



IMPLEMENTASI HUBUNGAN KERJA DENGAN SISTEM “OUTSOURCING”

Revanza Franseda, Rani Apriani

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

ABSTRAK

Penerapan sistem kerja “outsourcing” pada saat ini menjadi populer dalam hubungan kerja karena persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan perlu fokus terhadap rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan hubungan kerja dengan sistem “outsourcing”. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang dilakukan dengan cara menganalisis dan menginterpretasikan hal-hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas, konsepsi, doktrin dan norma hukum yang berkaitan dengan keberadaan buruh/pekerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem outsourcing masih dalam realisasinya masih belum dilaksanakan dengan baik.

Kata Kunci : Outsourcing, Hubungan Kerja, Perusahaan.

PENDAHULUAN

Peranan tenaga kerja mempunyai kedudukan yang strategis sebagai pelaku dan tujuan pembangunan di dalam pembangunan nasional. Maka atas dasar hal itulah pembangunan mengenai ketenagakerjaan ditujukan untuk mendaya gunakan tenaga kerja secara manusiawi dan optimal, meningkatkan kesejahteraan kepada tenaga kerja dan keluarganya, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Untuk mewujudkan tujuan seperti yang telah disebutkan pemerintah ikut serta sebagai salah satu pihak dalam hubungan industrial. Dalam hal ini pemerintah berperan untuk menetapkan regulasi, menjalankan fungsi serta mengawasi ketentuan peraturan perundang-undangan di dalam bidang ketenagakerjaan. Ini semua dilakukan agar hubungan industrial dapat berjalan secara selaras, serasi dan harmonis. Maka dari itu pembangunan ketenagakerjaan harus dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan dengan perlindungan bagi pekerja/buruh dan terpenuhinya hak-hak bagi pekerja/buruh serta dapat menciptakan situasi yang kondusif bagi para pengembang dunia usaha.

Pengaturan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dimulai ketika keadaan darurat keuangan global melanda dunia, termasuk Indonesia. Banyak perusahaan mengalami penurunan dalam tingkat penjualan, sementara biaya yang ditimbulkan oleh

perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja semakin mahal. Akibatnya, pada akhirnya perusahaan memutuskan untuk mulai menyesuaikan kembali kapasitas penyesuaian di hampir semua bagian, namun yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi.

Salah satu regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah di bidang ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Didalam Undang-undang ini lah "*outsourcing*" di atur. Dalam Bahasa Indonesia "*outsourcing*" dikenal dengan istilah "alih daya". Penerapan sistem *outsourcing* dalam hubungan kerja seperti yang saat ini telah menjadi pola tersendiri bagi dunia bisnis karena persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan perlu membidik perkembangan siklus atau latihan untuk membuatnya, produk dan administrasi yang diidentifikasi dengan keterampilan. Dengan fokus pada keterampilan utama perusahaan, perusahaan dapat membuat berbagai produk dan administrasi yang memiliki kualitas dan keseriusan yang meningkat. Dalam kondisi tersebut, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu jawaban untuk efektivitas biaya yang sedang berjalan, organisasi dapat memanfaatkan sistem *outsourcing*, dimana organisasi dapat menghemat biaya dalam pembiayaan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Gunarto Suhardi mengatakan dengan sistem *outsourcing* perusahaan pemberi kerja seharusnya tidak sulit untuk memilih, mencari, dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Masalah pekerjaan masih menjadi pusat perhatian. Kita dapat melihat bahwa hampir semua kegiatan aksi buruh dalam memperingati Hari Kerja Sedunia (*Mayday*) secara konsisten menuntut keadilan atas kemanusiaan. Misalnya saja dalam pengaturan dan implementasi *outsourcing*, yang dipandang belum seimbang dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat. Ada perbedaan tajam antara pelaksanaan *outsourcing* dan apa yang diungkapkan dalam substansi Undang-undang terkait dengan pelaksanaan di tingkat lapangan yang mempengaruhi usaha dan koherensi kerja publik. Terlebih lagi, berkenaan dengan pekerjaan, itu akan mempengaruhi retensi pekerjaan dan hubungannya dengan dertingkat kesejahteraan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Untuk melakukan sebuah penelitian, metodologi sangat penting untuk menemukan jawaban atas masalah yang dilihat dalam penelitian. Oleh karena itu, berikut ini metode penelitian dalam penelitian ini, antara lain:

1. Teknik Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif. Yang dilakukan dengan cara menganalisis dan menginterpretasikan hal-hal yang bersifat teoritis seperti konsepsi, doktrin, pendekatan daerah dan norma hukum yang berkaitan dengan keberadaan pekerja/buruh dalam komunikasi bipartit.

2. Spesifikasi Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analisis karena penelitian ini dibuat untuk memberi data seteliti mungkin tentang permasalahan yang akan dibahas serta menganalisis data yang didapatkan untuk menjawab permasalahan.

3. Jenis dan Sumber Data

Bahan hukum yang dianalisis dan dikaji dalam penelitian ini yaitu menggunakan data sekunder, yang meliputi:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat seperti peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. Bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari aturan-aturan normatif yang bertautan dengan permasalahan hukum yang ada.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yakni bahan hukum yang memberikan pemaparan mengenai bahan hukum primer seperti, jurnal/karya tulis ilmiah, situs internet dan buku-buku.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan pemaparan atau petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum dan kamus besar bahasa indonesia.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengkaji dan mengumpulkan ketiga bahan hukum diatas, yaitu menggunakan teknik studi dokumenter. studi dokumenter adalah studi dengan cara mengkaji tentang macam-macam dokumen, baik yang berhubungan dengan peraturan perundang-undangan atau dengan dokumen-dokumen yang sudah ada. baik didapat dari buku-buku milik pribadi maupun pinjaman dari perpustakaan, jurnal/karya tulis ilmiah yang didapat dari situs internet dan dokumen peraturan perundang-undangan.

5. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan yakni metode analisis normatif kualitatif. Metode tersebut berdasarkan bahan hukum primer seperti hukum positif, selanjutnya dianalisis dengan cara kualitatif yaitu dilakukan analisis yuridis.

KERANGKA TEORI

Dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 28 D ayat 2 menjelaskan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan landasan konstitusional tersebut, tidak salah lagi setiap orang memiliki hak untuk bekerja. Selain itu bekerja adalah hak asasi setiap individu dan setiap pekerja/buruh tidak boleh diperlakukan sewenang-wenang, eksploitasi, diskriminasi, dan perlakuan lainnya yang dapat merendahkan martabatnya. Dalam upaya melakukan perwujudan tersebut, pemerintah turut serta campur tangan dalam mengatur masalah perburuhan/ketenagakerjaan melalui instrumen perundang-undangan untuk melindungi buruh dari kekuasaan pengusaha.

Pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam rangka pembaharuan terhadap Hukum Perburuhan. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai isu baru yakni “outsourcing” (alih daya)/penyerahan sebagian urusan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.

Walaupun secara normatif UU Ketenagakerjaan telah memberikan jaminan yang memadai kepada buruh / pekerja dengan sistem “outsourcing”, misalnya terkait dengan

syarat kerja, hak dan komitmen kedua belah pihak, namun pada realitasnya "outsourcing" ini dianggap sebagai sistem kerja yang menakutkan bagi kaum pekerja/buruh. Maka dari itu, kajian secara mendalam diharapkan dapat memahami sebab buruh/pekerja dengan sistem "outsourcing" ini belum mendapatkan perlakuan yang adil dan wajar seperti yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Perjanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing

a. Pengertian Outsourcing serta Penerapannya

Istilah *outsourcing* atau juga disebut dengan alih daya merupakan kosa kata baru didalam dunia bisnis sejak tahun 1990-an. Pada saat ini sistem kerja outsourcing sedang populer digunakan oleh perusahaan-perusahaan, baik perusahaan dalam negeri milik pemerintah maupun perusahaan swasta. Maurice Gravier menyatakan bahwa *outsourcing* merupakan Tindakan pengalihan sejumlah aktivitas perusahaan dan pengambilan keputusannya kepada pihak lain yang dimana tindakan tersebut terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Sejumlah pakar serta praktisi *outsourcing* di Indonesia mengatakan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia yaitu alih daya. alih daya merupakan pelimpahan wewenang manajemen harian serta operasi dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Pengertian *outsourcing* yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa didalam *outsourcing* terdapat pelimpahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain, serta terdapat pihak ketiga diantara pemberi kerja dan pekerja yaitu penyedia tenaga kerja.

Sistem kerja *outsourcing* bagi para pemilik modal adalah cara yang tepat untuk mengurangi biaya produksi perusahaan karena jumlahnya cukup rendah atau tidak mengeluarkan biaya pembayaran atau kompensasi untuk tunjangan pekerja. Dalam peraturannya sistem kerja *outsourcing* ini hanya dapat diterapkan pada pekerja sampingan seperti keamanan, pemasok makanan, petugas *call center*, pekerja jalur perakitan, kurir, supir hingga petugas manajemen fasilitas. Berikut beberapa alasan perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitasnya, antara lain:

- 1) meningkatkan konsentrasi perusahaan terhadap kegiatan-kegiatan utama produksi
- 2) Mengefektifkan kepiawaian para penyedia tenaga kerja yang dipandang mempunyai kelebihan pada bidangnya masing-masing
- 3) Memperoleh keuntungan lebih cepat
- 4) Memecah kerentanan perusahaan
- 5) Aset aktual dapat dikelola untuk macam-macam kebutuhan yang menghasilkan keuntungan
- 6) Izin aksesibilitas lebih banyak aset modal untuk bisnis utama
- 7) Menciptakan dana segar melalui pelimpahan atau penjualan aset- aset yang sebelumnya dipakai untuk kegiatan bukan bisnis utama
- 8) Mengurangi biaya operasi
- 9) Meraup sumber daya yang tidak dikuasai sendiri
- 10) Memudahkan memecahkan masalah yang sulit diselesaikan. sebagaimana pekerjaan-pekerjaan yang telah disebutkan dalam Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menurut

sifatnya tidak dapat dibuat secara permanen atau disebut Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

b. Prinsip Pengalihan Perlindungan Buruh

Karena spesialisasi pekerjaan maka lahirlah sistem kerja *outsourcing*. Sistem *outsourcing* dapat digunakan dengan memanfaatkan spesialisasi kerja. Karena sangat baik terlihat dari perbedaan antara bisnis utama dan bisnis pendukung. Seperti yang ditunjukkan oleh Braverman, spesialisasi pekerjaan menggabungkan pembagian tugas atau aktivitas ke dalam segmen kecil dan sangat khusus, yang masing-masing diserahkan kepada pekerja yang berlainan. Berikut tujuan di balik pemilik modal untuk mengajukan spesialisasi kerja, yaitu:

- 1) Peningkatan kedayagunaan produk
- 2) Meningkatkan pengendalian manajemen. Spesialisasi kerja memudahkan dalam mengatur pekerja/buruh
- 3) Memungkinkan pemilik modal membayar upah paling minimum untuk tenaga kerja yang dibutuhkan

Setelah para pemilik modal membuat spesialisasi kerja inilah, muncul kebijakan menggunakan sistem kerja *outsourcing* dengan alasan efisiensi waktu, modal dan peningkatan kualitas dan kuantitas produksi. Didalam pelaksanaannya pekerja/buruh diberikan jaminan perlindungan pada saat kelangsungan hubungan kerja atau dikenal dengan prinsip pengalihan tindakan perlindungan. Prinsip pengalihan tindakan perlindungan adalah memastikan kesesuaian suatu hubungan kerja dan kondisi kerja bagi buruh / pekerja dengan penghargaan masa kerja (*experience*) dan implementasi ketentuan mengenai upah bantu yang sesuai dengan pengalaman dan masa kerja terhadap individu buruh/pekerja yang telah berpengalaman.

Buruh / pekerja yang sebagai "karyawan" *outsourcing* dalam sebuah perusahaan yang nota-bene non-natural, sebenarnya menjaga kesesuaian hubungan kerja mereka, meskipun pada kenyataannya mereka secara umum mengubah "bendera". Apalagi dengan komitmen untuk memberikan wasiat, pembuktian, upah buruh / kerja saat ini tidak harus digaji paling rendah yang diijinkan oleh standar upah minimum, namun harus disesuaikan dengan masa kerja dan kompetensinya.

c. Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Kondisi tenaga kerja Indonesia saat ini benar-benar tidak berdaya, penuh dengan kerentanan dan kapan pun dapat terancam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena perusahaan tidak menerima permintaan tambahan dari pembelinya, yang mengakibatkan likuidasi. Kondisi saat ini terjadi karena dipengaruhi oleh otorisasi kerja *outsourcing* serta sistem kerja kontrak. Sistem kerja ini semakin ramai dilakukan oleh para pemilik modal. Informasi menunjukkan bahwa sekitar 60-70% dari jumlah pekerja adalah pekerja kontrak dan *outsourcing*. Berbagai alasan yang dikemukakan oleh pemilik modal yang menggunakan sistem *outsourcing* termasuk penghematan biaya yang seharusnya digunakan sebagai tunjangan bagi karyawan seperti tunjangan klinis, THR, pesangon dan cuti hamil bagi perempuan.

Sebelum sebuah perusahaan menerapkan sistem kerja *outsourcing* termuat perjanjian yang wajib dilewati dalam penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh yang berisi tentang syarat-syarat pekerjaan yang akan di alih daya kan (sesuai dengan Pasal 65 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Apabila kita perhatikan dari ketentuan tersebut. Seolah tidak terjadi adanya persoalan mengenai pekerja/buruh ketika bekerja sebagai pekerja/buruh *outsourcing*, sebab secara teori haknya akan dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Tetapi, didalam pelaksanaannya masih terdapat penyelewengan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penyedia tenaga kerja atas sistem kerja *outsourcing* ini. Penyelewengan tersebut, seperti:

- 1) Perusahaan pemberi pekerjaan melanggar persyaratan yang telah disepakati dan ditetapkan bagi jenis pekerjaan yang dialih- dayakan contohnya sebuah perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* selaku operator produksinya.
- 2) Adanya penyimpangan terkait batas waktu kerja yang sudah ditetapkan bagi pekerja /buruh, dalam Pasal 59 ayat (1) butir kedua disebutkan bahwa pekerjaan untuk waktu tertentu paling lama 3 tahun, akan tetapi sebenarnya banyak perusahaan terus memperpanjang waktu tersebut tanpa mengangkat pekerja / buruh menjadi karyawan tetap.
- 3) Perjanjian kerja diselesaikan secara sepihak atau tanpa interaksi pemahaman, buruh / pekerja tidak dididik tentang substansi pengaturan kerja yang telah dibuat, sebagian besar buruh tidak diberikan fasilitas kesehatan, uang makan dan upah tambahan, hal ini tidak berlaku. sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penyalahgunaan itu sering terjadi, namun buruh / pekerja yang terpengaruh tidak dapat berbuat banyak karena dia harus terus bekerja untuk mendapatkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Jadi, Marx mengistilahkan masalah ini dengan istilah kerenggangan, yaitu tempat di mana seorang buruh / pekerja tidak dapat melanjutkan kehidupan sehari-hari seperti seorang individu yang dapat terus-menerus mengembangkan perkembangannya sendiri melainkan terantai pada tingkat kehidupan hewani. Karena ia tidak dapat lepas dari keharusan untuk mempertahankan hidup dari hari ke hari.

Dalam realisasinya pelaksanaan *outsourcing* membawa sekurang-kurangnya 3 bentuk diskriminasi kepada buruh/pekerja, antara lain:

1. Diskriminasi Mengenai Faktor Usia dan Status Perkawinan
Adanya diskriminasi batasan usia dan status perkawinan terhadap pekerja / buruh *outsourcing*. Perusahaan cenderung mempekerjakan buruh yang berusia muda antara 18 tahun dan 24 tahun serta berstatus lajang dengan alasan produktivitas. Dengan melakukan cara pemilihan pekerja / buruh yang berstatus lajang ini membawa dampak terhadap pekerja / buruh yang sudah berkeluarga sehingga membuat semakin sulitnya untuk dapat memperoleh penghasilan serta memperoleh pekerjaan.
2. Diskriminasi Upah

Perolehan upah yang berbeda terhadap pekerja/buruh *outsourcing* yang melaksanakan jenis pekerjaan yang sama serta jam operasional kerja yang sama dengan pekerja/buruh kontrak maupun tetap. Upah total pekerja/buruh kontrak lebih rendah 17% dari upah pekerja/buruh tetap dan upah total pekerja/buruh *outsourcing* 26% lebih rendah dari upah pekerja/buruh tetap.

3. Diskriminasi Berserikat

Pekerja / buruh kontrak serta *outsourcing* baik secara langsung maupun tidak langsung tidak boleh turut serta bergabung dengan serikat tertentu maupun serikat lainnya. Apabila aturan tersebut dilanggar dapat terjadi tidak diperpanjangnya kontrak kerja.

Praktik *outsourcing* juga cenderung eksploitatif karena untuk menyelesaikan pekerjaan serupa, pekerja/buruh kontrak dan *outsourcing* memperoleh upah dan hak-hak yang berbeda dan sebagian buruh perlu mengeluarkan biaya untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Sistem *outsourcing* memberikan keuntungan bagi pemerintah, antara lain: (1) menciptakan dan memberdayakan pembangunan moneter dan keuangan daerah setempat; (2) mendorong dan membangun latihan koperasi dan usaha kecil dan menengah Sementara keuntungan *outsourcing* bagi masyarakat antara lain: (1) aktivitas *outsourcing* akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat; (2) menciptakan kerangka sosial wilayah setempat, budaya kerja, ketertiban dan peningkatan batas keuangan; (3) mengurangi pengangguran dan (4) meningkatkan kapasitas, kemampuan dan budaya berusaha di lingkungan masyarakat.

Berdasarkan teori efektivitas hukum bahwa pelaksanaan aturan hukum ditentukan oleh kesesuaian materi muatannya dengan dinamika sosial kemasyarakatan dimana hukum tersebut diberlakukan. Soerjono Soekanto mengemukakan, agar undang-undang dapat berfungsi dengan baik diperlukan keselarasan dengan beberapa faktor, yaitu faktor hukum, faktor penegakan hukum, faktor fasilitas atau fasilitas, faktor masyarakat dan faktor budaya.

2. Kasus Outsourcing yang terjadi di Kabupaten Karawang

Sejumlah pekerja/buruh yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) menuding kepada PT. Toyota Astra Motor bahwa perusahaan tersebut telah melakukan larangan terhadap pekerjaanya untuk bergabung dalam serikat pekerja. Tudingan yang dilontarkan oleh para pekerja/buruh tersebut diselak oleh pihak PT. Toyota Astra Motor karena tudingan tersebut tidak benar. Sebelumnya sejumlah aktivis pekerja/buruh telah mendaftar menjadi PUK AMK SPMI PT. Toyota Astra Motor di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Karawang. Akan tetapi setelah dilakukan verifikasi ternyata mereka merupakan karyawan perusahaan *outsourcing* (vendor).

Tuntutan yang dilakukan para pekerja/buruh yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) kepada PT. Toyota Astra Motor agar PT. Toyota Astra Motor dapat melakukan pengangkatan karyawan dari perusahaan *outsourcing* menjadi karyawan tetap dinilai tidak tepat. Karena mereka merupakan karyawan dari perusahaan *outsourcing* yang telah terikat dalam perjanjian Kerjasama dengan PT. Toyota Astra Motor untuk melakukan pekerjaan pencantuman aksesoris, yang sebelumnya dilakukan di dealer.

PT. Toyota Astra Motor telah mengakhiri kontrak kerja dengan vendor tersebut dari beberapa waktu yang lalu. Pengakhiran kontrak kerja tersebut dilakukan karena pekerjaan

yang selama ini ditangani oleh para pekerja/buruh tersebut sudah dialihkan kembali ke dealer Toyota Astra Motor.

Kedua perusahaan *outsourcing* tersebut telah menyepakati untuk tetap memnuhi hak-hak para karyawannya setelah berakhirnya pekerjaan yang selama ini mereka tangani di PT. Toyota Astra Motor. Suhartono yang merupakan Kepala Humas Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) kepada wartawan, Rabu (17/10/2012). Menerangkan bahwa dalam melakukan penyelesaiaannya diharapkan mengedepankan musyawarah dan sebisa mungkin menghindari aksi-aksi yang dapat menimbulkan kerugian terhadap iklim investasi yang dapat menjadi boomerang pada pekerja/buruh itu sendiri.

Akhir-akhir ini, terutama perusahaan otomotif dihadapi aksi demonstrasi oleh kalangan pekerja/buruh. Asosiasi Industri seperti Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO) telah melaprockan hal tersebut kepada Kementrian Perindustrian karena aksi-aksi demonstrasi tersebut telah berubah menjadi pengintimidasian terhadap para pekerja/buruh pabrik-pabrik yang berlokasi di Kawasan industri kota Bekasi, Karawang dan sekitarnya. Para pekerja/buruh yang melakukan aksi demonstrasi mendesak manajemen dan pekerja/buruh pabrik menandatangani kesepakatan yang berisi penghapusan status pekerja/ buruh alih daya menjadi karyawan tetap.

Menurut data yang ada dalam Forum Investor Bekasi (FIB) selama kurun waktu empat bulan terakhir ini tercatat 120 perusahaan diintimidasi oleh pekerja/buruh. Aksi yang dilakukan pekerja/buruh tersebut melibatkan 500 sampai 5.000 orang pekerja/buruh, tergantung seberapa besar perusahaan yang dilakukan pengintimidasian tersebut.

Ketua Umum Himpunan Alat Berat Indonesia (Hinabi), Pratjojo Dewo yang juga merupakan anggota Asosiasi Industri Jabodetabek. Menyatakan, bahwa aksi pekerja/buruh sudah diluar kendali karena sampai mengancam para pekerja/buruh perusahaannya. Yang jadi masalah, para penggerak ini bukan karyawan perusahaan yang mereka datang, tetapi merupakan dari pihak luar yang sengaja memanfaatkan aksi solidaritas ini.

PENUTUP

Efek dari pelaksanaan *outsourcing* menjadi hambatan bagi buruh/pekerja karena buruh/pekerja tidak akan pernah membujuk kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini dikarenakan keterbatasan kerangka waktu kerja sehingga buruh/pekerja tidak akan pernah memiliki kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Pelaksanaan *outsourcing* tersebut juga telah membuat penghentian atau penghimpunan buruh/pekerja tergantung pada situasi dengan fungsi hubungan mereka di tingkat organisasi. Pengelompokan ini pada umumnya digambarkan oleh kontras dalam naungan seragam yang dikenakan oleh tiga pengelompokan buruh dan di antara buruh yang dievaluasi ulang yang berasal dari berbagai organisasi peruntukan kerja. Pengumpulan yang bergantung pada warna pakaian memiliki dampak penyimpangan sosial antara pekerja tetap, pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* yang memiliki saran untuk solidaritas dan kesadaran bersama sebagai buruh/pekerja. Selain itu, pelaksanaan sistem *outsourcing* berdampak pada buruh/pekerja dengan adanya penindasan usia dan status perkawinan, pengorbanan upah dan penindasan berserikat.

Memang, *outsourcing* memberi keuntungan bagi otoritas publik untuk mencontohkan dan memberdayakan pengembangan keuangan daerah masyarakat dan pengembangan moneter publik, mendorong dan menciptakan perkembangan terhadap kegiatan koperasi

dan usaha kecil dan menengah. Untuk sementara, keuntungan dari *outsourcing* untuk masyarakat, misalnya, aktivitas *outsourcing* akan memberikan energi untuk mendukung latihan moneter secara lokal, menciptakan kerangka kerja sosial daerah setempat, budaya kerja, meningkatkan batas keuangan, mengurangi pengangguran dan meningkatkan kemampuan bisnis dan budaya berusaha di lingkungan masyarakat.

Dari gambaran di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* belum berjalan sesuai harapan. Mengingat teori efektivitas hukum, bahwa pelaksanaan aturan hukum ditentukan oleh kesesuaian materi yang terkandung dalam unsur-unsur sosial di mana undang-undang itu disahkan. Soerjono Soekanto berpendapat bahwa semua bersama-sama untuk hukum bekerja dengan tepat, penting untuk memiliki konkordansi dengan beberapa elemen hukum, khususnya faktor penegak hukum, komponen persyaratan hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor daerah dan unsur-unsur sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Asikin, Zaenal, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Marhaenis Abdul Hay, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1986.

Umam, Khotibul, *Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2010.

Undang-undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU/-IX/2011.

Internet

<https://www.karyaone.co.id/blog/outsourcing.html>, diakses, tanggal, 31 maret 2021.

<https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html>, diakses, tanggal, 31 maret 2021.