penandatanganan PKWT untuk jangka waktu 1 (satu) tahun¹⁷⁵.

Perbedaan mendasar antara OJT dengan Magang untuk karyawan Secure Parking adalah di mana sebenarnya OJT adalah bentuk pelatihan lanjutan untuk karyawan, yang dilakukan dengan mengadakan praktek langsung di lapangan. Biasanya OJT dilaksanakan di lokasi-lokasi yang memiliki traffic yang cukup tinggi, sehingga karyawan tersebut dapat belajar lebih mendalam mengenai aturan layanan perparkiran yang telah dipelajari saat pelatihan¹⁷⁶. On the Job Training didasarkan pada adanya kebutuhan operasional untuk pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan maksud agar ada pemahaman dan penguasaan dari Job Description Staf Petugas Pos (SPP) dan Staf Petugas Lapangan (SPL)¹⁷⁷.

Pimpinan lokasi (CPM) dalam hal ini memberikan pengarahan sekaligus penilaian kepada peserta OJT dan PMT sesuai dengan form yang ada. Kriteria penilaian OJT dan PMT yang diterapkan Secure Parking adalah sebagai berikut:

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

¹⁷⁶ Hasil wawancara dengan Fitri (Staf Pelatihan Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 10 April 2012.

¹⁷⁷ Berdasarkan contoh Surat PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) kepada Pimpinan Lokasi Margo City Depok perihal On the Job Training (OJT) dan Pra Magang Training (PMT) Nomor 96/SPI_HRD/TD/1/2012 tanggal 20 Januari 2012.

- a. Standar Penampilan Pria
- b. Standar Penampilan Wanita
- c. Standar Kinerja Staf Pelayanan Pos (SPP)
- d. Standar Kinerja Staf Pelayanan Lapangan (SPL)
- e. Standar Disiplin (Untuk Semua)¹⁷⁸

Form penilaian tersebut diberi nilai dengan range antara 1-5 untuk sangat kurang sampai sangat baik. Nilai minimal yang harus dicapai agar karyawan tersebut lulus adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| a. Pria, sebagai SPP dan SPL | = 25 |
| b. Pria, sebagai SPP saja | = 22 |
| c. Pria, sebagai SPL saja | = 18 |
| d. Wanita | = 22 ¹⁷⁹ |

Selanjutnya, karyawan akan melalui proses pemagangan di lokasi Secure Parking yang lain. Lokasi magang karyawan biasanya adalah lokasi yang akan terus ia tempati selama dalam masa PKWT nantinya¹⁸⁰. Permintaan pemegang dilakukan oleh CPM suatu lokasi parkir, biasanya dikarenakan adanya kebutuhan SDM di lapangan, namun pada kenyataannya budget yang ada di lokasi tersebut sudah tidak dimungkinkan untuk penambahan karyawan baru¹⁸¹. Maka dari itu, untuk meminimalisir budget yang dikeluarkan di lokasi tersebut, maka dilakukan permintaan magang oleh CPM dengan mengisi form yang telah disediakan untuk dikirimkan ke kantor pusat Secure Parking. Dalam form tersebut, juga harus dicantumkan perbandingan antara budget SDM dengan aktual SDM, yang meliputi jumlah SDM sesuai budget, jumlah SDM aktual, dan jumlah SDM yang diminta¹⁸².

¹⁷⁸ Berdasarkan contoh Form Penilaian OJT-PMT PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking), Form FHR-203 Rev. 04.

¹⁷⁹ Ibid.

¹⁸⁰ Hasil wawancara dengan Fitri (Staf Pelatihan Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 10 April 2012.

¹⁸¹ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (Koordinator SPS Department Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

Penempatan karyawan magang ditandai dengan adanya Surat Penempatan Staf Magang yang dikirim oleh Secure Parking kepada CPM di lokasi tertentu, dalam hal ini lokasi Margo City. Surat tersebut antara lain berisi data karyawan yang akan magang, tanggal dihitung sebagai status karyawan magang 3 bulan, tanggal kembali ke kantor pusat (head office/HO) dengan surat rekomendasi CPM, dan perihal pembayaran uang saku magang¹⁸³. Saat karyawan tersebut telah selesai melakukan proses magang selama 3 (tiga) bulan, maka Secure Parking akan kembali mengirimkan surat kepada CPM untuk mengembalikan karyawan tersebut ke kantor pusat dengan membawa hasil penilaian lulus atau tidak lulus magang dari CPM¹⁸⁴.

Setelah melewati proses magang, karyawan Secure Parking akan menerima surat panggilan untuk menandatangani PKWT di kantor pusat. Setelah itu, karyawan akan ditempatkan di lokasi dengan adanya Surat Penempatan Karyawan Baru (Site), dengan job description yang telah dipelajari dan telah menerima seragam¹⁸⁵. Sebaliknya, dapat pula terjadi mutasi karyawan untuk dipindahkan dari lokasi yang satu ke lokasi yang lain. Hal tersebut dilakukan dengan adanya surat pemberitahuan mutasi karyawan, yang langsung mengarahkan karyawan tersebut untuk segera menuju dan meminta petunjuk dari CPM di lokasi yang baru¹⁸⁶. Biasanya, hal ini dilakukan karena salah satu alasannya adalah karena adanya over budget karyawan di lokasi tertentu, atau karena karyawan tersebut sedang dalam proses magang dan akan segera menandatangani PKWT¹⁸⁷. Bisa juga hal ini dilakukan karena karyawan tersebut

¹⁸² Berdasarkan contoh Formulir Permintaan Pemegang/Karyawan Lokasi Margo City Depok tanggal 20 Januari 2012, Form FHR-102 Revisi 01.

¹⁸³ Berdasarkan contoh Surat Penempatan Staf Magang Nomor 17/MCSQ/HRD/2012 kepada CPM Lokasi Margo City Depok tanggal 24 Januari 2012.

¹⁸⁴ Berdasarkan contoh Surat Pemberitahuan Selesai Magang Nomor 06/MCSQ/HRD/2012 kepada CPM Lokasi Margo City Depok tanggal 3 Januari 2012.

¹⁸⁵ Berdasarkan contoh Surat Penempatan Karyawan Baru (Site) kepada CPM Lokasi Margo City Depok Nomor 35/02/HRD/2012 tanggal 23 Februari 2012.

¹⁸⁶ Berdasarkan contoh Surat Mutasi Karyawan (Site) kepada SPLM. Maulana M. Nomor 13/01/HRD/2012 tanggal 06 Januari 2012.

baik prestasinya sehingga dimutasi ke lokasi yang lebih strategis, atau sebaliknya karena prestasinya menurun sehingga dimutasi ke lokasi yang kurang produktif atau tidak terlalu ramai¹⁸⁸.

Secure Parking juga memiliki kewajiban sekaligus wewenang dalam hal berakhirnya PKWT dari karyawannya. Karyawan yang masa PKWT-nya hampir berakhir akan dipanggil untuk datang ke kantor pusat 2 (dua) minggu sebelum masa PKWT-nya berakhir¹⁸⁹. Dalam hal ini, Secure Parking akan melihat dari berbagai segi dan pertimbangan baik dari penilaian internal maupun penilaian yang dilakukan oleh perusahaan rekanan, sehingga pihak Secure Parking dapat memutuskan apakah perusahaan dapat memperpanjang kontrak PKWT ataukah mengakhiri kontrak PKWT dan tidak diperpanjang lagi¹⁹⁰.

¹⁸⁷ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (SPS Department Supervisor Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

¹⁸⁸ Ibid.

¹⁸⁹ Berdasarkan contoh Surat Pemberitahuan Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

¹⁹⁰ Hasil wawancara dengan Hafiz (Staf Rekrutmen PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 27 Maret 2012.

BAB IV
 ANALISIS ATAS PELAKSANAAN OUTSOURCING
 DI PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA (SECURE PARKING)
 SITE OFFICE PT PURI DIBYA PROPERTY (MARGO CITY)

A. HUBUNGAN HUKUM PARA PIHAK

Sebuah perusahaan dapat memborongkan pekerjaan tertentu kepada perusahaan lain sebagai perusahaan pemborongan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga dapat menyerahkan tenaga pengelolaan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja. Titik berat yang pertama adalah pada produk kebendaan, sedangkan yang kedua adalah kepada orang perorangan yang jasanya dibutuhkan¹⁹¹. Pada outsourcing produk, perjanjian kerja sama cukup dibuat dan ditandatangani oleh perusahaan yang satu dan yang lainnya, dengan menyebutkan syarat-syarat obyek, harga, waktu, dan lain-lain sesuai kesepakatan¹⁹². Di sisi lain, dalam perjanjian outsourcing jasa perorangan, penandatanganan kontrak kerja akan dilakukan antara perusahaan yang merekrut/melatih tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, dan antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja¹⁹³. Dengan demikian, hubungan kerja, dalam artian hubungan antara buruh dan majikan, hanya tercipta antara pekerja dengan perusahaan yang merekrut pekerja, dan bukan dengan perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaannya¹⁹⁴.

Dalam hubungan kegiatan outsourcing, terdapat tiga pihak yang terlibat, yaitu perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dan

¹⁹¹ Sehat Damanik, Op. cit., hal. 4.

¹⁹² Ibid.

¹⁹³ Ibid.

¹⁹⁴ Ibid.

pekerja itu sendiri. Pembahasan berikut ini akan menjabarkan mengenai adanya hubungan hukum yang terjadi atau yang tidak terjadi antara masing-masing pihak.

1. Hubungan Hukum antara Karyawan Outsourcing dengan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)

Hubungan hukum yang terjadi antara karyawan outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah dalam bentuk perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 66 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh¹⁹⁵.”

Selain itu, Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan juga menyatakan:

“Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini¹⁹⁶.”

Karyawan Secure Parking site office Margo City terikat perjanjian kerja dengan perusahaannya yaitu Secure Parking dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam kaitannya dengan pembuatan PKWT, karyawan yang telah melewati masa On the Job Training dan magang akan dipanggil untuk menghadap ke kantor pusat dalam rangka menandatangani PKWT. PKWT tersebut sudah dibuat dalam format tertentu, sehingga karyawan tinggal mengisi isian yang terdapat dalam form PKWT tersebut¹⁹⁷. Setelah itu, karyawan dan pihak Secure Parking menandatangani PKWT tersebut, kemudian PKWT

¹⁹⁵ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. cit., Pasal 66 ayat (2) huruf a.

¹⁹⁶ Ibid, Pasal 66 ayat (2) huruf d.

¹⁹⁷ Hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

disimpan oleh pihak Secure Parking sebagai arsip¹⁹⁸. Dalam hal ini, pihak karyawan tidak diberikan salinan PKWT tersebut¹⁹⁹.

Menurut teori, terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan para pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini sering disebut dengan keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasa disebut dengan jaminan sosial.²⁰⁰

Ketiga jenis perlindungan ini harus ada dalam setiap hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Secure Parking sebagai pengusaha telah melakukan perlindungan kepada karyawannya yang telah menjadi karyawan dengan status PKWT dan juga yang telah PKWTT dengan mengikutsertakan mereka dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

¹⁹⁸ Ibid.

¹⁹⁹ Ibid.

²⁰⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 78.

2. Hubungan Hukum antara PT Puri Dibya Property (Margo City) dengan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)

Hubungan hukum yang terjadi antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perjanjian penyedia jasa pekerja, atau disebut juga perjanjian kerja sama. Dalam hal hubungan kerja antara Secure Parking dengan Margo City, perjanjian kerja sama dituangkan dalam Perjanjian Kerja Sama Pengelolaan Perparkiran untuk Lahan Perparkiran yang Melayani Margo City Nomor 048/SPI-MC-KTR/II/10, dengan Pihak Pertama adalah Margo City dan Pihak Kedua adalah Secure Parking.

Pada umumnya, isi perjanjian kerja sama adalah bahwa pihak perusahaan penyedia jasa pekerja berkewajiban untuk menyediakan sejumlah pekerja dengan kriteria tertentu dan pihak perusahaan pemberi pekerjaan akan membayar sejumlah uang berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya dalam perjanjian²⁰¹. Namun, perjanjian kerja sama yang dibuat antara Margo City dengan Secure Parking ini sedikit berbeda, karena dalam pelaksanaannya, Margo City sebagai perusahaan pemberi kerja tidak membayar kepada Secure Parking, melainkan justru Margo City menerima pendapatan tetap minimum yang dibayarkan oleh Secure Parking setiap bulannya. Sistem ini disebut dengan sistem invoice. Hal ini lebih lanjut digambarkan dalam perjanjian kerja sama, yang menyebutkan bahwa pihak pertama (Margo City) menerima pendapatan tetap minimum sebesar Rp 130.000.000,00 (seratus tiga puluh juta rupiah) per bulan, belum dipotong PPN (Pajak Pertambahan Nilai) dan PPh (Pajak Penghasilan)²⁰². Hal tersebut ditambah dengan bagi hasil selisih pendapatan parkir setelah pajak di atas Rp 230.000.000,00 (dua ratus tiga puluh juta rupiah), di mana Margo City menerima prosentase sebesar 80%, dan Secure Parking sebesar 20%²⁰³.

²⁰¹ Evasari Dwiyantri, "Hubungan Hukum Para Pihak dalam Perjanjian Outsourcing," (Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2008), hal. 36-37.

²⁰² Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 3 ayat (2) huruf (a), hal. 3.

²⁰³ Ibid.

3. Hubungan Hukum antara PT Puri Dibya Property (Margo City) dengan Karyawan Outsourcing

Hubungan hukum antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja outsourcing tidak diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan, dan hubungan hukum yang terjadi hanya berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak²⁰⁴. Menurut Prof. Aloysius Uwiyono, bahwa sebenarnya terdapat hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja outsourcing, yakni adanya perjanjian kerja namun secara tidak tertulis²⁰⁵. Mengenai masalah upah, unsur upah sebenarnya ada dalam hubungan antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja, namun dilakukan secara tidak langsung yakni melalui perusahaan penyedia jasa pekerja²⁰⁶. Dengan demikian, terdapat hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja outsourcing tersebut, karena unsur adanya upah, perintah, dan pekerjaan sudah terpenuhi²⁰⁷.

Dalam hal ini, antara Margo City sebagai perusahaan pemberi kerja dengan karyawan Secure Parking site office Margo City secara hukum sebenarnya tidak ada hubungan kerja. Namun, karyawan Secure Parking di Margo City dalam melakukan pekerjaannya juga harus tunduk pada peraturan perusahaan yang terdapat di Margo City, selain juga ia tetap tunduk pada peraturan perusahaan Secura Parking. Hal yang mendasari pekerja harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerja tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja.
2. Standard Operational Procedures (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh pekerja, di mana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja.
3. Bukti tunduknya pekerja adalah pada Memorandum of Understanding (MoU) antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja,

²⁰⁴ Evasari Dwiyantri, Op. cit., hal. 37.

²⁰⁵ Ibid.

²⁰⁶ Ibid, hal 38.

²⁰⁷ Ibid.

waktu kerja, dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan penyedia jasa pekerja.²⁰⁸

B. TERTIB HUKUM REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN PENEMPATAN KARYAWAN OUTSOURCING DI PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA (SECURE PARKING) SITE OFFICE PT PURI DIBYA PROPERTY (MARGO CITY)

Secure Parking masih menjadi pilihan “favorit” para pelamar kerja lulusan SMA/Sederajat, dengan harapan upah yang mencukupi dan pekerjaan yang tidak terlalu berat²⁰⁹. Proses rekrutmen, pelatihan, dan penempatan karyawan Secure Parking juga masih berjalan dengan lancar dan tanpa hambatan-hambatan yang berarti. Namun, di sisi lain, terdapat beberapa hal penting yang perlu untuk dianalisis untuk kemudian dibenahi oleh perusahaan outsourcing pada umumnya dan Secure Parking pada khususnya, dalam hal pembenahan proses rekrutmen, pelatihan, dan penempatan karyawan.

1. Proses Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan

Secara umum, proses rekrutmen karyawan di Secure Parking tidak jauh berbeda dengan proses rekrutmen yang terdapat di perusahaan-perusahaan lain, yaitu terdapat beberapa rangkaian tes yang harus dijalani oleh pelamar. Bedanya, Secure Parking menerapkan prinsip bahwa selama mereka lulus dari tes yang dilakukan, mereka akan diterima. Selain itu, Secure Parking mengakui juga sering menerima “titipan” dari pihak-pihak tertentu untuk menerima seseorang menjadi karyawan di Secure Parking²¹⁰. Hal ini dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk nepotisme, namun praktik tersebut tidak begitu kentara karena dalam hal ini Secure Parking tetap melakukan tes dan pelatihan terhadap calon-calon karyawan “titipan” tersebut.

²⁰⁸ Ibid.

²⁰⁹ Hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

²¹⁰ Hasil wawancara dengan Hafiz (Staf Rekrutmen PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 27 Maret 2012.

Modus “titipan” lain yang sering dimintakan karyawannya kepada Secure Parking adalah masalah penempatan lokasi setelah selesai pelatihan. Biasanya, karyawan akan melakukan lobby kepada Secure Parking agar ditempatkan di lokasi-lokasi yang sesuai dengan keinginannya, misalnya di lokasi yang dekat dengan tempat tinggal. Tak jarang, karyawan memberikan “hadiah”/uang kepada pihak Secure Parking yang dapat menempatkannya di lokasi yang diinginkan. Namun, sekali lagi, praktik ini tidak terlalu dipermasalahkan (meskipun diketahui) oleh Secure Parking karena pihak rekanan, misalnya Margo City, juga memiliki kriteria dan budget khusus bagi karyawan Secure Parking yang ditempatkan di lokasinya. Apabila karyawan tersebut memenuhi kriteria pihak rekanan, dan juga budget-nya masih mencukupi, maka karyawan tersebut dapat ditempatkan di lokasi yang diinginkannya. Proses lobbying ini juga pernah dilakukan oleh Aditya, di mana ia meminta kepada pihak Secure Parking agar ditempatkan di Margo City, dengan alasan dekat dengan tempat tinggalnya²¹¹. Hal tersebut dikabulkan oleh pihak Secure Parking, karena ia memenuhi syarat yang ditentukan oleh Margo City dan budget Margo City pun masih mencukupi.

2. Proses On the Job Training (OJT) dan Pemagangan

Karyawan Secure Parking akan menandatangani PKWT setelah melewati masa On the Job Training (OJT) selama 3 (tiga) hari dan magang selama 3 (tiga) bulan²¹². Perjanjian tersebut ditandatangani untuk jangka waktu 1 (satu) tahun²¹³. On the Job Training dilaksanakan untuk memberikan pemahaman dan penguasaan dari Job Description Staf Petugas Pos (SPP) dan Staf Petugas Lapangan (SPL)²¹⁴. Sedangkan proses magang biasanya dikarenakan adanya kebutuhan SDM di lapangan, namun pada kenyataannya budget yang ada di lokasi

²¹¹ Hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

²¹² Ibid.

²¹³ Ibid.

²¹⁴ Berdasarkan contoh Surat PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) kepada Pimpinan Lokasi Margo City Depok perihal On the Job Training (OJT) dan Pra Magang Training (PMT) Nomor 96/SPI_HRD/TD/1/2012 tanggal 20 Januari 2012.

tersebut sudah tidak dimungkinkan untuk penambahan karyawan baru²¹⁵. Maka dari itu, untuk meminimalisir budget yang dikeluarkan di lokasi tersebut, maka dilakukan permintaan magang oleh CPM dengan mengisi form yang telah disediakan untuk dikirimkan ke kantor pusat Secure Parking. Hal ini tidak sesuai dengan definisi pemagangan sendiri seperti yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 11:

“Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu²¹⁶.”

Berdasarkan kenyataan tersebut, proses OJT dan magang yang dilaksanakan tidak sesuai dengan peraturan yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan, Pasal 22 ayat (1) menegaskan bahwa “Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis²¹⁷.” Secure Parking dengan karyawannya yang masih dalam status magang tidak memiliki/membuat adanya perjanjian pemagangan. Magang yang dilakukan oleh karyawan Secure Parking justru digunakan sebagai salah satu cara meminimalisir budget di lokasi tertentu. Adanya karyawan dengan status magang ditandai dengan adanya Formulir Permintaan Pemagang/Karyawan²¹⁸, Surat Penempatan Staf Magang²¹⁹, dan Pemberitahuan Selesai Magang²²⁰. Surat-surat demi formulir tersebut dikirimkan

²¹⁵ Hasil wawancara dengan Chandra Susanto (SPS Department Supervisor Margo City Depok) tanggal 14 Maret 2012.

²¹⁶ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. cit., Pasal 1 angka 11.

²¹⁷ Ibid, Pasal 22 ayat (1).

²¹⁸ Berdasarkan contoh Formulir Permintaan Pemagang/Karyawan Lokasi Margo City Depok tanggal 20 Januari 2012, Form FHR-102 Revisi 01.

²¹⁹ Berdasarkan contoh Surat Penempatan Staf Magang Nomor 17/MCSQ/HRD/2012 kepada CPM Lokasi Margo City Depok tanggal 24 Januari 2012.

den ditujukan kepada CPM dan/atau pihak HRD Secure Parking, tergantung pada kepentingan suratnya. Jadi, dapat dilihat bahwa karyawan tidak dilibatkan sama sekali dalam pembuatan surat-surat tersebut. Karyawan/pekerja sebagai asset perusahaan sepertinya diterapkan dalam konsep perusahaan outsource termasuk Secure Parking. Padahal, UU Ketenagakerjaan Pasal 22 ayat (3) menegaskan, “Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan²²¹.” Namun tidak demikian dalam hal ini, di mana pemagangan karyawan Secure Parking tetap menjadi dasar penilaian apakah karyawan tersebut layak atau tidak untuk diangkat dengan PKWT.

Proses magang yang dilakukan oleh karyawan Secure Parking memang tidak memenuhi Pasal 22 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, namun Secure Parking tetap memberikan hak pemagang yaitu uang saku sebesar Rp 42.000,00 per hari yang dibayarkan setiap bulannya selama 3 (tiga) bulan²²². Hal ini tercantum dalam Penjelasan Pasal 22 ayat (2), yaitu:

“Hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transport, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program.

Hak pengusaha antara lain berhak atas hasil kerja/jasa peserta pemagangan, merekrut pemagang sebagai pekerja/buruh bila memenuhi persyaratan.

Kewajiban peserta pemagangan antara lain menaati perjanjian pemagangan, mengikuti tata tertib program pemagangan, dan mengikuti tata tertib perusahaan.

Adapun kewajiban pengusaha antara lain menyediakan uang saku dan/atau uang transport bagi peserta pemagangan, menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja²²³...”

²²⁰ Berdasarkan contoh Surat Pemberitahuan Selesai Magang Nomor 06/MCSQ/HRD/2012 kepada CPM Lokasi Margo City Depok tanggal 3 Januari 2012.

²²¹ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. cit., Pasal 22 ayat (3).

²²² Hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

Hak karyawan status magang Secure Parking yang telah terpenuhi adalah memperoleh uang saku harian, sedangkan jaminan sosial tenaga kerja akan diperoleh apabila karyawan tersebut telah menandatangani PKWT. Sedangkan kewajiban pemegang untuk menaati perjanjian pemagangan tidak dapat terpenuhi karena karyawan Secure Parking yang berstatus magang tidak terikat oleh perjanjian pemagangan. Namun, pengusaha dalam hal ini Secure Parking telah memenuhi satu dari kewajibannya yaitu menyediakan uang saku. Akan tetapi, lebih baik jika proses magang ini juga didahului dengan adanya perjanjian pemagangan secara tertulis, sehingga hak dan kewajiban dari Secure Parking maupun karyawannya dapat diatur dengan tegas dan jelas.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa PKWT dibuat setelah karyawan melewati masa On the Job Training (OJT) selama 3 (tiga) hari dan magang selama 3 (tiga) bulan di lokasi yang telah ditentukan oleh Secure Parking. Hal ini dimulai dengan adanya Surat Pemberitahuan Selesai Magang yang ditujukan kepada CPM, bahwa karyawan-karyawan²²⁴ yang tercantum namanya dalam surat tersebut dimohonkan untuk dikembalikan ke kantor pusat, dengan membawa hasil penilaian lulus/tidak lulus magang yang diisi oleh CPM²²⁵. Dalam hal ini terlihat bahwa Surat Pemberitahuan Selesai Magang tidak ditujukan langsung kepada pemegang, namun kepada CPM sebagai atasan dari pemegang di lokasi tempat ia melakukan pemagangan. Hal ini merupakan imbas dari tidak adanya perjanjian pemagangan antara pemegang dengan perusahaan (Secure Parking). Atasan dalam hal ini CPM yang menyampaikan secara lisan kepada

²²³ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. cit., Penjelasan Pasal 22 ayat (2).

²²⁴ Dalam Surat Pemberitahuan Selesai Magang, dapat dicantumkan lebih dari 1 (satu) nama karyawan, yang mana karyawan-karyawan tersebut memiliki waktu mulai magang yang sama atau hampir bersamaan.

²²⁵ Berdasarkan contoh Surat Pemberitahuan Selesai Magang Nomor 06/MCSQ/HRD/2012 kepada CPM Lokasi Margo City Depok tanggal 3 Januari 2012.

pemegang bahwa pemegang tersebut diminta untuk ke kantor pusat dengan membawa hasil penilaian selama magang yang telah diisi oleh CPM²²⁶.

Dalam proses pembuatan dan penandatanganan PKWT, PKWT tersebut sudah dibuat dalam format tertentu oleh Secure Parking, sehingga karyawan tinggal mengisi isian yang terdapat dalam form PKWT tersebut. Selanjutnya, PKWT disimpan oleh pihak Secure Parking sebagai arsip, dan karyawan tidak diberikan salinan PKWT tersebut. Padahal, Kepmenakertrans mendefinisikan PKWT sebagai berikut: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu²²⁷.”

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang disepakati dan mengikat kedua belah pihak, oleh karena itu semestinya perjanjian kerja dimiliki salinannya oleh kedua belah pihak sebagai arsip sekaligus sebagai bukti. Apabila dalam hal ini hanya pihak perusahaan saja (Secure Parking) yang memegang PKWT, maka karyawan tidak memiliki alat bukti apapun apabila nantinya terjadi perselisihan hubungan industrial. Hal ini menjadikan posisi karyawan menjadi lemah. Maka dari itu, perjanjian kerja dalam hal ini PKWT wajib dimiliki oleh kedua belah pihak, agar masing-masing pihak memiliki kekuatan hukum yang sama dalam mempertahankan hak dan kewajiban masing-masing.

4. Buruh sebagai Asset dan/atau Buruh sebagai Manusia

Dalam kaitannya dengan hubungan kerja baik antara Secure Parking, Margo City, dan karyawan Secure Parking yang bekerja di Margo City, terdapat kecenderungan bahwa karyawan Secure Parking dianggap sebagai asset perusahaan, yang dipekerjakan dalam sistem outsourcing dengan prinsip sewa-menyewa. Fakta-fakta yang menjadi alasan munculnya kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

²²⁶ Hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

²²⁷ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Op. cit., Pasal 1 angka 1.

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat dengan format standar yang telah ditentukan oleh Secure Parking. Perjanjian tersebut dibuat secara massal ketika ada beberapa karyawan yang memiliki masa magang yang hampir bersamaan berakhirnya²²⁸. Karyawan hanya tinggal mengisi format tersebut, kemudian ditandatangani dengan ditempeli materai Rp 6.000,00²²⁹. Setelah itu, PKWT tersebut disimpan oleh Secure Parking tanpa memberikan salinan kepada karyawan, dan PKWT tersebut berjangka waktu 1 (satu) tahun, sampai dikeluarkannya Pemberitahuan Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu²³⁰.
- b. Segala keperluan surat-menyurat terkait dengan pemberitahuan OJT, magang, pelatihan, PKWT, dan lain-lain kepada karyawan tidak pernah ditujukan kepada karyawan secara langsung. Surat-surat tersebut dikirim oleh Secure Parking kepada CPM di lokasi. Demikian pula sebaliknya, ketika ada permintaan karyawan magang, CPM-lah yang mengirimkan surat permintaan magang kepada Secure Parking. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan-karyawan tersebut ibarat benda/asset yang dapat setiap saat dipindahtangankan oleh perusahaan.
- c. Batas umur karyawan dengan status PKWT adalah maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun²³¹. Lewat dari batas umur tersebut, karyawan yang bersangkutan memiliki 2 (dua) kemungkinan. Pertama, ia akan diangkat menjadi karyawan tetap dengan status PKWTT, atau yang kedua, ia tidak akan menjadi pegawai Secure Parking lagi. Pengangkatan karyawan menjadi status PKWTT juga dapat didasari pertimbangan berbagai faktor, antara lain kinerja karyawan yang baik.

²²⁸ Hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

²²⁹ Ibid.

²³⁰ Berdasarkan contoh Surat Pemberitahuan Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada CPM Lokasi Margo City Depok tanggal 20 Maret 2012.

²³¹ Hasil wawancara dengan Hafiz (Staf Rekrutmen PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking)) tanggal 27 Maret 2012.

C. IMPLIKASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011

Kedudukan hukum pelaksanaan outsourcing ini didasarkan pada Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis²³².”

Pada 17 Januari 2012 lalu, Mahkamah Konstitusi (MK) memutus permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik (AP2ML) Didik Suprijadi (Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011). Bunyi amar putusannya adalah sebagai berikut:

AMAR PUTUSAN

Mengadili,
Menyatakan:

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
- Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam 47 perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap

²³² Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Op. cit., Pasal 64.

ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
- Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.²³³

Dalam pertimbangannya, Mahkamah Kontitusi (MK) menegaskan outsourcing adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha, namun pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan outsourcing tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi²³⁴. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, MK menawarkan dua model outsourcing, yaitu sebagai berikut:

1. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing.²³⁵

Melalui model pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan outsourcing dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT secara tertulis²³⁶. Sementara, model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan outsourcing berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan²³⁷.

Mahkamah menjelaskan ketika perusahaan pemberi kerja mengalihkan pekerjaannya kepada perusahaan outsourcing baru, selama pekerjaan yang

²³³ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, hal. 46-47.

²³⁴ Ibid, hal. 42.

²³⁵ Ibid, hal. 44.

²³⁶ Ibid.

²³⁷ Ibid.

diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan outsourcing yang baru itu harus melanjutkan kontrak kerja yang ada sebelumnya tanpa perubahan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya²³⁸.

Aturan ini tidak hanya memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya. Hal ini untuk menghindari pekerja outsourcing tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja outsourcing tetap dianggap ada dan diperhitungkan.²³⁹

Apabila pekerja outsourcing diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (PHI) sebagai sengketa hak²⁴⁰. Melalui prinsip pengalihan perlindungan itu, kehilangan atau terabaikannya hak-hak konstitusional pekerja outsourcing dapat dihindari²⁴¹.

Untuk menghindari kesimpangsiuran lebih jauh, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menindaklanjuti Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 itu melalui Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012. Putusan Mahkamah Konstitusi itu ditindaklanjuti dengan Surat Edaran untuk mengatur dengan lebih tepat lagi mekanisme yang selama ini sudah berjalan, sehingga hak-hak para pekerja outsourcing benar-benar terjamin²⁴².

Putusan MK ini pada dasarnya tidak memberikan dampak secara langsung terhadap perusahaan Secure Parking dan karyawannya. Hal ini dikarenakan,

²³⁸ Agus Sahbani, "MK Tawarkan Dua Model Outsourcing," <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f1555f49d655/mk-tawarkan-dua-model-outsourcing>, diunduh 25 April 2012.

²³⁹ Ibid.

²⁴⁰ Ibid.

²⁴¹ Ibid.

²⁴² Muahimin Iskandar dalam "Kemenakertrans Terbitkan Aturan Outsourcing dan PKWT," <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f199663b4e04/kemenakertrans-terbitkan-aturan-outsourcing-dan-pkwt>, diunduh 25 April 2012.

Secure Parking sendiri telah memenuhi kewajibannya sebagai pengusaha yang seiring dituntut oleh pekerja outsource pada umumnya, yaitu tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja, dan sosial. Salah satunya, Secure Parking telah mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam Jamsostek. Selain itu, tunjangan kesehatan juga diberikan dengan sistem penggantian 85% (sistem reimburse).

Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), buruh/pekerja ditempatkan sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan diputus hubungannya ketika tidak dibutuhkan lagi²⁴³.

...Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (cost) bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja "pemborongan pekerjaan" (outsourcing), yang akan menjadikan buruh/pekerja semata sebagai sapi perahan para pemilik modal dan ini adalah bertentangan dengan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan"..²⁴⁴

Hal inilah yang mungkin masih sangat sulit dihilangkan dari bentuk perjanjian kerja outsourcing, termasuk juga yang terjadi di Secure Parking dengan Margo City. Namun, dalam Putusan MK ini, sistem outsourcing didefinisikan sebagai berikut:

Sistem outsourcing, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Jadi disini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Untuk 100 orang misalnya Rp. 10.000.000, kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Jadi

²⁴³ Lihat: Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, hal. 6.

²⁴⁴ Ibid.

konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan jumlah uang. Hal ini merupakan perbudakan modern.²⁴⁵

Secure Parking tidak termasuk dalam perusahaan yang didefinisikan dalam Putusan MK tersebut. Perjanjian kerja sama yang dibuat antara Margo City dengan Secure Parking dalam pelaksanaannya, Margo City sebagai perusahaan pemberi kerja tidak membayar kepada Secure Parking, melainkan justru Margo City menerima pendapatan tetap minimum yang dibayarkan oleh Secure Parking setiap bulannya, yang disebut dengan sistem invoice. Hal ini lebih lanjut digambarkan dalam perjanjian kerja sama²⁴⁶. Namun, tetap saja sistem penggajian karyawan berada di tangan Secure Parking, di mana sistem penggajian tersebut dilakukan sebanyak 2 (dua) kali setiap bulannya, yaitu setengah dibayarkan setiap tanggal 15, dan setengahnya lagi dibayarkan pada tanggal 30/31 pada bulan yang sama²⁴⁷.

Secara keseluruhan, menurut pendapat penulis, Putusan MK tersebut hanya sebatas mempertegas kembali ketentuan yang sebenarnya telah ada dalam UU 13/2003. Tidak ada hal baru yang secara khusus mengatur mengenai pekerjaan sistem outsourcing, karena sebenarnya segala yang dijabarkan dalam putusan tersebut telah diatur dalam UU 13/2003 maupun peraturan pelaksana outsourcing yang lainnya. Sebenarnya, tidak adanya putusan tersebut juga tidak berpengaruh kepada pelaksanaan outsourcing yang telah marak terjadi di Indonesia. Bahkan, dewasa ini telah ditemukan indikasi bahwa pekerjaan outsourcing yang merupakan penyedia jasa tenaga kerja, seolah-olah “berlindung” pada ketentuan mengenai pemborongan pekerjaan. Larangan melakukan outsource untuk pekerjaan-pekerjaan inti menjadi tersamarkan, karena konsep outsourcing yang ada selama ini adalah “tenaga kerja perusahaan A disewa oleh perusahaan B untuk melakukan pekerjaan non-core (bukan pekerjaan inti) di perusahaan B tersebut.” Padahal, jika ditelaah kembali, pekerjaan inti dari

²⁴⁵ Ibid, hal. 7.

²⁴⁶ Perjanjian Kerja Sama, Op. Cit., Pasal 3 ayat (2) huruf (a), hal. 3.

²⁴⁷ Hasil wawancara dengan Aditya Dwi Putra (Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City) tanggal 6 April 2012.

perusahaan A adalah memang menyewakan tenaga kerja tersebut. Kesimpangsiuran mengenai konsep *outsourcing* sendiri yang menjadikan "praktek terselubung" ini semakin marak merajalela di dunia bisnis dan pekerjaan.



BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan seluruh penjabaran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Melihat dari sejarahnya, konsep kerja outsource sudah diterapkan di Indonesia sejak zaman penjajahan Belanda. Bentuk pelaksanaan outsourcing di Indonesia sangat beragam dan sudah banyak diatur dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan, yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih dari itu, mengenai mekanisme rekrutmen, pelatihan, dan penempatan tenaga kerja outsourcing juga telah diatur secara khusus oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Secara umum, pelaksanaan bentuk outsourcing penyedia tenaga kerja masih lemah dari sisi penegakan hukum dan pengawasan, sehingga seolah-olah “berlindung” di bawah aturan mengenai pemborongan pekerjaan. Ada beberapa tahapan standar yang biasanya dilakukan oleh sebuah perusahaan ketika memilih perusahaan outsource di antaranya melalui proses tender. Namun, bentuk perjanjian kerja sama yang terjadi biasanya sering tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, misalnya konsep yang “terselubung” yaitu menjadi konsep sewa-menyewa tenaga kerja atau ketentuan yang melenceng menjadi konsep pemborongan pekerjaan.
3. Pelaksanaan outsourcing dengan perjanjian kerja sama antara Margo City dengan Secure Parking berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, misalnya mengenai proses rekrutmen dan pelatihan, konsep magang yang

“disalahgunakan”, dan juga masalah ketentuan PKWT. Apabila dikaitkan dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, hal ini tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi pelaksanaan perjanjian antara Margo City dengan Secure Parking secara khusus. Dilihat dari bentuk pelaksanaan outsourcing-nya, bentuk ini tidak termasuk dalam yang diatur oleh Putusan MK tersebut. Putusan tersebut kurang menelaah secara lebih mendalam mengenai perkembangan konsep outsourcing yang telah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, karena putusan tersebut dianggap hanya menegaskan kembali apa yang telah ditentukan dalam UU 13/2003.

B. SARAN

Saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah khususnya yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) sebaiknya menegaskan kembali konsep-konsep apa saja yang termasuk dalam prinsip kerja outsourcing, terutama selain pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja. Hal ini perlu dilakukan untuk mencegah timbulnya “penyelewengan” hukum yang lebih jauh oleh perusahaan yang merugikan para pekerja.
2. Proses rekrutmen dan pelatihan pegawai outsourcing pada umumnya wajib diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, terutama dalam perjanjian kerja yang berbentuk PKWT, dengan menambahkan unsur-unsur lain yang merupakan hak dan kewajiban masing-masing pihak (pekerja dan pengusaha), di antaranya hak pekerja magang, batas waktu PKWT, dan juga konsep sewa-menyewa tenaga kerja yang perlu diluruskan.
3. Secara khusus, Secure Parking perlu lebih menerapkan transparansi dan prinsip keadilan bagi seluruh karyawannya, sehingga karyawan Secure Parking dapat bekerja dengan tenang dan ikhlas hati, bukan karena tuntutan ekonomi semata. Konsep PKWT yang hanya akan terus diperpanjang setiap tahun akan menimbulkan keresahan dan ketidakpastian hukum serta nasib karyawannya. Oleh karena itu, perlu adanya jaminan yang lebih

“menjanjikan”, di samping hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya sistem prestasi, misalnya karyawan yang prestasi kerjanya bagus dapat dipromosikan menjadi karyawan tetap.

4. Dalam mengambil keputusan mengenai perkara outsourcing, MK perlu lebih melakukan kajian mendalam mengenai konsep kerja outsource yang telah berkembang menjadi berbagai macam bentuk. Hal ini perlu dilakukan agar putusan yang dihasilkan tidak hanya dapat berlaku bagi kalangan atau perusahaan atau kasus tertentu saja, melainkan untuk seluruh pelaksanaan konsep outsourcing di Indonesia.



DAFTAR REFERENSI

A. BUKU

- Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Batubara, Cosmas, et. al. Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1990.
- Damanik, Sehat. Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: DDS Publishing, 2006.
- Friedman, Lawrence M. American Law An Introduction. Diterjemahkan oleh Whisnu Basuki. Jakarta: Tata Nusa, 2001.
- Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto. Proses Bisnis Outsourcing. Jakarta: Grasindo, 2003.
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Lawrence, Neuman M. Social research methods: Qualitative and Quantitative Approach. 3rd edition. Boston: Allyn and Bacon, 1997.
- Libertus, Jehani. Hak-Hak Karyawan Kontrak. Jakarta: Forum sahabat, 2008.

Mamuji, Sri, et. al. Metode Penelitian dan Penulisan Hukum. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.

Mardianto, Adi. Recruitment Handbook. Sukoharjo: Insight Solusi Mandiri, 2009.

PPM Riset Manajemen. Outsourcing. Jakarta: PPM Riset Manajemen, 2008.

Subekti. Aneka Perjanjian. Cetakan 10. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1995.

Suhardi, Gunarto. Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006.

Suwondo, Chandra. Outsourcing: Implementasi di Indonesia. Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2003.

Syibli, Mohammad, et. al. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT Telkom Dengan Pendekatan SEM (Structural Equation Modelling). Surabaya: Pasca Sarjana Magister Manajemen Teknologi-ITS, 2010.

Tan, Mely G. Masalah-Masalah Perencanaan Penelitian. Jakarta: sine nomine, 1993.

Tunggal, Iman Sjahputra. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Harvarindo, 2009.

B. ARTIKEL

Uwiyono, Aloysius. Outsourcing: Perbudakan Modern. Jakarta: Sentra Dinamika Mandiri. Majalah Buletin HRD Volume II. Edisi 2. (September 2003).

C. SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

Alberami. “Analisis Strategi Outsourcing pada Pengadaan Kendaraan Operasional PT. BNI (Persero) Tbk.” Tesis Magister Manajemen Universitas Indonesia. Jakarta, 2006.

Cahyo, Nur. “Pengalihan Pekerjaan Penunjang Perusahaan dengan Sistem Outsourcing menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada PT Asuransi Astra Buana)” Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia. Depok, 2006.

Dwiyanti, Evasari. “Hubungan Hukum Para Pihak dalam Perjanjian Outsourcing.” Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Indonesia. Jakarta, 2008.

Nurbaeti, Nurul Eti. “Analisa Penerapan Outsourcing Rekrutmen dan Pelatihan Karyawan Pada PT Bank BNI.” Tesis Magister Manajemen Universitas Indonesia. Depok, 2006.

Royen, Uti Ilmu. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang).” Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro. Semarang, 2009.

Tarigan, Swary Natalia. “Analisis Hukum Perjanjian Kerja Outsourcing di Sumatera Utara (Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003).” Tesis Magister Kenotariatan Universitas Sumatera Utara. Medan, 2009.

Thaslimie, Irsan. “Kajian Penerapan Konsep Outsourcing dalam Mengembangkan Usaha di Affa Communication.” Tesis Magister Manajemen Universitas Indonesia. Jakarta, 2001.

D. PERATURAN

Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Amandemen IV.

_____. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

_____. Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Nomor 13 Tahun 2003. LN Nomor 39 Tahun 2003. TLN Nomor 4279.

_____. Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas. Nomor 40 Tahun 2007. LN Nomor 106 Tahun 2007. TLN Nomor 4756.

_____. Instruksi Presiden Republik Indonesia tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi. Inpres Nomor 3 Tahun 2006. Lembaran Lepas 2006. Tanggal 27 Februari 2006.

Depok. Peraturan Daerah Kota Depok tentang Penyelenggaraan Tempat Parkir. Perda Kota Depok Nomor 14 Tahun 2008. Lembaran Daerah Nomor 14.

_____. Peraturan Daerah Kota Depok tentang Perparkiran. Perda Kota Depok Nomor 42 Tahun 2000. Lembaran Daerah Nomor 45.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004.

_____. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa

Pekerja/Buruh. Kepmenakertrans Nomor Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004.

_____. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Kepmenakertrans Nomor Kep.220/Men/X/2004 Tahun 2004.

_____. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja. Kepmenakertrans Nomor Kep.261/MEN/XI/2004.

E. PUTUSAN

Putusan Mahkamah Konstitusi. Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Pengujian UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004. Tanggal 17 Nopember 2004.

F. PUBLIKASI ELEKTRONIK

Bashirudin, Ilham. “Outsourcing (Pro-Kontra dan Sejarah).” <http://bashirudin.blogspot.com/2010/02/outsourcing-pro-kontra-dan-sejarah.html>. Diunduh 05 Maret 2012.

Custom Consulting. “Invoice.” <http://ccbeacukai.wordpress.com/2009/05/25/invoice/>. Diunduh 18 Maret 2012.

- Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan. “Menakertrans Targetkan Revisi UU Ketenagakerjaan Mulai 2011.” <http://www.djpp.info/berita-hukum-dan-perundang-undangan/803-menakertrans-targetkan-revisi-uu-ketenagakerjaan-mulai-2011.html>. Diunduh 09 Maret 2012.
- Forum Lowongan Kerja dan Mitra Kerja Indonesia. “Ciri Perusahaan Outsourcing yang Profesional.” <http://www.mitra-kerja.com/showthread.php/2012-Ciri-Perusahaan-Outsourcing-yang-Profesional>. Diunduh 12 Maret 2012.
- Herlambang, R. dan Perdana Wiratraman. “Dampak Kerja Kontrak dan Outsourcing Dilihat dari Segi Hak Asasi Manusia.” <http://herlambangperdana.files.wordpress.com/2008/07/herlambang-dampak-kerja-kontrak-dan-outsourcing.pdf>. Diunduh 22 Februari 2012.
- Herry, B. dan Priyono. “Neoliberalisme dan Sifat Elusif Kebebasan.” <http://www.unisosdem.org/download/PDF/prelease/Neoliberalisme%20dan%20Kebebasan.pdf>. Diunduh 22 Februari 2012.
- Hilman, Anjaz. “Menimbang Kepentingan Pekerja Outsourcing dan Pengusaha dalam Hubungan Industrial di Indonesia.” <http://sites.google.com/site/anjazhilman/hukum-ketenagakerjaan>. Diunduh 13 Maret 2012.
- INILAH.com. “Menakertrans Payungi Pekerja Outsourcing.” <http://ekonomi.inilah.com/read/detail/1821556/kemenakertrans-payungi-pekerja-outsourcing>. Diunduh 22 Februari 2012.
- Iskandar, Muahimin. “Kemenakertrans Terbitkan Aturan Outsourcing dan PKWT.” <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f199663b4e04/kemenakertrans-terbitkan-aturan-outsourcing-dan-pkwt>. Diunduh 25 April 2012.

Kasim, Umar. “Prosedur Mendirikan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja.”
<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl5828/prosedur-mendirikan-perusahaan-penyedia-jasa-tenaga-kerja>. Diunduh 12 Maret 2012.

KOMPAS.com. “MK Perkuat Pekerja "Outsourcing",”
<http://nasional.kompas.com/read/2012/01/18/09312681/MK.Perkuat.Pekerja.Outsourcing>. Diunduh 22 Februari 2012.

Mahkamah Konsitusi, “Putusan MK Dianggap Makin Melegalkan Outsourcing.”
<http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/index.php?page=website.Berita.Berita&id=6393>. Diunduh 22 Februari 2012.

Margo City. “Margo City Depok.” <http://www.margocity.com/margocity.php>.
 Diunduh 14 Maret 2012.

_____. “Overview, We Stand For...”
<http://www.margocity.com/v2/margocity.php>. Diunduh 18 Maret 2012.

Primadona, Henny. “Keuntungan dan Kelemahan Sistem Informasi Outsourcing Vs Insourcing.”
<http://primadona.blogstudent.mb.ipb.ac.id/2010/07/15/keuntungan-dan-kelemahan-sistem-informasi-outsourcing-vs-insourcing/>. Diunduh 13 Maret 2012.

Sahbani, Agus. “MK Tawarkan Dua Model Outsourcing.”
<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f1555f49d655/mk-tawarkan-dua-model-outsourcing>. Diunduh 25 April 2012.

Secure Parking. “Human Resource.”
<http://www.secureparking.co.id/tentangkami.php?about=us5>. diunduh 21 Maret 2012.

_____. “Persyaratan Penerimaan Karyawan Baru,”
<http://www.secureparking.co.id/karir.php>. Diunduh 26 Maret 2012.

_____. “Tentang Kami.” <http://www.secureparking.co.id/tentangkami.php>.
Diunduh 20 Maret 2012.

_____. “Visi & Misi.” <http://www.secureparking.co.id/visimisi.php>. Diunduh
20 Maret 2012.

Westella. “Management Rekrutmen.”
<http://weststella.wordpress.com/2009/02/02/management-rekrutmen/>.
Diunduh 23 Februari 2012.

G. WAWANCARA

Fitri. Staf Pelatihan Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking). (10 April 2012). Personal interview.

Hafiz. Staf Rekrutmen PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking). (27 Maret 2012). Personal interview.

Putra, Aditya Dwi. Staf Pelayanan Lapangan Secure Parking site office Margo City. (6 April 2012). Personal interview.

Susanto, Chandra. Koordinator SPS Department Margo City Depok. (14 Maret 2012). Personal interview.