

OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF PEKERJA DAN PENGUSAHA

Triyono*

Abstrak

Perubahan rezim di Indonesia dari orde baru ke orde reformasi melahirkan berbagai perubahan kebijakan termasuk di bidang ketenagakerjaan, di antaranya melalui implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang *Outsourcing*. Dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, kebijakan *outsourcing* merupakan salah satu kebijakan yang masih menuai kontroversi di kalangan pekerja dan pengusaha. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan kepentingan serta pemahaman antara pekerja dan pengusaha. Tulisan ini bertujuan mengkaji permasalahan *outsourcing* dilihat dari perspektif pengusaha maupun buruh berdasarkan hasil kajian literatur. Dalam implementasi tentang hubungan kerja sistem *outsourcing*, telah ditemui berbagai pelanggaran. Pelanggaran tersebut antara lain menyangkut jenis pekerjaan yang di-*outsourcing*, lamanya kontrak, hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha maupun tidak mengikutsertakan tenaga kerja *outsourcing* dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret untuk menyelesaikan persoalan perjanjian kerja *outsourcing* dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, terutama aspirasi buruh dan pengusaha.

Kata kunci: hubungan industrial, *outsourcing*, pengawasan ketenagakerjaan.

Regime change in Indonesia's new order into the order of the reform has given rise to policy changes, including in employment policy through the implementation of law No. 13 of 2003 on Manpower, in which set about outsourcing policy, that is still controversial among workers and employers. This occurs because of a difference of interests as well as the understanding between workers and employers. This paper aims to examine the issue of outsourcing as seen from the perspective of employers and workers on the basis of the results of the study of literature. In the implementation of the system, the working relationship has encountered various outsourcing violations. These offences are concerned, among others, the types of jobs that are outsourced, length of contract, the rights of workers who are not covered by employers as well as excluded labor outsourcing in the national social security system. Therefore it takes concrete steps to complete outsourcing agreement involving different stakeholders, especially the aspirations of workers and employers.

Keywords: industrial relations, *outsourcing*, labour inspection

* Peneliti pada Pusat Penelitian Kependudukan-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PPK-LIPI). E-mail: triyono_sleman@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat vital karena terkait langsung dengan kesejahteraan hidup masyarakat. Oleh karena itu, ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari bidang yang lain seperti sosial, politik, ekonomi, keamanan, dan budaya. Hal ini terlihat ketika adanya krisis ekonomi pada tahun 1998. Krisis tersebut mengakibatkan fondasi perekonomian runtuh. Dampak dari krisis ini adalah membengkaknya pengangguran karena adanya pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Bersamaan dengan adanya krisis ekonomi, Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 juga cenderung bermasalah dalam implementasinya dan setelah melalui proses panjang melalui berbagai perubahan, akhirnya undang-undang tersebut dicabut dan diganti dengan undang-undang yang baru, dan lahirlah Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Lahirnya sebuah undang-undang pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan untuk menciptakan keteraturan dalam masyarakat. Selain itu, munculnya produk undang-undang berkaitan dengan perkembangan tingkat kehidupan warga negaranya. Lahirnya produk-produk tersebut tentunya diharapkan mampu menciptakan perlindungan dan jaminan kepada warga negara agar hak dan kewajiban berjalan seirama. Namun demikian, implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan masih belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara buruh dan pengusaha. Salah satu isi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kontroversial adalah tentang pengaturan dan implementasi *outsourcing*. Adanya perbedaan yang tajam dalam pelaksanaan *outsourcing* antara isi undang-undang dengan implementasi di tingkat lapangan menyebabkan permasalahan *outsourcing* perlu dikaji. Karena permasalahan ini memengaruhi iklim investasi dan ketenangan berusaha dan kelangsungan bekerja secara nasional. Selain itu, dari sisi ketenagakerjaan akan memengaruhi daya serap tenaga kerja dan tentunya akan berkorelasi dengan tingkat kesejahteraan masyarakat. Berbagai tuntutan dari buruh untuk menghapus praktik *outsourcing*. Di sisi lain pengusaha bersikukuh mempertahankan aturan ini, membuat permasalahan sampai sekarang belum mencapai solusi yang dapat diterima kedua belah pihak. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia maka akan dibahas di dalam tulisan ini.

Sumber data sebagai bahan kajian dalam tulisan ini adalah studi literatur, baik berupa hasil-hasil penelitian, buku, jurnal, surat kabar cetak maupun elektronik. Analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Dalam kajian ini melihat dari sudut pandang pengusaha, buruh serta keuntungan dan kerugian dalam implementasi *outsourcing*. Dengan demikian, diperoleh gambaran yang jelas bagaimana pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia.

PERKEMBANGAN *OUTSOURCING*

Outsourcing telah lama berkembang di Indonesia terutama dalam bentuk pemborongan pekerjaan dan dilakukan untuk sektor pertambangan. Kemudian *outsourcing* berkembang di sektor lain, hal ini di antaranya dapat dilihat dari Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 264/KP/1989 tentang Pengelolaan Sub-Kontrak di Kawasan Berikat Nusantara. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan jumlah nilai ekspor dan meningkatkan kualitas produk ekspor. Selanjutnya, dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi dan pasar bebas maka muncullah berbagai bentuk hubungan kerja yang lebih fleksibel yang bertujuan untuk lebih memaksimalkan efisiensi perusahaan. Hubungan kerja tersebut antara lain perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan *outsourcing*. PKWT atau pekerja kontrak direkrut langsung oleh perusahaan pengguna tenaga kerja, sedangkan *outsourcing* direkrut melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Menurut Priambada (2000), *outsourcing* adalah pengalihdayaan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing*, baik pribadi, perusahaan, divisi, maupun sebuah unit dalam perusahaan

Berdasarkan Undang-Undang No. 13/2003 pada Pasal 64, pengertian hubungan kerja sistem *outsourcing* hanya dapat dilakukan melalui dua bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, yaitu (1) pemborongan pekerjaan, atau (2) penyedia jasa pekerja/buruh. Dengan demikian, praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* menimbulkan pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yakni perusahaan pemborongan atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh. Berbeda dengan *outsourcing* pemborongan pekerjaan, jenis kegiatan *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh merupakan bentuk baru dalam pengertian *outsourcing*. Jenis *outsourcing* melalui penyediaan jasa tenaga kerja juga sering disebut dengan istilah *insourcing*, yaitu membawa masuk pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ke dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja dan mengurus SDM serta administrasinya saja, sementara fasilitas seperti tempat, pengawas, dan semua alat produksi berada di perusahaan pengguna (Yasar, 2009).

Ketentuan *outsourcing* selain diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga diatur dalam aturan turunan, yaitu Kepmenakertrans Republik Indonesia No. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Kepmenakertrans Republik Indonesia No. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Pemborongan pekerjaan yang merupakan salah satu dari jenis kegiatan hubungan kerja sistem *outsourcing* sebenarnya telah diatur secara khusus dalam KUH Perdata Buku III Bab 7A bagian VI.

Secara legal formal legitimasi terhadap pelaksanaan hubungan kerja sistem *outsourcing* juga diperkuat dengan keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia No.012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 yang pada intinya menyatakan bahwa pemberlakuan hubungan kerja sistem *outsourcing* tidak melanggar hak konstitusi warga negara. Putusan Mahkamah Konstitusi ini sekaligus menjawab permohonan gugatan hak uji materiil (*judicial review*) isi Pasal 64–66 yang diajukan oleh sekitar 33 federasi serikat buruh nasional.¹

PELAKSANAAN *OUTSOURCING* DI INDONESIA

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja seyogiannya merupakan hubungan yang saling menguntungkan dan dikembangkan jalan tengah bahwa kedua belah pihak menyadari bahwa mereka saling membutuhkan. Karena jika buruh menuntut upah tinggi, sedangkan di pihak lain pengusaha tidak sanggup maka jalan terakhir adalah perusahaan akan tutup. Jika hal ini terjadi maka pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan. Di sisi lain jika pengusaha memberikan upah murah, padahal perusahaan mampu memberikan upah yang lebih tinggi maka menyebabkan semangat kerja buruh semakin menurun dan akibatnya pun hasil produksi menurun. Oleh karena itu, hubungan pengusaha dan buruh seharusnya saling menguntungkan, namun yang cenderung terjadi adalah hubungan kerja yang bersifat patron-client, akibatnya muncullah kelas bourgeois dan ploletariat, seperti yang dikemukakan oleh Karl Max (Piotr Sztompka, 2007).

Lahirnya *outsourcing* untuk menciptakan produktivitas perusahaan dan mengakibatkan keuntungan semakin berlipat. Pernyataan ini seperti yang diungkapkan oleh Abdul Kholek bahwa *outsourcing* merupakan anak kandung kapitalisme (Abdul Kholek, 2010). Oleh karena itu, secara tidak langsung munculnya fenomena *outsourcing* di Indonesia tidak lepas dari konspirasi asing agar mereka lebih mudah untuk masuk ke Indonesia dan mendapatkan tenaga murah dan berkualitas. Dalam pengambilan kebijakan *outsourcing* seharusnya dilihat dari berbagai sisi serta disertai kajian akademis. Kemudian ada beberapa tahapan untuk melihat dan merumuskan model kebijakan, yaitu identifikasi, implementasi, dan evaluasi (Edi Suharto, 2005: 78–79). Tahap identifikasi adalah mengumpulkan data mengenai persoalan dan kebutuhan masyarakat. Dalam identifikasi ini menyangkut berbagai data permasalahan yang berkaitan dengan *outsourcing*. Berbagai permasalahan *outsourcing* mulai dari perjanjian, perekrutan sampai dengan pelaksanaan sampai sekarang masih banyak pelanggaran. Pelanggaran-pelanggaran tersebut belum mampu ditangani oleh instansi terkait.

¹ Hasil uji materiil Mahkamah Konstitusi RI tentang praktik *outsourcing* di Indonesia dapat ditelusuri pada <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id>.

Maraknya praktik *outsourcing* maupun pesatnya pertumbuhan jenis-jenis usaha tentunya juga menambah berbagai permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ini dapat ditemukan dalam implementasi *outsourcing* yang banyak menyimpang. Penyimpangan ini mulai dari jenis-jenis pekerjaan yang di-*outsourcing*, jaminan sosial, tunjangan, dan kebebasan berserikat. Namun demikian, dalam pelanggaran ini bukan hanya dari pihak pengusaha namun juga dapat juga dilakukan oleh buruh. Misalnya, dari pihak buruh dengan seenaknya memutus kontrak di tengah jalan karena mendapatkan tawaran yang lebih bagus dari perusahaan lain.

Penetapan jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan juga masih menjadi perdebatan, hal itu terkait dengan batasan, pengertian, dan pemahaman mengenai jenis pekerjaan inti (*core*) dan pendukung (*non core*) yang berbeda. Oleh karena itu, berbagai perusahaan tentunya memiliki pertimbangan sendiri dalam menetapkan pekerjaan inti dan pendukung, dengan berbagai pertimbangan seperti efisiensi, keuntungan, kebiasaan perusahaan, dan pertimbangan lain seperti kemanan, selain itu yang menjadi pertimbangan pokok adalah apakah yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut (Richardus E.I., dan Richardus J, 2006) Berbagai bentuk perjanjian kerja saat ini lebih mengarah ke *outsourcing* yang banyak ditentang oleh kaum buruh. Akan tetapi, pertentangan suatu kebijakan oleh salah satu pihak yang merasa dirugikan, di sisi lain terdapat pihak yang mendukung.

OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF PEKERJA DAN PENGUSAHA OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF PEKERJA

***Outsourcing* dalam Perspektif Pekerja**

Untuk mengetahui gambaran tentang implementasi *outsourcing* dalam perspektif pekerja, dapat dilihat dari hasil penelitian Forum Solidaritas Buruh Serang (FSBS, 2008). Hasil riset memperlihatkan bahwa telah terjadi beberapa pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap buruh *outsourcing*, dengan 19% dari 25 perusahaan di lima kawasan industri di Serang yang menyelenggarakan perjanjian kerja untuk buruh kontrak tidak dibuat secara tertulis. Oleh karena itu, sangat sulit untuk melakukan tuntutan kepada perusahaan jika terjadi perselisihan. Sementara itu, ada 27% perusahaan mensyaratkan adanya masa percobaan bagi buruh kontrak. Kemudian dari 25 perusahaan yang disurvei di Serang, 79% perusahaan mempekerjakan buruh kontrak untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap. Pelanggaran lain adalah terdapat 43% perusahaan mempekerjakan buruh kontrak dengan cara memperpanjang masa kontrak berulang-ulang kali (FBS, 2008).

Kondisi tersebut merupakan permasalahan yang dilematis, di satu sisi pemerintah tengah berusaha meningkatkan investasi, di sisi lain buruh seolah dikorbankan. Meskipun pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) telah mengeluarkan berbagai kebijakan yang mengatur *outsourcing*, namun sampai saat ini pelanggaran masih sering terjadi. Hal ini dikarenakan jumlah pengawas tidak sebanding dengan banyaknya kasus serta jumlah perusahaan.

Kemudian berkembangnya jenis pekerjaan yang ini telah di-*outsourcing* telah masuk dalam pekerjaan inti perusahaan. Contoh sederhana fenomena ini adalah *teller bank* yang sekarang di-*outsourcing* dengan model MT (*manajemen training*) turut mendukung jalannya *outsourcing*, adanya pengangguran yang besar juga menyuburkan bisnis ini. Dengan demikian, perusahaan akan sangat mudah untuk mengganti karyawan yang tidak produktif. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa penentuan *core* dan *non core* dalam perusahaan masih menjadi perdebatan. Meskipun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur. Perdebatan ini berkaitan apakah jenis pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan sesuai dengan karakteristik perusahaan atau semua perusahaan sama.

Fenomena di atas diperkuat dengan hasil penelitian dari PPM manajemen pada bulan Agustus 2008 bahwa 44 perusahaan dari berbagai industri terdapat lebih dari 50% perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga *outsourcer*, yaitu sebesar 73%. Sementara itu, sisanya tidak menggunakan tenaga *outsourcer* dalam operasional di perusahaannya (PPM, 2008). Hal ini mencerminkan bahwa *outsourcing* telah menjadi kebutuhan berbagai perusahaan. Di saat ekonomi masih sulit dan bersaing dengan produk luar negeri maka perjanjian kerja *outsourcing* tidak dapat dihindari dan menjadi pilihan terakhir meskipun pekerjaan yang di-*outsourcing* merupakan pekerjaan inti. Selain tuntutan dunia kerja, adanya jumlah pencari kerja yang banyak dengan tingkat kualitas SDM yang masih minim maka semakin meningkatkan jumlah *outsourcing*. Adanya *over supply* tenaga kerja, perusahaan tidak menjadi khawatir jika memberhentikan pekerja karena masih banyak pencari kerja yang lain. Hal ini diperkuat dengan jumlah pengangguran di Indonesia yang mencapai 6,8% atau 8,12 juta (BPS dalam *Viva News*, 2011). Oleh karena itu, tidak ada pilihan lain, yang terpenting adalah dapat bekerja. Persepsi seperti ini banyak dijumpai di dalam masyarakat, baik pekerja di sektor industri besar maupun industri kecil menengah.

Buruh sebagai pihak yang relatif tidak diuntungkan dalam hal ini terus mengadakan konsolidasi dan bersuara agar *outsourcing* ini dihapuskan. Namun, dilihat dari situasi ketenagakerjaan saat ini, *outsourcing* sulit untuk dihapus. Bahkan jika dihapus justru akan mengakibatkan konstalasi ekonomi. Karena *outsourcing* ini telah mampu menyerap tenaga kerja dan meningkatkan efisiensi

perusahaan. Di samping itu, jika dihapus maka Indonesia tidak memiliki nilai kompetitif di mata investor asing. Adapun yang bisa dilakukan adalah mengatur bagaimana agar *outsourcing* tersebut tidak merugikan buruh. Jika kebijakan *outsourcing* ini tetap dijalankan tanpa payung hukum yang jelas maka akan berdampak negatif bagi perekonomian Indonesia. Bahkan ledakan pengangguran akan terjadi di masa yang akan datang. Mengutip pernyataan Syamsul Hadi "Pemberlakuan sistem *outsourcing*, sistem ketenagakerjaan yang melegalkan *outsourcing*, akan merugikan perekonomian nasional. Hal ini dikarenakan adanya ledakan pengangguran pada tahun yang akan datang" (Hadi, 2010).

Hal ini dikarenakan setelah seseorang tidak diperpanjang kontraknya maka buruh mencari pekerjaan di tempat lain. Di pasar kerja inipun, buruh harus bersaing lagi untuk mendapatkan pekerjaan baru. Dalam berbagai perjanjian kerja secara umum buruh selalu berada dalam posisi tawar yang lemah. Khususnya buruh yang status perjanjian kerjanya *outsourcing*. Selain mudahnya pemberhentian sepihak buruh juga mengalami pemangkasan hak khususnya hak berserikat, padahal buruh memiliki kebebasan untuk berserikat sesuai konvensi ILO (International Labour Organization) No. 87. Akibat adanya pemasangan berserikat ini maka berbagai permasalahan di antara buruh tidak dapat diselesaikan dengan tepat dan berpihak pada pengusaha.

Posisi buruh menjadi semakin lemah karena tidak adanya kesempatan untuk berkumpul menyatukan visi untuk memperoleh hak-hak buruh. Di sisi lain, *outsourcing* merupakan jawaban atas menurunnya tingkat produktivitas buruh. Namun di sisi lain, *outsourcing* pada akhirnya akan mendorong peningkatan *skill* pekerja karena dituntut untuk selalu mengembangkan diri. Kemudian dari sisi pengusaha *outsourcing* merupakan salah satu solusi untuk mengatasi biaya produksi yang semakin tinggi. Selain perizinan dan birokrasi yang berbelit-belit dan tidak efisien. Hal ini semakin menambah permasalahan karena pemerintah sebagai regulator belum mampu menjadi pengawasan yang baik, namun belum mampu memberikan pelayanan birokrasi yang cepat dan murah.

Dalam tataran internasional *outsourcing* merupakan hal yang biasa. Karena di negara maju tenaga kerja *outsourcing* digaji tinggi dan mendapat berbagai jaminan sosial yang diperoleh dari pemerintah seandainya mereka di-PHK. Di Indonesia jaminan sosial nasional untuk sementara belum berlaku meskipun telah keluar Undang-Undang Jaminan Sosial Nasional No. 40 Tahun 2004. Namun, sampai sekarang belum terlaksana. Hal sangat jelas bahwa dalam tataran konstitusional telah terjadi pelanggaran hampir selama 7 tahun. Hal ini dikarenakan pemerintah menunggu disahkannya Badan Pelaksana Jaminan Sosial. Di sisi lain *outsourcing* sendiri telah muncul di Indonesia pada tahun 1990-an, dapat dikatakan bahwa *outsourcing* merupakan salah satu hasil *business process reengineering* (Richardus E.I. dan Richardus Pranoto, 2006). Namun,

di Indonesia baru membuat peraturan *outsourcing* tahun 2003. Tujuan awal dibentuknya peraturan ini untuk melindungi pekerja *outsourcing* dan untuk meningkatkan investasi. Peningkatan investasi didukung oleh kondisi sosial ekonomi serta daya tarik yang lain seperti murahya tenaga kerja dan peraturan yang tidak berbelit-belit.

Namun demikian, berbagai pelaksanaan *outsourcing* masih jauh dari harapan. Hal ini disebabkan oleh pengawasan yang lemah. Jika pemerintah Indonesia tetap memberlakukan *outsourcing*, pemerintah seyogianya menyediakan perlindungan bagi buruh. Program jaminan sosial tenaga kerja diefektifkan perannya agar dapat menjangkau buruh dari berbagai sektor pekerjaan. Jika hal ini dilakukan maka *outsourcing* bisa diberlakukan sehingga tenaga *outsource* memperoleh banyak kesempatan kerja. Jika hal ini mampu dilakukan maka dapat menunjang program pemerintah untuk meningkatkan investasi hingga tercapai. Karena investasi merupakan salah satu jawaban untuk membuka lapangan kerja. Meskipun investasi merupakan bentuk ketidakberdayaan pemerintah dalam menciptakan kerja secara mandiri, namun hal ini merupakan kebijakan populer bagi jawaban terhadap tingginya angka pengangguran. Pemerintah bahkan telah mengeluarkan undang-undang investasi tahun 2006. Jika perspektif kapitalisme diterapkan maka posisi dan sikap yang anti-investasi asing hanyalah merupakan pernyataan dan sikap yang skeptis dan terlalu menutup diri. Karena dalam kondisi globalisasi sekat antarnegara semakin terkikis. Antarnegara saling tergantung dan membutuhkan. Oleh karena itu, menutup diri terhadap dunia luar hanya akan menambah perekonomian Indonesia semakin terpuruk. Apalagi Indonesia sudah masuk dalam arena pasar bebas bahkan telah menjadi anggota G 20, yang menempatkan Indonesia berada di 20 negara kuat secara ekonomi. Oleh karena itu, *outsourcing* sebagai salah satu produk kapitalis sekarang sangat sulit untuk dihapuskan karena adanya kebutuhan yang sangat besar dan berkaitan dengan kondisi perekonomian global.

Dengan demikian, agar *outsourcing* ini tidak eksploitatif dan menghormati hak buruh dengan cara pemberlakuan undang-undang yang tegas dan pengawasan dari pemerintah yang ketat maka kebijakan yang berkaitan dengan *outsourcing* harus berimbang dan menyeluruh dalam pelaksanaan pengambilan keputusan. Pelaksanaan ini dapat dilakukan dengan menambah jumlah petugas pengawas. Selain itu, pemerintah memberikan pelatihan dan keterampilan kepada generasi muda sehingga mampu menciptakan pekerjaan sendiri tanpa tergantung kepada pemerintah maupun swasta.

Pemerintah selaku pengawas seharusnya memberikan berbagai perlindungan terhadap kaum buruh sehingga eksploitasi modern ini dapat dihindari. Hal ini sesuai dengan amanat UUD 1945 yang isinya anak-anak telantar dipelihara oleh negara. Namun, dengan adanya proses globalisasi ini peranan negara seolah-olah

semakin tergeser oleh kuatnya *multinational cooperation*. Hal ini merupakan sebuah realita yang harus dihadapi karena dalam masyarakat ekonomi global seperti sekarang pengaruh dari luar sulit untuk dibatasi.

Namun demikian, tidak selamanya *outsourcing* tersebut merugikan buruh dan sangat eksploitatif. Karena ada juga beberapa perusahaan yang mengikutsertakan pekerja *outsourcing* ke dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Hal ini seperti yang terjadi di Kota Surabaya. Mengutip pernyataan Darmo Miaryono, "Sekitar 30% dari total pekerja peserta program Jamsostek yang kami himpun merupakan tenaga *outsourcing*, keikutsertaannya dalam program ini dibayar oleh perusahaan pengerah tenaga *outsourcing*," (Bramantya, 2008). Program yang diikuti oleh tenaga kerja *outsourcing* tersebut merupakan salah satu upaya perlindungan dan jaminan. Jamsostek tersebut mencakup jaminan pensiun, hari tua kesehatan, dan kematian. Namun, program Jamsostek yang selama ini hanya menyangkut pekerja di sektor formal, sedangkan pekerja di sektor nonformal yang mencapai 70% belum dapat dijangkau dari program ini.

***Outsourcing* dalam Perspektif Pengusaha**

Pada dasarnya apabila *outsourcing* diterapkan secara benar maka akan memberikan keuntungan, baik bagi buruh maupun bagi perusahaan karena *outsourcing* sangat membantu perusahaan untuk dapat *survive*. Kemudian dari sisi buruh jika *outsourcing* dilakukan secara benar maka akan membantu karier buruh. Priambada (2008) mengemukakan beberapa keuntungan melakukan *outsourcing* adalah sebagai berikut. Pertama, perusahaan dapat meningkatkan fokus bisnisnya. Ini berkaitan dengan efisiensi kerja dan perusahaan mampu menciptakan produk yang berkualitas karena fokus terhadap produk yang dihasilkan tanpa memperhatikan *noncore* perusahaan. Oleh karena itu, akan ada spesifikasi perusahaan di mata pasar. Kedua, *outsourcing* membuat risiko operasional perusahaan dapat terbagi kepada pihak lain sehingga kerugian perusahaan dapat dikurangi.

Ketiga, sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lain. Perusahaan dapat lebih fokus dan terus berinovasi dengan produk andalan perusahaan. Keempat, mengurangi biaya pengeluaran (*capital expenditure*) karena dana yang sebelumnya dipergunakan untuk investasi, bisa difungsikan sebagai biaya operasional. Perusahaan dapat menghemat keuangan dan dapat dimanfaatkan untuk keperluan yang lain. Kelima, perusahaan dapat mempekerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga yang sudah terlatih sehingga kompeten dalam bidangnya.

Keenam, mekanisme kontrol menjadi lebih baik di kedua belah pihak. Baik bagi perusahaan pengguna *outsourcing* maupun perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Ketujuh, pelaksanaan *outsourcing* dijadikan sarana untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi pekerja. Meskipun sebenarnya pelaksanaan *outsourcing* tersebut menambah biaya, khususnya bagi perusahaan pengguna, namun perusahaan pengguna juga mendapatkan keuntungan berupa efektivitas kerja yang lebih baik. Namun, hanya segelintir perusahaan yang mampu melaksanakan *outsourcing* dengan benar. Jika fenomena pelanggaran ini tidak banyak tentu saja buruh tidak menuntut agar *outsourcing* dihapuskan. Bagi buruh yang memiliki kapasitas yang lebih, justru sistem *outsourcing* ini sangat menguntungkan karena buruh dapat memilih perusahaan sesuai dengan harapannya. Akan tetapi, faktanya hanya segelintir orang yang memiliki keahlian ini. Oleh karena itu, permasalahan ini muncul, seiring dengan kebutuhan hidup yang mendesak dan sulitnya mencari lapangan kerja.

Permasalahan ini memang dilematis karena menyangkut penyerapan tenaga kerja. Di satu sisi sistem *outsourcing* merupakan tuntutan dunia industri demi untuk efisiensi. Di sisi lain, dalam tataran internasional *outsourcing* telah menjadi bagian dalam pasar tenaga kerja. Hal ini dikarenakan selain tuntutan pasar, dunia usaha juga memerlukan tenaga kerja yang murah dan berkualitas. Oleh karena itu, *outsourcing* merupakan tuntutan yang tidak dihapus. Indonesia pun sudah masuk dalam masyarakat global. Selain itu, dunia usaha memerlukan *outsourcing* demi meningkatkan keuntungan di saat usaha sulit dan birokrasi yang masih tumpang tindih menyebabkan biaya produksi tinggi.

Dalam perusahaan *outsourcing* diperlukan jaminan untuk keberlangsungan perusahaan dan mampu menumpuk kapital. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Max Weber dalam Antony Giddens, “Perusahaan kapitalis modern kemungkinan untuk menghitung secara rasional, keuntungan dan kerugian yang diungkapkan dalam uang. Kapitalisme modern tidak dapat dibayangkan tanpa perkembangan akuntansi kapital” (Giddens, 2007). Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem *outsourcing* ini mendukung kapitalisme. Oleh karena itu, perusahaan sebagai badan yang mencari keuntungan, akan memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada demi eksistensi perusahaan tersebut. Hal ini menjadi dilematis karena penghapusan *outsourcing* justru akan membuat lesu dunia usaha. Lesunya dunia usaha akan mengakibatkan penurunan tingkat pertumbuhan ekonomi dan dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Efek domino tidak sejalan dengan posisi kaum buruh yang membutuhkan pekerjaan yang pasti. Ketidakpastian hanya akan melemahkan posisi buruh dan semakin mendorong buruh pada posisi yang sulit.

Oleh karena itu, kebijakan yang diterapkan pemerintah seyogianya memberikan perlindungan yang seimbang antara buruh dan pengusaha.

Dengan demikian, perjanjian kerja *outsourcing* yang selama ini terkesan eksploitatif dapat diminimalisasi dan tujuan *outsourcing*, yang sebenarnya bagus untuk meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas perusahaan, dapat tercapai.

PELANGGARAN *OUTSOURCING* DAN BERBAGAI FAKTOR PENGARUH KONDISI EKONOMI PERUSAHAAN

Perusahaan sebagai faktor produksi memerlukan biaya produksi yang efisien dan murah. Perusahaan merupakan badan yang bergerak untuk mendapatkan keuntungan dan memperluas investasi dan pasar. Seiring dengan persaingan perusahaan yang begitu ketat maka jalan paling mudah untuk menekan efisiensi dengan cara menekan biaya buruh. Ada beberapa alasan mengapa hal ini terjadi karena menekan biaya buruh merupakan cara termudah untuk mengurangi beban pengeluaran perusahaan. Jika beban perusahaan dapat ditekan maka keuntungan akan didapat dan bisa untuk diinvestasikan. Oleh karena itu, efisiensi dan peningkatan produktivitas buruh merupakan faktor terpenting apakah perusahaan akan memperpanjang kontrak ataupun tidak. Faktor ini akan menentukan keberlangsungan perusahaan dalam memproduksi. Jika buruh tersebut memiliki kualitas yang bagus dan kompeten maka perusahaan juga akan merasa kehilangan jika memutuskan kontrak. Dengan memutuskan kontrak maka perusahaan harus merekrut buruh yang setara dan memerlukan waktu dan biaya yang tinggi untuk melatih buruh yang baru agar terampil dan kompeten.

Kondisi Angkatan Kerja

Masih tingginya pengangguran juga akan berdampak terhadap daya tawar nilai tenaga kerja. Nilai tawar yang rendah karena banyaknya pengangguran maka akan menyuburkan *outsourcing*. Berdasar data BPS pada Februari 2011 jumlah pengangguran 6,8% atau 8,12 juta (BPS dalam *Viva News*, 2011). Jumlah pengangguran terbuka yang besar akan menurunkan nilai daya tawar pekerja di mata pengusaha. Tingginya angka pengangguran disebabkan oleh beberapa faktor misalnya kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah terhadap pasar serta suku bunga. Oleh karena itu, untuk mengurangi pengangguran diperlukan kebijakan yang komprehensif meliputi berbagai lintas sektor. Jika kebijakan tersebut dapat berjalan maka akan mampu mengurangi pengangguran. Selain itu, dapat meningkatkan daya tawar posisi buruh sehingga secara tidak langsung akan mengurangi perjanjian kerja *outsourcing*.

Akibat banyaknya permasalahan yang menyangkut *outsourcing* ini diperlukan langkah-langkah yang nyata dari pemerintah untuk memperbaiki sistem ketenagakerjaan Indonesia. Oleh karena itu, *output* evaluasi kebijakan pemerintah terhadap *outsourcing* sangat ditunggu oleh kalangan buruh maupun

pengusaha. Hal ini sebagai landasan hukum *outsourcing* dan sebagai jaminan iklim usaha.

Untuk melihat penerapan *outsourcing*, dapat dilihat dalam berbagai segi. Bukan hanya dampak negatifnya saja, tetapi dampak positif. Dampak positif implementasi *outsourcing*, yaitu mampu menciptakan lapangan baru dan memasukan bagi perekonomian negara. Jika dianalisis secara umum dengan model kebijakan, yaitu identifikasi, implementasi, dan evaluasi (Edi Suharto, 2005: 78–79) maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan *outsourcing* masih banyak pelanggaran. Pelanggaran ini mulai dari produk undang-undang yang lemah, kemudian pengawasan pemerintah juga lemah. Dalam tahap implementasi, *outsourcing* hanya dimanfaatkan untuk efisiensi. Pelaksanaan *outsourcing* yang sesuai dengan undang-undang pun sangat sedikit. Dalam hal ini pengusaha tidak bisa dipersalahkan karena dalam undang-undang tidak mengatur sanksi bagi pelanggar.

Dalam melihat permasalahan *outsourcing* seyogianya juga melihat fenomena *outsourcing* di kancan internasional karena Indonesia merupakan bagian dari komunitas internasional. Selain itu, dengan melihat dan memahami fenomena *outsourcing* di tingkat internasional dapat menjadi pertimbangan dalam penerapan kebijakan implementasi *outsourcing*. Untuk mengetahui gambaran *outsourcing* dalam tataran Internasional, penulis mencoba memberikan gambaran sekilas mengenai potensi dan daya saing Indonesia dalam *outsourcing*.

Kondisi Sosial Ekonomi Dunia

Faktor ekonomi dunia dan regional sangat berpengaruh terhadap perekonomian nasional. Hal ini dapat dibuktikan ketika terjadi krisis pada tahun 1997 yang diawali dari negara Thailand kemudian merambat ke negara-negara lain, termasuk Indonesia. Hal ini dikarenakan sistem ekonomi suatu negara telah menyatu, yaitu ditandai dengan kapitalisme sebagai pemegang ekonomi dunia. Hal ini ditunjukkan dengan peran IMF yang demikian besar terhadap negara-negara dunia ketiga, termasuk Indonesia. Hadirnya *outsourcing* merupakan salah satu produk dari luar dan menjalar ke Indonesia dengan dalih sebagai upaya penghematan dan peningkatan investasi. *Outsourcing* sebagai salah satu upaya yang tepat untuk mengatasi beban perusahaan karena dengan *outsourcing* perusahaan tidak berkewajiban mengeluarkan uang pensiun ataupun pesangon.

Outsourcing di negara lain cukup berkembang, terutama di negara yang mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi. Negara-negara berkembang merupakan tujuan *outsourcing* negara-negara barat. Oleh karena itu, persaingan antarnegara berkembang cukup ketat untuk mendapatkan *offshoring*. *Offshoring* adalah *outsourcing* yang dilakukan karena melampui batas negara. Jika proses pengalihdayaan dilakukan di dalam negeri maka disebut *outsourcing*. Negara

berkembang yang menjadi tujuan utama *offshoring* adalah India. India sebagai negara yang mampu memanfaatkan kesempatan globalisasi dan tidak menutup diri maka negara ini menjadi tujuan *offshoring* dengan dukungan tenaga-tenaga profesional di bidang IT (Faiz, 2008). Bahkan dalam tulisan Pan Mohamad Faiz lebih lanjut menyatakan bahwa India kini telah menguasai 65% untuk IT dan 46% untuk BPO dari total seluruh pasar global. Perkembangan yang demikian besar karena penerapan *outsourcing* yang tepat sesuai dengan tujuan awal.

Selain itu, India dengan pusat pertumbuhan ekonomi yang begitu tinggi, juga disertai dengan penerapan teknologi tinggi sehingga mampu bersaing dalam tataran global dan menjadikan India sebagai tujuan utama *offshoring* negara maju. Bahkan Pan Mohamad Faiz dalam tulisannya menjelaskan bahwa “Amerika Serikat sejak tahun 2003 telah memindahkan satu juta *white-collar job* dengan cara *offshore* dan Inggris telah memindahkan sebanyak 250.000 industri pelayanannya ke negara-negara lain. Pada tahun 2008, McKinsey Global Institute memperkirakan bahwa Amerika direncanakan akan kembali memindahkan sekitar 2,3 juta pekerjaan pelayanan industri ke berbagai negara dan Inggris akan melakukan *offshoring* sebanyak 650.000 pekerjaan ke berbagai negara (Faiz, 2008).

Outsourcing di Amerika Serikat telah berkembang pesat. Hasil riset AMA menunjukkan bahwa perubahan dari 37 aktivitas selama dua tahun terakhir tahun 1994–1996. Perubahan tersebut mengenai peringkat diurutkan dari yang paling tinggi ke paling rendah. Aktivitas pemeliharaan dan pembersihan bangunan, pada tahun riset menduduki peringkat 64,5% dalam *outsourcing*, sementara pertambahannya selama dua tahun terakhir menduduki peringkat paling kecil 37 dengan perkembangan hanya sebesar 21,3%. Dengan perkataan lain, dari 37 aktivitas yang diriset, perkembangan *outsourcing* selama dua tahun paling sedikit adalah 21,3% dan paling banyak 181,2%, yaitu di bidang fungsi klerikal (Richardus E.I. dan Richardus J., 2006). Perkembangan *outsourcing* yang demikian besar merupakan tuntutan dari pasar.

Oleh karena itu, jika *outsourcing* dihapuskan di Indonesia adalah persoalan yang sulit. Karena bagaimanapun juga kita telah masuk dalam tataran internasional jika kita menutup diri sama saja dengan bunuh diri. Selain itu, akan menyulitkan perusahaan multinasional untuk berinvestasi karena beban yang dikeluarkan cukup tinggi. Bahkan penerapan sistem ekonomi menutup diri maka Indonesia semakin sulit untuk mengeksport produk-produk lokal, selain itu Indonesia akan sulit mengirim tenaga kerja keluar negeri. Memang cukup dilematis melihat permasalahan ini. Di satu sisi potensi menerima *outsourcing* dari negara lain cukup besar namun di sisi lain sumber daya manusia Indonesia tidak siap dan cenderung menolak *outsourcing*. Penolakan-penolakan merupakan hal yang biasa karena *outsourcing* yang diterapkan di Indonesia jauh berbeda

dengan yang ada di negara maju. Bahkan *outsourcing* di Jepang dan Amerika Serikat menjadi pilihan bagi warganya. Hal ini disebabkan di Jepang dan Amerika Serikat pekerja di gaji besar dan mendapatkan kemudahan dalam mendapatkan kerja. Hal ini dikarenakan tenaga kerja luar memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terampil. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika *outsourcing* tumbuh subur di Jepang dan Amerika Serikat. Indonesia sebagai negara yang memiliki sumber daya manusia yang melimpah pun tidak mampu menolak fenomena ini.

Dalam era globalisasi sekarang ini mulai dari produk rumah tangga sampai produk teknologi tingkat tinggi bahkan tenaga kerja saling bertukar dan berinteraksi. Oleh karena itu, seharusnya Indonesia menerapkan sistem yang mampu memberikan persaingan dalam pasar kerja. Sistem ini misalnya birokrasi yang lebih efisien dan pemangkasan pungutan liar. Selain itu, pemerintah juga memberikan berbagai jaminan sosial, sedangkan pengusaha diberi jaminan dan kepastian hukum untuk berinvestasi.

Hal yang lebih krusial lagi adalah dalam memasuki zaman globalisasi, Indonesia seharusnya tidak meninggalkan karakter bangsa. Karena jika tidak memiliki karakter bangsa yang kuat maka sangat mudah menerima budaya luar tanpa adanya seleksi. Hal ini seperti dalam kasus *outsourcing* ini. Penerapan *outsourcing* hanya setengah-setengah sehingga buruh yang menjadi korban. Jika penerapan sistem *outsourcing* sesuai dengan semangat untuk meningkatkan efisiensi dan menciptakan SDM yang andal maka penyimpangan implementasi *outsourcing* dapat diminimalisasi. Penyimpangan ini memang anomali di tengah gencarnya iklim pasar bebas dan investasi yang membutuhkan efisiensi, buruh menjadi taruhannya. Apalagi dalam pasar tenaga kerja, sudah menjadi kewajiban suatu negara untuk membuka akses kepada tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing yang sudah terbiasa dengan *outsourcing* tentunya akan mampu mendesak pasar lokal jika kualitas tenaga kerja Indonesia tidak mampu bersaing.

Namun, kekhawatiran tersebut harus dikikis karena ada fakta yang sangat mencengangkan. Dalam tataran internasional, Indonesia memiliki daya tarik untuk menerima *outsourcing* dari luar negeri. Bahkan Indonesia menempati urutan **kelima** dalam daya tarik *outsourcing* setelah India, Cina, Malaysia, dan Thailand (Khoirudin, 2007). Adapun yang menjadi parameter riset ini didasarkan pada tiga parameter utama, yaitu *financial*, *people*, dan *environment*. Posisi Indonesia untuk masing-masing parameter adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Posisi Indonesia Ditinjau dari Parameter Riset

Parameter	Nilai indeks
<i>Financial</i>	#1 financial à index: 3,3
<i>People</i>	#12 people à index: 1,5
<i>Environment</i>	#47 environment à index: 1,1

Data diolah dan disitir Arwan Khoirudin dari <http://www.businessweek.com>, September 14, 2007).

Melihat parameter tersebut maka Indonesia memiliki modal daya saing terhadap negara lain. Dari posisi tersebut dalam hal SDM menempati posisi 12 peringkat dunia. Posisi SDM yang masuk 12 besar merupakan potensi yang sangat besar sebagai modal dalam pengembangan perekonomian. Bahkan potensi tersebut dapat didorong sebagai daya tarik bagi investor luar negeri. Peringkat ini bisa dinaikkan lagi dengan mengadakan berbagai pelatihan. Dengan demikian, negara ini menjadi tujuan utama *outsourcing*. Namun, berbagai kebijakan yang terkait dengan iklim usaha masih belum mendukung karena tingkat korupsi dan birokrasi Indonesia menempati posisi terendah. Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya yang sinkron antarlembaga pemerintah dan masyarakat agar Indonesia mampu bersaing dalam era global.

Berbagai bayang-bayang yang menyelimuti ketenagakerjaan selain hantaman tenaga kerja asing, tenaga kerja Indonesia juga dibayangi dengan pengalihan tenaga kerja manusia ke teknologi mesin. Oleh karena itu, peran pemerintah sangat diperlukan untuk memberikan berbagai perlindungan dan kesempatan kepada putra-putra bangsa ini untuk berkarya. Dengan demikian, tenaga kerja Indonesia tidak canggung dan mampu bersaing. Dalam tataran internasional bukan hanya teknologi, namun budaya juga bertransformasi dalam kehidupan sehingga budaya *outsourcing* seharusnya mendekati ideal seperti penerapan di negara barat.

Dalam tataran internasional, kesinambungan antara teknologi dan budaya tampak dalam pendapat yang diungkapkan oleh Kellner. Menurut Kellner dalam bukunya George Ritzer, "Globalisasi melibatkan pasar kapitalis, dan seperangkat relasi sosial dan aliran komoditas, kapital, teknologi, ide-ide, bentuk-bentuk kultur, dan penduduk yang melewati batas-batas nasional". Transmutasi teknologi dan kapital bekerja sama menciptakan dunia baru yang mengglobal dan saling terhubung. Revolusi teknologi yang menghasilkan jaringan komunikasi komputer, transportasi, dan pertukaran merupakan praanggapan dari ekonomi global, bersama dengan perluasan dari sistem pasar kapitalis dunia yang menarik lebih banyak area dunia dan ruang produksi, perdagangan, dan konsumsi ke dalam orbitnya.

Oleh karena itu, *outsourcing* sebagai produk kapitalisme seharusnya juga diterima, dengan berbagai peraturan yang mampu melindungi tenaga kerja Indonesia. Perluasan pasar karena globalisasi bukan hal yang baru dan fenomena ini muncul akhir-akhir ini karena adanya perjanjian pasar bebas yang baru saja berlaku. Perjanjian pasar bebas ini tentunya juga termasuk persaingan untuk mendapatkan kerja. Dengan demikian, kesan *outsourcing* sebagai perbudakan jenis baru dapat diminimalisasi.

Melihat India yang berhasil menjadi tempat *outsourcing*, seharusnya memacu semangat dari berbagai pihak mulai dari buruh, pemerintah, sampai dengan pengusaha. Namun, yang terjadi di Indonesia sebaliknya seolah-olah tidak siap bersaing dengan buruh negara lain. Memang dilematis, di sisi lain ada peluang dan potensi yang sangat besar, namun kita belum mampu memanfaatkan karena faktor internal. Berbagai faktor internal yang menghambat seharusnya diselesaikan dengan langkah konkret. Langkah ini diambil dengan penerapan aturan yang tegas dan berimbang. Pemerintah dalam hal ini seolah-olah terperangah melihat fenomena seperti ini. Karena pertumbuhan *outsourcing* yang tidak mampu dikendalikan dan semakin suburnya eksploitasi terhadap kaum buruh. Berbagai langkah yang seharusnya segera dilakukan adalah membuat sistem ketenagakerjaan yang mampu mendorong investasi, namun juga melindungi buruh maupun pengusaha. Perlindungan ini dilakukan untuk menyuburkan iklim usaha dan meningkatkan daya saing terhadap luar negeri.

Setelah mengetahui berbagai data implementasi *outsourcing* tersebut maka tahap selanjutnya adalah mengevaluasi. Tahap evaluasi dilakukan untuk melihat proses maupun hasil implementasi kebijakan yang telah dilaksanakan. Dalam evaluasi ini apakah akan dikeluarkan produk undang-undang baru atau hanya revisi terhadap undang-undang. Sementara itu, dalam identifikasi permasalahan *outsourcing* dapat dilihat dari berbagai segi keuntungan dan kerugian, kemudian juga dilihat dampaknya dari segi waktu, baik jangka panjang maupun menengah dalam perekonomian nasional.

CATATAN PENUTUP

Implementasi *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia masih banyak ditemukan pelanggaran. Pelanggaran tersebut antara lain dalam hal kontrak yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, baik dalam hal pemotongan gaji, praktik kerja yang melampaui jam kerja seharusnya, maupun tidak mengikutsertakan tenaga kerja *outsourcing* dalam sistem jaminan sosial nasional. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret untuk menyelesaikan perjanjian kerja *outsourcing* yang melibatkan aspirasi buruh dan pengusaha. Pemerintah seyogianya sebagai regulator dan pengawas terhadap kesepakatan kerja. Selain itu, faktor globalisasi juga menjadi pertimbangan dalam penerapan sistem *outsourcing* sehingga tidak

menghambat iklim investasi. Karena dalam kancah internasional, hal tersebut sudah berkembang sangat pesat.

Pemerintah harus melihat permasalahan ini secara komprehensif agar dapat memberikan solusi yang tepat dan berimbang. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perlindungan kepada buruh dan memberikan sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran. Selain itu, pemerintah juga perlu memberikan jaminan dan perlindungan kepada pengusaha terhadap berbagai praktik pungutan liar yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu sehingga dapat mengurangi biaya perusahaan. Untuk itu, peran pengawasan ketenagakerjaan harus ditingkatkan, baik terkait dengan pelanggaran *outsourcing* maupun adanya praktik pungutan liar.

Dengan adanya kebijakan yang berimbang, baik bagi buruh maupun pengusaha maka akan menjamin ketenangan bekerja dan berusaha sehingga dunia usaha akan tetap berkembang. Selain itu, iklim investasi akan berkembang dan bersinergi dengan ketenagakerjaan. Hal ini dapat dicapai jika pemerintah mampu memberikan jaminan kestabilan keamanan dan kepastian hukum yang dapat dijadikan sebagai pijakan dalam berinvestasi dan perlindungan terhadap tenaga kerja dan pengusaha. Pada saat yang sama, adanya Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan dengan disahkannya Undang-Undang Badan Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional, semoga kesejahteraan pekerja akan lebih terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Bramantya, Kurniawan. *Bisnis Outsourcing di Jatim Cerah*. *Bisnis Indonesia*, 26 Juli 2008, (<http://outsourcingonline.wordpress.com/category/berita-outsourcing/>, diakses tanggal 6 Juni 2010).
- Eko, R.I dan Richardus Djokopranoto. 2006. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Forum Solidaritas Buruh Serang. “Dampak Praktik Kerja Kontrak dan Outsourcing Terhadap Kepastian Kerja dan Kesejahteraan Buruh di Kabupaten Serang”. 2009. (<http://suarasolidaritas.multiply.com/journal/item/26/>, diakses tanggal 25 Februari 2010).
- Giddens, Anthony. 2007. *Kapitalisme dan Teori Sosial Modern*. Soeheba Kramadibrata (Penerj.). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kholek, Abdul. Senin. “Outsourcing Sebuah Pengingkaran Kapitalisme Terhadap Hak-Hak Buruh”. (http://blog.unsri.ac.id/revolusi_jalanan/isu-perburuhan/outsourcing-sebuah-pengingkaran-kapitalisme-terhadap-hak-hak-buruh/mrdetail/6616/), diakses tanggal 7 Juni 2010).
- Khoirudin, Arwan, (<http://arwankhoiruddin.blogspot.com/2007/10/melihat-kelebihan-dan-kekurangan-iklim.html>, Tuesday, October 30, 2007, diakses pada tanggal 7 Juni 2010).

- Meliana, Susan. 2010. "Manfaat Jasa Outsourcing Bagi Usaha Kecil" (<http://www.managementfile.com/journal.php?id=245&sub=journal&page=hr&awal=0> diakses tanggal 19 Mei 2010).
- Pan Mohamad Faiz. 4 September 2008. "Indonesia: Membangun Kekuatan Triumvirat Asia" (<http://panmohamadfaiz.com/2008/04/09/cindonesia-cina-india-dan-indonesia-bagian-i/>, diakses tanggal 7 Juni 2010).
- Pan Mohamad Faiz. May 19, 2007. "Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan: (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*", (<http://panmohamadfaiz.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja/>, diakses pada tanggal 20 Mei 2010).
- Priambudi, Komang. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Kerja*. Jakarta: Alihdaya Publishing.
- PPM Riset Manajemen. 2008. "Outsourcing". (www.ppmmanajemen.ac.id/.../paper%20outsourcing%20final.doc diakses tanggal 19 mei 2001).
- Suharto, Edi. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Sztompka, Piotr. 2007. *Sosiologi Perubahan Sosial*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yasar, Ifida. 2009. *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Viva News. 2011. "Pengangguran Turun, Republik Kian Sejahtera" (<http://fokus.vivanews.com/news/read/218702-pengangguran-turun--belum-tentu-sejahtera>).

WEBSITE

- <http://www.koran.jakarta.com/berita-detail.php?id=34087>
- <http://nasional.vivanews.com/news/read/14612>
- <http://outsourcingonline.wordpress.com/category/berita-outsourcing/>
- <http://suarasolidaritas.multiply.com/journal/item/26/>
- http://blog.unsri.ac.id/revolusi_jalan/isu-perburuhan/outsourcing-sebuah-pengingkaran-kapitalisme-terhadap-hak-hak-buruh/mrdetail/66161
- <http://arwankhoirudin.blogspot.com/2007/10/melihat-kelebihan-dan-kekurangan-iklim.html/>
- <http://www.managementfile.com/journal.php?id=245&sub=journal&page=hr&awal=0>
- <http://panmohamadfaiz.com/2008/04/09/indonesia-cina-india-da-indonesia-bagian-i>
- <http://panmohamadfaiz.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja/>
- <http://fokus.vivanews.com/news/read/218702-pengangguran-turun-belum-tentu-sejahtera>
- www.ppmmanajemen.ac.id/.../paper%20outsourcing%20final.doc