

**KAJIAN TERHADAP PEMBERLAKUKAN SYSTEM *OUTSOURCING* DI
INDONESIA PASCA DITERBITKANNYA PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 19 TAHUN 2012**

Oleh :
MOHAMAD YUSUP

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberlakuan sistem outsourcing di Indonesia pasca PermenNaker Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

*Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data skunder atau disebut dengan penelitian kepustakaan. Penelitian ini berusaha melakukan pengkajian melalui pendekatan undang-undang, dengan cara melakukan sinkronisasi peraturan perundang-undangan secara vertikal guna menemukan konsepsi utuh dan uraian mengenai objek penelitian pasca adanya perubahan. Laporan hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk laporan yang bersifat **deskriptif analitis**. Dikatakan analitis karena data yang telah dikumpulkan, baik yang diperoleh dari penelitian kepustakaan maupun data yang diperoleh dari penelitian lapangan, akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif.*

Hasil Penelitian adalah : Pengaturan PKWT dan outsourcing di Indonesia, memang memberi keuntungan atau kemanfaatan bagi Pengusaha dan penyerapan tenaga kerja. Akan tetapi jika dilihat dari dampak pengaturan PKWT dan outsourcing yang menyebabkan hilangnya keamanan kerja (job security) bagi buruh/pekerja, yang menyebabkan buruh/pekerja tetap menjadi buruh/pekerja kontrak yang berlangsung seumur hidup yang oleh sebagian kalangan dikatakan sebagai satu bentuk perbudakan modern (modern form of slavery atau modern slavery). Serta hilangnya hak pekerja untuk memperoleh hak pesangon, dan lain sebagainya. Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 lebih mempertegas pengaturan akan bentuk perusahaan outsourcing jenis pemborongan pekerjaan, dimana perusahaan pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum, dan khusus bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang hanya diperbolehkan dengan menggunakan badan hukum Perseroan Terbatas. Penulis mengusulkan kepada pembentuk undang-undang disarankan agar menghapus ketentuan outsourcing dengan hubungan kerja berdasarkan PKWT, guna mencegah penyalahgunaan yang dilakukan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan dengan tanpa memperhatikan dan bahkan mengorbankan hak-hak pekerja sekaligus guna mewujudkan hak-hak konstitusional pekerja, sehingga

dikemudian hari perusahaan-perusahaan outsourcing yang ada adalah memang perusahaan yang mumpuni dan memiliki kemampuan yang cukup, termasuk terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Kepada Pemerintah disarankan agar menyusun aturan yang mengatur tentang teknis penentuan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang secara rigid, sebagai pedoman bagi instansi pemerintah bidang pengawasan ketenaga kerjaan, dalam melakukan pengawasan terhadap pelanggaran pelaksanaan outsourcing.

Kata kunci : Outsourcing, pekerja

A. PENDAHULUAN

Di Indonesia terjadinya krisis financial ditahun 1997 menjadi pemantik sebuah perubahan besar terhadap sistem hukum perburuhan di Indonesia, melalui program reformasi hukum perburuhan yang pada pokoknya penekanan pada mekanisme pasar dalam hukum perburuhan. Hasilnya adalah diundangkannya apa yang disebut sebagai paket 3 UU Perburuhan yaitu: UU No. 21. Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, dan UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹ Melalui UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenaga kerjaan maka upaya mewujudkan pasar kerja yang fleksibel melalui outsourcing resmi berlaku di Indonesia. Kaitanya dengan 3 (tiga) paket undang-undang tersebut adalah bahwa PKWT dan outsourcing merupakan wujud dari kebijakan Pasar Kerja Fleksibel (*Labour Market Flexibility*) yang dimintakan kepada pemerintah

Indonesia oleh *IMF* dan *World Bank* sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi 1997. Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel merupakan salah satu konsep kunci dari kebijakan perbaikan iklim investasi yang juga disyaratkan oleh *IMF* dan dicantumkan dalam *Letter of Intent* atau nota kesepakatan ke-21 antara Indonesia dan *IMF* butir 37 dan 42. Kesepakatan dengan *IMF* tersebut menjadi acuan bagi penyusunan kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenaga kerja.²

Seiring dengan kebangkitan sektor bisnis pasca krisis finansial, ibarat gayung bersambut *outsourcing* menjadi pilihan sistem bagi para pengusaha di Indonesia, hal ini dapat dibuktikan bahwa pada tahun 2010 saja jumlah buruh kontrak dan *outsourcing* di Indonesia diperkirakan mencapai 66,425%, dan beradakan hasil investigasi yang dilakukan oleh DPP-

¹ SuryaTjandra, Rani Hanggrahini, 2007, *Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan rekonstruksi Rezim Perburuhan 'Baru'*, TURC, Jakarta.hlm.7.

² Indrasatu Tjandra Ningsih, *Diskriminatif dan Eksploitatif (Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia, Akta Tiga- FSPMI-FES, Jakarta. Hal.XV.*

GSBI³ dalam setiap tahunnya buruh kontrak dan *outsourcing* mengalami peningkatan rata-rata sebesar 5% tiap tahun. Tingginya perusahaan yang menggunakan pola PKWT dan *outsourcing* dapat di lihat dari data hasil riset yang dilakukan World Bank dan International Labor Organization (ILO) yang menerangkan Jumlah pekerja atau buruh berstatus tetap atau pekerja yang menjalin hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) hanya tinggal 35% dari 33 juta buruh formal di Indonesia, padahal jika dilihat lima tahun lalu jumlah pekerja tetap mencapai 70 persen. Artinya bahwa lebih kurang sebanyak 65% adalah buruh dengan status *outsourcing* dan buruh kontrak. Sehingga jika dihitung dari jumlah Pekerja Formal Indonesia per-Agustus 2011 yang berjumlah 37.771.890 jiwa, terdapat sekitar lebih kurang 25 juta jiwa pekerja yang berstatus sebagai pekerja PKWT dan *outsourcing*. Dilihat data-data tersebut maka tentunya *outsourcing* tidak dapat dipandang sebagai hal sederhana oleh pihak manapun. Kendati demikian fakta tersebut tidak dapat dijadikan ukuran telah diterima atau telah tepat dan benarnya pemberlakuan *outsourcing* di Indonesia, karena jika dilihat dari jumlah angkatan kerja Indonesia yang berjumlah 117.370.485 jiwa terdapat

7.700.086 jiwa yang menganggur.⁴ Jumlah ini dapat dimaknai bahwa ada ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan kerja dengan jumlah pencari kerja sehingga tidak ada pilihan lain selain menerima sistem yang ada.

Fakta menunjukkan bahwa terjadi banyak penolakan terhadap legalisasi sistem *outsourcing* oleh sebagian besar masyarakat, khususnya oleh para Serikat Pekerja karena dianggap mengurangi kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka. Berbagai cara dilakukan oleh para buruh/pekerja guna menghapuskan PKWT dan *outsourcing*, salah satu kebijakan pemerintah dalam menjawab polemik dan problematika mengenai *outsourcing* di Indonesia adalah dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (PermenNaker Trans No 19 tahun 2012).

Pembahasan mengenai *outsourcing* di Indonesia adalah pembahasan terhadap persoalan yang paling kontroversial dalam kajian Hukum Perburuhan terkini. Hal ini dikarenakan akibat diberlakukannya *outsourcing* telah memberikan dampak yang sangat luas terhadap pola hubungan kerja dan hubungan industrial di Indonesia.

³ www.kompasiana.com. *Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing; Bentuk Perampasan Upah yang Dilegalkan Negara*, 2011, 25 April 2012.

⁴ www.bps.go.id/tab_sub/view. *tenaga kerja*, diakses pada 5 Maret 2012

Kenyataan inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kajian Terhadap Pemberlakuan system *Outsourcing* di Indonesia pasca diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah YAKNI “Bagaimanakah Pemberlakuan sistem *outsourcing* di Indonesia pasca PermenNaker Nomor 19 Tahun 2012?”

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data skunder atau disebut dengan penelitian kepustakaan.⁵ Penelitian ini berusaha melakukan pengkajian melalui pendekatan undang-undang, dengan cara melakukan sinkronisasi peraturan

perundang-undangan secara vertikal⁶ guna menemukan konsepsi utuh dan uraian mengenai objek penelitian pasca adanya perubahan. Laporan hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk laporan yang bersifat *deskriptif analitis*. Dikatakan analitis karena data yang telah dikumpulkan, baik yang diperoleh dari penelitian kepustakaan maupun data yang diperoleh dari penelitian lapangan, akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif.

D. PEMBAHASAN

1. Sejarah lahirnya *Outsourcing* di Indonesia

Outsourcing dapat dilaksanakan melalui dua bentuk kegiatan yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja. *Outsourcing* pemborongan pekerjaan bukanlah hal baru dalam hukum ketenaga kerjaan, karena telah dikenal dalam KUH Perdata tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan yang diatur dalam Buku III Bab 7a Pasal 1601 huruf b KUH Perdata. Sejarah *outsourcing* telah dipraktekkan di perusahaan industri besar seperti pertambangan dan juga perusahaan perkebunan sejak masa Hindia Belanda. *Outsourcing* kemudian menjadi wacana yang hangat sejak UU No.13/2003 memuat tentang pemborongan pekerjaan ini

⁵ Penelitian hukum yuridis hampir sama dengan penelitian hukum normative, yang merupakan penelitian hukum yang terdiri dari penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi huku, penelitian sejarah hukum dan penelitian mengenai perbandingan hukum (Soerjono Soekanto, 1986, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta. Hlm. 42). Sifat kekhususan dari yuridis normatif adalah penitik beratannya pada faktor-faktor yuridis.

⁶ Soejono Soekanto menerangkan bahwa apabila sinkronisasi yang dilakukan dengan mengambil titik tolak secara vertikal, maka yang diteliti adalah taraf sinkronisasi terhadap peraturan perundang-undangan menurut hirarkinya.

sebagaimana termuat dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meskipun memang terdapat perbedaan antara perjanjian pemborongan yang dimaksud dalam KUH Perdata dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 1601 huruf b disebutkan bahwa “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 ditentukan.” Dari ketentuan dalam KUH Perdata tersebut terlihat bahwa pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata mengatur pemborongan secara umum, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perjanjian pemborongan pekerjaan yang bersifat penunjang (*non core business*) secara keseluruhan atau dengan kata lain hanya terhadap jenis pekerjaan yang bukan pekerjaan inti dari sebuah perusahaan.

Terjadinya krisis finansial ditahun 1997 menjadi pemantik sebuah perubahan besar terhadap sistem hukum perburuhan di Indonesia, melalui program reformasi hukum perburuhan yang pada pokoknya penekanan pada mekanisme pasar dalam hukum perburuhan. Termasuk di dalam agenda besar pemodal dalam reformasi hukum perburuhan adalah pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam rangka

mendorong kebijakan ketenaga kerjaan yang lebih fleksibel.

Krisis ekonomi 1997 menimbulkan pengangguran yang amat tinggi, yang berbanding lurus dengan angkatan kerja yang terus meningkat. Upaya penyerapan tenaga kerja sangat sulit dicapai mengingat pertumbuhan ekonomi yang rendah. Banyaknya industri-industri yang gulung tikar mengakibatkan semakin terpuruknya perekonomian Indonesia pada waktu itu, hal ini diperparah dengan engganya investor masuk ke Indonesia dengan alasan kebijakan ketenaga kerjaan yang dinilai sangat kaku. Guna mengembalikan kepercayaan pasar terhadap Indonesia maka diperlukan upaya penyehatan ekonomi Indonesia, dan cara yang dipilih waktu itu adalah dengan mengajukan bantuan dari lembaga internasional.

Dalam memperoleh bantuan dari pihak lembaga internasional dalam hal ini *International Monetary Found* (IMF), maka negara penerima bantuan harus memenuhi kondisi yang diajukan IMF sebagai syarat dicairkannya bantuan. Jika tidak maka Indonesia terancam tidak memperoleh bantuan, baik kucuran dana maupun bantuan teknis untuk mengatasi krisis. Wakil Direktur Pelaksana IMF Stanley Fischer dalam sebuah konferensi pers di Tokyo, 8 April 1998 mengungkapkan : “kami punya persyaratan, dan kalau itu tidak dilaksanakan, program bantuan ekonomi tidak akan diteruskan. Kami

tidak memberi jaminan bahwa program bantuan ini pasti akan berjalan”.⁷

Persyaratan-persyaratan sebagaimana dimaksud dituangkan dalam *Letter Of Intent (LoI)* yang kesemuanya ditandatangani oleh pemerintah Indonesia dengan IMF yang berjumlah 24 LoI yang disusun dan ditandatangani selama kurun waktu mulai tahun 1997 hingga 2003. Mengenai hasil LoI dalam kaitanya dengan bidang ketenaga kerjaan setidaknya ada 3 isu besar yang diusung IMF, yaitu kebebasan serikat pekerja atau liberalisasi serikat pekerja, perubahan struktur ketenaga kerjaan yang fleksibel (*labourn market Flexibility*), serta resolusi konflik (penyelesaian perselisihan). Tuntutan atas reformasi struktur ketenaga kerjaan yang lebih fleksibel tersebut diakomodasi dalam LoI 21 pada butir 42 yang berbunyi:

“establishing a sound framework for labor relations is central to generating employment, improving the welfare and skills of workers, and providing a stable environment for business. Following the major reform of the rights of acociation and union activity in 2000, modernization of complementary labor legislation relating to industrial relations has become a priority. A bill relating to labor

procection has now been passed, and we are working closely with parlement to ensure that the other billin this area, on industrial dispute resolution , is enacting during the first half of 2003. We are worning with labor and business to ensore that the laws strike an appropriate balance between protecting the rights of workers, including freedom of association, and preserving a flexible labor market.”⁸

Perbaikan iklim investasi dilakukan dengan mereformasi sistem ketenaga kerjaan dari yang sebelumnya kaku di masa Orde Baru, menjadi fleksibel. Struktur ketenaga kerjaan yang lebih fleksibel dianggap sebagai salah satu cara penting dalam memperbaiki iklim investasi dan mendatangkan investor ke Indonesia. Resolusi yang disyaratkan oleh IMF, Bank dunia dan ILO tentang fleksibilitas tenaga kerja berangkat dari asumsi bahwa dengan fleksibilitas tenaga kerja maka dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja, yang kemudian dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, dan akhirnya dapat mengatasi masalah kemiskinan, sehingga diperlukan adanya perubahan struktur ketenaga kerjaan di Indonesia yang sebelumnya kaku (pengaturan ketenagakerjaan di era Orde Baru) menjadi lebih fleksibel.

Struktur ketenaga kerjaan yang kaku dimasa Orde Baru ditandai oleh

⁷ Muhtar Habibi, 2009, *Gemuruh Buruh Ditengan Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca orde Baru*, Gava Media, Yogyakarta, hlm.59

⁸ [http/ www.imf.org](http://www.imf.org)

empat hal. *Pertama*, *rigiditas* dalam mahalnya biaya yang harus dikeluarkan untuk merekrut dan memberhentikan seorang pekerja. *Kedua*, campur tangan negara dalam penentuan aturan upah minimum. *Ketiga*, aturan main yang berkaitan dengan PHK, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang harus disediakan oleh pemberi kerja dirasa memberatkan. *Keempat*, aturan tentang perlindungan dan syarat-syarat kerja dirasa over protektif.

Kritik terhadap *rigiditas* pengaturan ketenaga kerjaan di masa orde baru tersebut dijawab dengan pengaturan tentang PKWT dan *outsourcing* melalui program reformasi hukum perburuhan, dengan diundangkannya Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Dengan adanya PKWT dan *outsourcing* maka pasar tenaga kerja akan lebih fleksibel sehingga mampu menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Perekrutan dan pemberhentian tenaga kerja tidak memakan banyak biaya lagi karena terhadap pekerja PKWT dan *outsourcing* tidak diberikan hak pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dengan diberlakukannya sistem tersebut juga dapat menyesuaikan kebutuhan pasar, jika permintaan pasar sedang tinggi, perusahaan akan merekrut pekerja dengan PKWT dan jika permintaan pasar sedang menurun maka perusahaan

dapat menghentikan kontrak dengan tanpa harus membayar pesangon.

Dalam gagasan ekonomi politik dunia, skema pemulihan pasca krisis 1997 adalah skema yang disebut dengan neoliberalisme. Neoliberalisme yang juga dikenal sebagai paham ekonomi neoliberal mengacu pada filosofi ekonomi-politik akhir-abad kedupuluh, sebenarnya merupakan redefinisi dan kelanjutan dari liberalisme klasik yang dipengaruhi oleh teori perekonomian neoklasik yang mengurangi atau menolak penghambatan oleh pemerintah dalam ekonomi domestik karena akan mengarah pada penciptaan distorsi dan *high cost economy* yang kemudian akan berujung pada tindakan koruptif. Paham ini memfokuskan pada pasar bebas dan perdagangan bebas merobohkan hambatan untuk perdagangan internasional dan investasi agar semua negara bisa mendapatkan keuntungan dari meningkatkan standar hidup masyarakat atau rakyat sebuah negara dan modernisasi melalui peningkatan efisiensi perdagangan dan mengalirnya investasi.⁹ Pandangan neoliberalisme ini dimanifestasikan dalam kebijakan ekonomi politik pada tahun 1989 dengan munculnya *Washington consensus*, yang terdiri dari sepuluh elemen yang harus dilaksanakan oleh negara-negara yang terkena krisis ekonomi. *neoliberalisme* adalah paham yang menekankan jaminan terhadap

⁹ <http://id.wikipedia.org/wiki/Neoliberalisme>

kemerdekaan dan kebebasan individu melalui pasar bebas, perdagangan bebas, dan penghormatan terhadap sistem kepemilikan pribadi. Ini merupakan kombinasi antara liberalisme, paham yang menekankan kemerdekaan dan kebebasan individu, dan doktrin pasar bebas dalam tradisi ekonomi neo-klasik.¹⁰ Secara lebih spesifik, pokok-pokok pendirian *neo-liberal* adalah membebaskan perusahaan swasta dari campur tangan pemerintah, misalnya jauhkan pemerintah dari campur tangan di bidang-bidang perburuhan, investasi, dan harga, serta biarkan mereka mempunyai ruang untuk mengatur diri sendiri untuk tumbuh dengan menyediakan kawasan pertumbuhan, seperti Otorita Batam, NAFTA (*North American Free Trade Agreement*), SIJORI (*Singapore, Johor, and Riau*), dan lain sebagainya.¹¹

Guna mendapat gambaran lebih jelas tentang Neoliberalisme maka dapat dilihat dari pernyataan Milton Friedman¹² yang menyatakan bahwa: “kehidupan ekonomi masyarakat paling baik berlangsung tanpa campur tangan apapun dari pemerintah. Tingkat pengangguran masyarakat tidak

seharusnya diatasi dengan campurtangan pemerintah, melainkan diserahkan saja kepada mekanisme pasar kerja yang bebas.”

Gagasan *Labour Market Flexibility* dalam bingkai neoliberalisme berawal dari teori mengenai pasar tenaga kerja dalam ekonomi neo-klasik. Ekonomi neo-klasik mengatakan bahwa pasar tenaga kerja berawal dari asumsi pasar klasik, yaitu penjualan pembelian bertemu dipasar yang menentukan harga dan jumlah barang yang dipertukarkan. Dalam pasar tenaga kerja, penjual adalah pihak yang menawarkan pekerjaan, sementara pembeli adalah pencari kerja. Harga pasar adalah tingkat upah untuk jenis pekerjaan tertentu, sedangkan dimensi dari kuantitas dari pasar adalah jumlah pekerja.¹³ LMF adalah berfungsi sebagai keseimbangan antara penawaran dan permintaan pasar.

Labour Market Flexibility berbasis hubungan kontraktual antara pihak pekerja dan pengusaha, atas pertimbangan-pertimbangan kebutuhan pasar, dengan mengeliminir campur tangan negara di dalamnya, karena pihak-pihak akan mengatur keseimbangannya berdasarkan kesepakatan yang saling menguntungkan serta hak dan kewajiban yang timbul karenanya.

Fleksibilitas ketenaga kerjaan berupaya mendorong negara melepaskan kewenangannya dalam

¹⁰ <http://indoprogress.blogspot.com/2009/08/neoliberalisme-1.html>

¹¹ Mansour Fakhri, *Neoliberalisme dan Globalisasi*, Ekonomi Politik Digital Journal Al-Manar Edisi 1/2004 (<http://al-manar.web.id/bahan/8.%20EKONOMI%20POLITIK/3.%20Neoliberalisme%20dan%20Globalisasi.pdf>)

¹² I. Wibowo, Francis Wahono, 2004, *Neoliberalisme*, Cindelas Pustaka Rakyat Cerdas, Yogyakarta, hlm.53.

¹³ Muhtar Habibi, *Op.cit.* hlm.13.

pasar tenaga kerja dengan menyerahkan sepenuhnya pada dinamika *supply* dan *demand* atas tenaga kerja. Syamsul Ardiansyah¹⁴ mengungkapkan:

“Konsep fleksibilitas ketenaga kerjaan berpijak pada salah satu bentuk modernisasi industri yang dikenal dengan sebutan “*flexibile production*” yaitu penerapan gagasan liberalisme pada mikro ekonomi. Konsep ini sendiri lahir karena timbulnya kejenuhan akibat kelebihan produksi (*over production*) yang dihadapkan pada kebutuhan akan buruh yang tetap tinggi dan risiko-risiko usaha yang semakin nyata.¹⁵

Dengan demikian ringkasan dari dimensi fleksibilitas didasarkan pada LMF meliputi:

1. Fleksibilitas eksternal yang diwujudkan melalui penerimaan penyesuaian buruh dari pasar eksternal dengan pemberhentian yang longgar.
2. Fleksibilitas internal yang dicapai melalui fleksibilitas waktu kerja.
3. Fleksibilitas fungsional terkait fleksibilitas dalam mempekerjakan buruh diberbagai bidang pekerjaan yang berbeda di dalam perusahaan.
4. Fleksibilitas Upah.

Dengan pengaplikasian prinsip *Labour Market Flexibility* maka

diasumsikan dapat menghasilkan dua efek sekaligus. Yakni terjadinya persaingan yang terbuka dalam pasar yang fleksibel dan bebas dari intervensi non ekonomi (termasuk negara) yang akan menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Selain itu mengurangi tingkat kemiskinan melalui pemerataan kesempatan kerja dan perbaikan tingkat pendapatan. Hal ini didasarkan atas kebebasan pelaku-pelaku ekonomi dalam melakukan pertukaran rasional, dengan membatasi dan menghapuskan berbagai aturan yang menghambat gerak para pelaku ekonomi.

Kondisi pasar tenaga kerja Indonesia yang rigid dianggap tidak ideal menurut teori fleksibilitas tenaga kerja. Konsep fleksibilitas pasar tenaga kerja mirip dengan konsep pasar tenaga kerja kompetitif atau neoklasik. Pasar tenaga kerja yang fleksibel adalah pasar tenaga kerja dimana pekerja/buruh bebas untuk menyesuaikan tenaga kerja yang ditawarkan untuk merespon pergeseran upah relatif dan kesempatan kerja, serta perusahaan bebas untuk menyesuaikan permintaan tenaga kerja untuk merespon perubahan kesempatan mendapatkan keuntungan. Sementara itu dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel, pekerja/buruh dapat berpindah dari satu aktivitas ekonomi ke aktivitas lainnya secara cepat, mulus, dan tanpa kekacauan sosial.¹⁶

¹⁵ Syamsul Ardiansyah, *Sistem Perburuhan Fleksibel Kabar Buruk Untuk Perempuan* dalam http://id.wikipedia.org/wiki/Pengguna:Syamsul_ardiansyah diakses tanggal 7 Mei 2012

¹⁶ Agusmidah, 2007, *Outsourcing Dan Pkwt Dalam Sistem Hubungan Kerja Merupakan Gejala*

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* adalah sistem yang diterapkan di Indonesia pasca krisis ekonomi 1997, atas desakan internasional melalui IMF, ILO, dan World Bank yang menuntut adanya fleksibilitas tenaga kerja, dengan cara melakukan perubahan perundang-undangan yang telah ada, guna menyesuaikan diri dengan skema ekonomi global dengan paradigma paling mutakhir yakni neoliberalisme, dengan kata lain bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya pengaturan tentang PKWT dan *outsourcing* berkarakter Neoliberalisme.

2. Pengaturan *Outsourcing* pasca Permenaker No. 19 Tahun 2012

Pengaturan *Outsourcing* pasca Permenaker No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, telah berlaku. Permenaker tersebut lebih dikenal sebagai Permenaker *Outsourcing* karena mengatur secara khusus mengenai pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia.

Dengan lahirnya Permenaker *Outsourcing* ini, maka Keputusan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sudah tidak berlaku lagi, sehingga segala ketentuan mengenai *outsourcing* saat ini selain mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga berpedoman kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dalam hal substansi, Permenaker No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, mengubah pengaturan soal syarat dan tata cara penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 220Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Secara umum, Permenaker No. 19 Tahun 2012 ini

Kebijakan Fleksibilitas Ketenagakerjaan, Artikel, hlm.5.

lebih memperketat keberadaan perusahaan *outsourcing*. Salah satu pengaturan yang dirubah adalah terkait syarat bentuk badan hukum perusahaan *outsourcing*.

Dengan status badan hukum ini, suatu perusahaan menjadi subjek hukum yang mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan tindakan hukum. “Disamping manusia pribadi sebagai pembawa hak, terdapat badan-badan yang oleh hukum diberi status “*persoon*” yang mempunyai hak dan kewajiban seperti manusia yang disebut badan hukum. Dengan berdasar pada hal ini, maka dibuatlah ketentuan syarat berstatus badan hukum bagi perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* selain juga untuk memberikan kepastian hukum dalam perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja/buruh *outsourcing*. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh menyatakan Perseroan Terbatas (PT) dan Koperasi yang dapat dipilih untuk digunakan dalam bentuk badan hukum perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tidaklah demikian pengaturan dalam Permenaker No. 19 Tahun 2012. Terkait bentuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dinyatakan jelas dalam Pasal 24, yang hanya membolehkan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan untuk Koperasi boleh jadi tidak layak menjadi pelaku

outsourcing. Dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan juga dengan tegas bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum.

Sama halnya dengan jenis *outsourcing* pemborongan pekerjaan, yang mana dalam Kepmenakertrans No. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 3 mengatur bahwa perusahaan pemborongan pekerjaan harus berbadan hukum, namun masih dalam pasal yang sama diatur mengenai pengecualian akan syarat berbadan hukum. Artinya, untuk perusahaan pemborongan pekerjaan dimungkinkan perusahaan berbentuk bukan badan hukum, sehingga dapat didirikan dengan bentuk perusahaan perseorangan, Persekutuan Komanditer (CV), Firma. Berbeda dengan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat- Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain telah mempertegas pengaturan akan bentuk perusahaan *outsourcing* jenis pemborongan pekerjaan. Pasal 12 huruf a menegaskan bahwa perusahaan pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Berbeda dengan pengaturan untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang hanya membolehkan Perseroan Terbatas, untuk perusahaan pemborongan pekerjaan, badan hukum meliputi

Perseroan Terbatas, Koperasi dan Yayasan. Perusahaan/badan usaha yang memiliki status sebagai perusahaan berbadan hukum adalah Perseroan terbatas (PT), Yayasan dan Koperasi sementara bagi perusahaan non badan hukum adalah perusahaan perseorangan, Firma dan CV (Persekutuan Komanditer).¹⁷ Berdasarkan pada ketentuan pada Permenaker No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain untuk perusahaan perseorangan, Firma dan CV (Persekutuan Komanditer) secara institusional tidak memiliki kewenangan dan kemampuan untuk bertindak sebagai subjek hukum dalam kegiatan bisnis *outsourcing*.

Khusus mengenai kewenangan dan kemampuan perusahaan *outsourcing* (*vendor*) untuk menjalankan bisnisnya diatur dan dibatasi oleh Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan diatas menetapkan bahwa perusahaan yang dapat melakukan *outsourcing* adalah perusahaan yang berbadan hukum. Bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, legalitas operasionalnya disamping harus berbadan hukum juga harus mendapatkan izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab, selain untuk pengawasan atas pemenuhan

syarat-syarat yang ditentukan, juga untuk memenuhi tertib administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Latar belakang penetapan syarat berstatus badan hukum untuk perusahaan *outsourcing* ini adalah agar perusahaan-perusahaan *outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggung jawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh maupun pihak ketiga lainnya. Dengan demikian, hak-hak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan memiliki posisi tawar yang rendah dibandingkan pihak perusahaan dapat dilindungi, sehingga apa yang telah pekerja/buruh kerjakan terbayar impas.¹⁸

Bagi *Outsourcing penyedia tenaga kerja* hanya dapat dilakukan dalam hal jenis pekerjaan yang meliputi:

- a. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- c. Usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*);
- d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Dalam praktek sering dijumpai kesenjangan antara *das sollen*

¹⁷ Ridwan Khairandy, Machsun Tabroni, Ery Arifudding & Djohari Santoso, 1999, *Pengantar Hukum Dagan Indoneisa*, Gama Media, Yogyakarta, hlm. 9

¹⁸ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, hlm. 6

(keharusan) dan *das sein* (kenyataan). Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaturan PKWT dan *outsourcing* di Indonesia, memang memberi keuntungan atau kemanfaatan bagi Pengusaha dan penyerapan tenaga kerja. Akan tetapi jika dilihat dari dampak pengaturan PKWT dan *outsourcing* yang menyebabkan hilangnya keamanan kerja (*job security*) bagi buruh/pekerja, yang menyebabkan buruh/pekerja tetap menjadi buruh/pekerja kontrak yang berlangsung seumur hidup yang oleh sebagian kalangan dikatakan sebagai satu bentuk perbudakan modern (*modern form of slavery* atau *modern slavery*). Serta hilangnya hak pekerja untuk memperoleh hak pesangon, dan lain sebagainya.

Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 lebih mempertegas pengaturan akan bentuk perusahaan *outsourcing* jenis pemborongan pekerjaan, dimana perusahaan pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hokum, dan khusus bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang hanya diperboehkan dengan menggunakan badan hukum Perseroan Terbatas.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada pembentuk undang-undang disarankan agar menghapus ketentuan *outsourcing* dengan hubungan kerja berdasarkan PKWT, guna mencegah penyalahgunaan yang dilakukan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan dengan tanpa memperhatikan dan bahkan mengorbankan hak-hak pekerja sekaligus guna mewujudkan hak-hak konstitusional pekerja, sehingga dikemudian hari perusahaan-perusahaan *outsourcing* yang ada adalah memang perusahaan yang mumpuni dan memiliki kemampuan yang cukup, termasuk terhadap pemenuhan hak-hak pekerja.
2. Kepada Pemerintah disarankan agar menyusun aturan yang mengatur

tentang teknis penentuan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang secara rigid, sebagai pedoman bagi instansi pemerintah bidang pengawasan ketenaga kerjaan, dalam melakukan pengawasan terhadap pelanggaran pelaksanaan *outsourcing*.

Marzuki, M.P, 2007, *Penelitian Hukum, Edisi Pertama*, Cetakan Tiga, Kencana, Jakarta.

Mertokusumo, Sudikno, 2009, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Cetakan keenam, Liberty, Yogyakarta.

Muhammad, Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Soekanto, Soerjono, 1986, *Metode Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Pres, Jakarta.

Soepomo, Imam, 1968, *hukum Perburuhan Bagian Pertama: Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta.

Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Kesepuluh, Citra Aditya, Bandung.

-----, 1987, *Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung.

Supriyanto, Hari, 2004, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia)*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

Sutrisno, Endang, 2007, *Bunga Rampai Hukum Dan Globalisasi*, Genta Press, Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

A. Daftar Buku

Bentham, Jeremy, 2010, *Teori Perundang-undangan : Prinsip-prinsip, Hukum Perdata dan Hukum Pidana Jeremy Bentham (Diterjemahkan oleh Nurhadi, M.A. dari karya Jeremy Bentham, Theory Of Legislation, 1979)*, Penerbit Nuansa & Penerbit Nuansa Media, Bandung.

Cahyadi, Antonius, Fernando, E, dan Manullang, M., 2007, *Pengantar ke Filsafat Hukum*, Kencana, Jakarta.

Erwin, Muhamad, 2011, *Filsafat Hukum: Refleksi Kritis terhadap hukum*, Raja Grafindi Persada, Jakarta.

Habibi, Muhtar, 2009, *Gemuruh Buruh Ditengan Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca orde Baru*, Gava Media, Yogyakarta.

Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.

Syamsuddin, Syaufii.M., 2004 *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Penerbit Sarana Bhakti Persada, Jakarta.

Usman, Rachmadi, 2004, *Hukum Persaingan Usaha di Indonesia*, Banjarmasin.

Utrecht. E., 1996, *Pengantar Hukum Indonesia*, Ichtiar, Jakarta.

Wibowo I., dan Wahono, Francis, 2004, *Neoliberalisme*, Cindelas Pustaka Rakyat Cerdas, Yogyakarta.

B. Daftar Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pelaksana Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, [Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256](#)).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-101/MEN/VI/2004 tentang Tata

Cara Perijinan Perusahaan
Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi No.Kep-
220/MEN/X/2004 tentang Syarat-
syarat Pelaksanaan sebagian
Pelaksanaan Pekerjaan Kepada
Perusahaan Lain.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan
Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor 19 Tahun 2012 Tentang
Syarat-Syarat Penyerahan
Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan
Kepada Perusahaan Lain

Surat Edaran Direktur Jendral
Pembinaan Hubungan Industrial
dan jaminan Sosial Tenaga kerja
KeMenterian Tenaga kerja dan
Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : B.31/ PHIJSK/2012
Tentang Pelaksanaan Putusan
Mahkamah Konstitusi Nomor 27
/PUU-IX/ 2011.

C. Daftar Putusan Pengadilan

Mahkamah Konstitusi, Putusan Perkara
Nomor 012/PUU-I/2003, dalam
perkara permohonan Pengujian
Undang-undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan
terhadap Undang-Undang Dasar
Negara Republik Indonesia Tahun
1945, (Dimuat Dalam Berita
Negara Republik Indonesia).

Mahkamah Konstitusi, Putusan Perkara
Nomor 027/PUU-IX/2011, dalam
perkara permohonan Pengujian
Undang-undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan
terhadap Undang-Undang Dasar
Negara Republik Indonesia Tahun
1945

D. Data Internet

Aloysius Uwiyono, 2005, *Outsourcing
Tenaga Kerja dapat Dianggap
Human Trafficking*”, berita,
<http://www.hukumonline.com>

Agusmidah, 2007, *Outsourcing Dan
Pkwt Dalam Sistem Hubungan
Kerja Merupakan Gejala
Kebijakan Fleksibilitas
Ketenagakerjaan*, Artikel.

Mansour Fakhri, 2004 *Neoliberalisme
dan Globalisasi*, Ekonomi Politik
Digital Journal Al-Manär Edisi I
([http://al-
manar.web.id/bahan/8.%20EKON
OMI%20POLITIK/3.%20
Neoliberalisme %20
dan%20Globalisasi.pdf](http://al-manar.web.id/bahan/8.%20EKONOMI%20POLITIK/3.%20Neoliberalisme%20dan%20Globalisasi.pdf))

*Penggunaan Perusahaan Outsourcing
Yang Mendukung Kelancaran
Kebijakan HRD Dan Bisnis*,
[http://www.outsourcingsharingAP
INDO.pps](http://www.outsourcingsharingAPINDO.pps).

Hasanuddin, Iqbal, 2008, *Teori
Keadilan Menurut John
Rawls: Telaah atas Buku A Theory*

of Justice. Diunduh dari *situs* :

<http://iqbalhasanuddin.wordpress.com>.

<http://anomalisemesta.blogspot.com/2009/02/kekuatan-mengikat-dan-pelaksanaan.html>

<http://www.idea.gov.uk/idk/core/page.do?pageId=6908271>

http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/BusinessTransfersandtakeovers/DG_10026691

http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/transfer-of-undertakings-tupe.aspx#link_2

Timothy P Smith, 2001, “*Managing Of Successful Outsourcing Implementation*”,
<http://www.amegagroup.com>.

<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?itemId=1074480950&r.i=1083478449&r.l1=1073858787&r.l2=1074450319&r.l3=1074459745&r.s=sc&r.t=RESOURCES&type=RESOURCES>

<http://mantanburuh.wordpress.com/2011/04/17/kedudukan-pekerja-jika-terjadi-perubahan-status-perusahaan/>

<http://indoprogress.blogspot.com/2009/08/neoliberalisme-1.html>