

PROBLEMATIKA PENEMPATAN PEKERJA *OUTSOURCING*

**Siti Asiah
Yusniar**

SekolahTinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIE Indonesia) Banjarmasin
Jalan H. Hasan Basry No.9-11 Banjarmasin 70123 Telp. 0511-3304652 Faks.0511-3305238

Artikel info

Keywords:
placement, outsourcing
workers

Abstract

This study aims to determine the problematic placement of outsourced workers in industrial companies and alternative solutions. The methods used were case study with data from interviews, questionnaires by respondents, and data from company's documentation. The results showed that there were some problems faced by outsourced workers, such as the selection and placement of workers in the production which is contrary to the law, no job training before placement of employees, discipline problems, and the work results does not meet the company's expectations, and many workers' rights are not being met such as the late payment of wages, social security, entitlement, and no chance of a permanent employee when the employee has been working several years. As an alternative solution, the company need to implement three important phases which include the planning phase, the agreement phase, and the implementation of the agreement evaluation phase.

PENDAHULUAN

Dari tahun ke tahun jumlah pencari kerja semakin bertambah. Suatu kesempatan kerja yang dianggap mudah di dapat adalah menjadi pekerja *outsourcing* dengan mendaftarkan diri pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Selanjutnya mereka akan ditempatkan pada perusahaan pemberi pekerjaan (pengguna jasa *outsourcing*). Dari sisi lain, banyak perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun perusahaan jasa yang memerlukan pekerja *outsourcing* guna melakukan efisiensi untuk meningkatkan daya saing perusahaannya. Bagi perusahaan ini, penggunaan *outsourcing* lebih kecil biayanya dari pada membayar gaji pekerja tetap.

Pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya, perusahaan dapat menggunakan dua jenis tenaga kerja yaitu: tenaga kerja tetap (tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan) dan *outsourc*e (tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan/tenaga kerja kontrak). Pekerja tetap berfungsi sebagai sumber daya manusia inti perusahaan, sedangkan *outsourc*e berfungsi sebagai sumber daya manusia pelengkap yang jumlah dan waktu penggunaannya disesuaikan dengan kondisi yang sedang dihadapi perusahaan.

Outsourcing merupakan pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi maupun sebuah unit dalam perusahaan. *Outsourcing* merupakan tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama (Greaver, 1999). Sedangkan menurut Faiz (2007), *outsourcing* (alih daya)

diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Dari segi hukum ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja yang dimuat dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 menentukan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Ketentuan ini merupakan dasar hukum pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia dan diperkuat lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Diantara syarat yang ditentukan adalah pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh itu harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Permasalahan yang ada di lapangan yaitu pekerja *outsourcing* ternyata melakukan pekerjaan yang langsung berhubungan dengan proses produksi. Disamping itu, masih banyak hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi pihak perusahaan seperti hak atas upah lembur, jaminan sosial, hak cuti. Melalui penelitian ini akan dikaji lebih jauh bagaimana problematika yang dihadapi para pekerja *outsourcing* beserta alternatif solusinya.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, perusahaan dapat meng-*outsourcing*-kan pelaksanaan pekerjaan yang merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubu-

ngan langsung dengan proses produksi, dan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan. (2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan (3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan. (4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Kegiatan jasa penunjang tersebut meliputi: (a) usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); (b) usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*); (c) usaha tenaga pengamanan (*security*); (d) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; (e) usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Penelitian terdahulu tentang *outsourcing* telah dilakukan Pujiastuti dan Triasih (2013) ada dua permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut: bagaimana bentuk-bentuk perjanjian kerja dalam kontrak kerja *outsourcing* dan bagaimana pemenuhan syarat-syarat perjanjian kerja berdasar UU Ketenagakerjaan dalam kontrak kerja *outsourcing*?. Metode yang dipakai dalam penelitiannya adalah metode pendekatan yuridis normative dan penelitian deskriptif analisis. Sebagai sampel

dalam penelitian tersebut adalah perjanjian kerja dalam kontrak kerja *outsourcing* pada tiga buah perusahaan yang ditentukan.

Penelitian tadi berpijak pada ketentuan Pasal 66 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, maka apa yang dilakukan oleh ketiga perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut dengan memilih mengikat pekerja *outsourcing*nya dengan perjanjian kerja waktu tertentu tidak melanggar ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Penelitian tersebut menganalisis lebih mendalam tentang isi kontrak dari beberapa perusahaan *outsourcing* dengan pekerja dengan berpatokan pada ketentuan Pasal 66 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Hasilnya bahwa kesepakatan kedua belah pada perjanjian kerja yang dibuat oleh ketiga perusahaan tersebut dengan pekerja/buruh dituangkan dalam bentuk klausul-klausul yang ada dalam perjanjian kerja masing-masing tidak melanggar aturan yang berlaku.

Meskipun sama-sama meneliti tentang pekerja *outsourcing*, namun berbeda dalam fokus penelitiannya dengan penelitian penulis ini. Kalau penelitian terdahulu fokus pada isi perjanjian kerja yang dianalisis secara normatif, maka penulis fokus pada problematika atau permasalahan yang dihadapi pekerja *outsourcing* itu sendiri dan dianalisis dari sudut pandang manajemen.

Penelitian lainnya oleh Widiatmoko (2001) bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dengan menggunakan jasa *outsourcing*. Dalam hal ini penelitiannya menganalisis dari segi manfaat dan risiko jika perusahaan menggunakan jasa *outsourcing*. Kemudian sejauhmana efisiensi dapat dicapai oleh perusahaan tersebut. Jadi penelitian terdahulu menitikberatkan perhatian pada penggunaan jasa *outsourcing* sebagai suatu strategi perusahaan, sedangkan penelitian penulis memperhatikan masalah-masalah seputar

penempatan pekerja *outsourcing* dan berusaha mengemukakan alternatif solusinya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yaitu mempelajari secara mendalam masalah penempatan pekerja *outsourcing* di perusahaan yang telah dipilih sebagai objek penelitian. Pemilihan perusahaan yang diteliti ini dengan pertimbangan adanya para pekerja *outsourcing* di tempat itu serta adanya permasalahan-permasalahan yang mereka hadapi yang perlu diberikan solusinya. Perusahaan yang dipilih adalah PT Fumakilla Indonesia Cabang Banjarmasin. Perusahaan ini pada tahun 2014 mempunyai jumlah karyawan 119 orang dengan perincian: pekerja tetap 5 orang, pekerja kontrak 6 orang dan pekerja *outsourcing* 108 orang, dengan penempatan sebanyak 98 pekerja *outsourcing* di bagian produksi.

Data penelitian bersumber dari hasil wawancara, pengisian kuesioner oleh responden, dan data dari dokumentasi perusahaan yang diteliti. Kuesioner di bagikan kepada 30 pekerja *outsourcing* di bagian produksi atau sebanyak 30%. Pengumpulan data dilakukan bulan Januari dan Pebruari 2014. Teknik analisis secara deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan (menggambarkan secara jelas dan terperinci) mengenai karakteristik dari fenomena dan problematika yang dihadapi pekerja *outsourcing* tadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data yang dipakai dalam penelitian ini diambil dari kuesioner responden yang diisi oleh karyawan *outsourcing* di bagian produksi 30 orang. Responden terdiri dari 22 orang laki-laki dan 8 orang wanita dengan perincian tugas dan pendidikan terakhir pada tabel 1.

Tabel 1. Penempatan dan Pendidikan Terakhir Responden

Bagian	Responden	Tugas	Pendidikan Terakhir	Keterangan
Hammermill	3 Orang	1 Orang Leader	SLTP	
		2 Orang anak buah	SLTP	
Logistik	3 Orang	1 Orang Leader	SLTA	
		2 Orang anak buah	SLTA	
Stamping	7 Orang	1 Orang Leader	SLTA	4 Orang
		6 Orang anak buah	SLTP	1 Orang
			SD	1 Orang
Oven	3 Orang	1 Orang Leader	SLTA	
		2 Orang anak buah	SLTA SLTP	1 Orang 1 Orang
Quality Control	1 Orang	1 Orang Leader	SLTP	
		1 Orang Leader	SLTP	
Picking	5 Orang	4 Orang anak buah	SLTA SLTP	3 Orang 1 Orang
		1 Orang Leader	SLTP	
Packing	7 Orang	6 Orang anak buah	SLTA SLTP	4 Orang 2 Orang
		1 Orang Leader	SLTP	
Shift Leader	1 Orang	1 Orang	SLTP	

Sumber : data primer 2014 (data diolah)

Dari data karyawan *outsourcing* dalam tabel 1 terdapat 17 orang atau 57% lulusan SLTA, 12 orang atau 40% lulusan SLTP, dan 1 orang atau 3% lulusan SD. Beberapa pertanyaan diajukan kepada responden tersebut dimuat dalam tabel-tabel di bawah ini.

Pertanyaan tentang proses seleksi karyawan sebelum bekerja di perusahaan ini dijawab 20 orang (66.7%) karyawan dengan ya atau ada proses seleksi yang mereka lalui. Akan tetapi proses seleksi tersebut hanya bersifat umum seperti seleksi kelengkapan administrasi, wawancara pengenalan, pemberitahuan peraturan perusahaan dan *training* lapangan selama kurang lebih 2 jam.

Proses seleksi ini belum sesuai dengan pedoman tahapan seleksi untuk mengetahui, mengukur kemampuan, keterampilan dan kepribadian karyawan. Apakah karyawan ter-

sebut sudah sesuai dengan kriteria untuk menempati pekerjaan yang ditentukan.

Mengenai penempatannya, ternyata banyak karyawan yang belum sesuai penempatan tugasnya dengan latar belakang pendidikan/ keterampilan yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat Tabel 1, bahwa ada beberapa leader group yang pendidikannya lebih rendah dari pada bawahannya. Ada pula seorang quality control yang tanggungjawabnya sangat besar terhadap mutu produk dan berpengaruh terhadap nama baik perusahaan namun hanya berpendidikan SLTP.

Kemudian sebagian karyawan (56.67%) sudah pernah mendapatkan pelatihan dari pihak perusahaan pemberi kerja bukan perusahaan *outsourcing*. Pelatihan yang diberikan seperti pelatihan Standar Operasional Produksi dan Pemadaman Kebakaran.

Tabel 2. Seleksi karyawan, Pendidikan, dan Pelatihan

Pertanyaan	Jawaban Karyawan	%
Apakah Anda menjalani proses seleksi karyawan sebelum bekerja di perusahaan ini? Jika ya, sebutkan bagaimana tahapannya?	Ya : 20 Orang	66.70 %
	Tidak : 10 Orang	33.30%
Apakah latar belakang pendidikan/pengalaman/ keterampilan sesuai dengan tugas anda sekarang?	Ya : 14 Orang	46.67%
	Tidak : 16 Orang	53.33%
Apakah anda mendapatkan pelatihan selama bekerja di perusahaan? Jika ya, pelatihan apa saja?	Ya : 17 Orang	56.67%
	Tidak : 13 Orang	43.33%
Total tiap item	30 orang	100%

Sumber : data primer 2014 (data diolah)

Tabel 3. Kedisiplinan, Laporan dan Hasil Pekerjaan

Pertanyaan	Jawaban Karyawan	%
Apakah Anda memiliki disiplin kerja yang tinggi dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan? Jelaskan!	Ya : 16 Orang	53.33%
	Tidak : 2 Orang	6.67%
	Kadang-kadang: 12 Orang	40.00%
Apakah Anda bisa membuat Laporan Hasil Kerja dengan benar sesuai dengan standar perusahaan? Jelaskan!	Ya : 10 Orang	33.33%
	Tidak : 9 Orang	30.00%
	Kadang-kadang :11 Orang	36.67%
Apakah hasil pekerjaan Anda selalu sesuai dengan target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan?	Ya : 5 Orang	16.67%
	Tidak : 7 Orang	23.33%
	Kadang-kadang :18 Orang	60.00%
Total tiap item	30 orang	100 %

Sumber : data primer 2014 (data diolah)

Dari jawaban responden Tabel 3 terdapat sebanyak 53.33% karyawan memiliki disiplin waktu yang tinggi dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan. Sementara yang lainnya kadang-kadang tidak disiplin. Pelanggaran terhadap disiplin kerja yang sering dilakukan oleh karyawan yaitu sering mangkir kerja, datang terlambat dan lain-lain.

Pembuatan Laporan Hasil Kerja sesuai dengan standar perusahaan hanya sebagian kecil (33.33%) karyawan yang bisa melakukannya. Sebagian besar karyawan masih perlu dilatih dan diarahkan mengenai cara dan pentingnya membuat laporan hasil kerja tersebut, untuk mengetahui pencapaian yang diperoleh, kendala-kendala yang terjadi, dan pengambilan keputusan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Dalam hal ini tidak hanya leader group yang harus bisa membuat laporan, karena jika lea-

der tersebut berhalangan hadir atau berhenti secara mendadak maka anak buahnya yang membuat laporan.

Pencapaian target produksi, hanya sebagian kecil (16.67%) karyawan yang hasil kerjanya selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Berarti sebagian besar belum mencapai target produksi yang ditentukan.

Dari Tabel 4 bisa diketahui kebanyakan karyawan menjawab kadang-kadang upah atau gaji dibayarkan pada waktunya sesuai dengan perjanjian kerja yaitu pertanggal satu setiap bulannya. Akan tetapi sering kali terjadi kesalahan dalam perhitungan gaji atau upah lembur karyawan tersebut yang menyebabkan upah mereka kurang jumlahnya. Kekurangan perhitungan tersebut tetap dibayarkan pada bulan berikutnya atau pada saat klaim oleh karyawan bersangkutan.

Tabel 4. Upah, Jaminan Sosial, dan Hak Cuti

Pertanyaan	Jawaban Karyawan	Prosentase
Apakah Anda mendapatkan imbalan/upah kerja tepat pada waktunya? Jelaskan!	Ya : 13 Orang	43.30%
	Tidak : 2 Orang	6.70%
	Kadang-Kadang:15 Orang	50.00%
Apakah Anda mendapatkan jaminan sosial(anggota BPJS)? Jelaskan!	Ya : 20 Orang	66.67%
	Tidak : 10 Orang	33.33%
Apakah Anda mendapatkan hak cuti di perusahaan ini?	Ya : 1 Orang	3.30%
	Tidak : 29 Orang	96.70%
Total tiap item	30 orang	100%

Sumber : Data Primer 2014 (data diolah)

Tabel 5. Lama Bekerja dan Pergantian Perusahaan *Outsourcing*

Pertanyaan	Jawaban Karyawan	Prosentase
Berapa lama Anda bekerja di perusahaan ini?	0-1 tahun : 11 orang	36.67 %
	1-2 tahun : 5 orang	16.67%
	2-3 tahun : 6 orang	20.00%
	3-4 tahun : 8 orang	26.66%
Berapa kali pergantian perusahaan <i>outsourcing</i> yang anda alami?	1 kali : 9 orang	30.00%
	2 kali : 7 orang	23.33%
	3 kali : 5 orang	16.67%
	4 kali : 9 orang	30.00%
Total tiap item	30 orang	100.0%

Sumber : Data Primer 2014 (data diolah)

Tentang jaminan sosial, sebagian besar (66.67%) karyawan sudah menjadi peserta BPJS yaitu karyawan yang masa kerjanya lebih dari 3 bulan. Namun bagi sebagian lainnya (33.33%) belum didaftarkan karena karyawan itu masa kerjanya kurang dari 3 bulan. Jaminan itu meliputi Jaminan Kesehatan, Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kecelakaan Kerja. Perusahaan *outsourcing* mendaftarkan karyawan ke BPJS setelah masa kerjanya 3 bulan, tetapi pemotongan pembayaran JHT sudah dilakukan pada bulan pertama karyawan tersebut bekerja serta tidak ada penyampaian saldo JHT oleh perusahaan pada akhir tahun.

Selain itu di perusahaan ini karyawan tidak mendapatkan hak cuti meskipun kenyataannya mereka sudah mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun, karena adanya pergantian perusahaan *outsourcing* bagi para karyawan tersebut setiap tahunnya.

Dari Tabel 5 bisa dilihat hanya 36.7% karyawan yang masa kerjanya dibawah satu tahun, sisanya 63.3% karyawan *outsourcing* tersebut mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun. Sebanyak 70% karyawan tersebut sudah pernah mengalami beberapa kali pergantian perusahaan *outsourcing*, namun penempatan kerjanya tetap di perusahaan Fumakilla.

Pembahasan dan Alternatif Solusi

Hasil penelitian menunjukkan ada sejumlah permasalahan yang dihadapi pekerja *outsourcing*, seperti pekerja ditempatkan pada pekerjaan yang langsung berhubungan dengan proses produksi yang bertentangan dengan ketentuan hukum. Disamping itu, pekerja tidak diberikan pelatihan kerja yang cukup sehingga timbul masalah kedisiplinan dan banyak pekerja yang belum mencapai target produksi serta tidak bisa membuat laporan hasil kerja. Hak-hak pekerja masih ba-

nyak yang tidak dipenuhi pihak perusahaan seperti pembayaran upah terlambat dan kurang jumlahnya karena sering salah hitung, pemotongan iuran jaminan sosial yang tidak tepat, dan belum ada hak cuti bagi pekerja yang sudah bekerja lebih dari setahun.

Mengenai penempatan pekerja *outsourcing* di bagian produksi, jelas hal ini bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Penggunaan pekerja *outsourcing* ini juga belum dilakukan sesuai dengan tahapan yang semestinya dilakukan. Jika prosedur penggunaan pekerja *outsourcing* dijalankan dengan benar, maka karyawan yang didapat akan sesuai dengan harapan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Ada tiga tahapan penting yang perlu dilakukan perusahaan pemberi pekerjaan yang akan melakukan *outsourcing* agar kegiatan tersebut berhasil. Tahapan tersebut yaitu perencanaan, penyusunan perjanjian, dan evaluasi pelaksanaan perjanjian. Tahap perencanaan mencakup beberapa hal seperti penentuan pekerjaan yang akan di-*outsourcing*, apakah pekerjaan tersebut adalah merupakan bisnis utamanya (*core*) yang tidak boleh di-*outsourcing*-kan atau pekerjaan pendukung (*non core*) yang boleh di-*outsourcing*-kan. Biasanya yang dijadikan pertimbangan perusahaan dalam menentukan kegiatan *core* dan *non core* yaitu:

1. *Value Added*: apakah kegiatan tersebut memberikan kontribusi terhadap penambahan nilai produk akhir tingkat atau hubungan langsung dengan produksi.
2. Tingkat resiko: apakah kegiatan tersebut berdampak terhadap biaya yang harus ditanggung untuk pengerjaan, aspek kualitas, waktu dan sumber daya bila terjadi kesalahan dalam pengerjaan.
3. Arah pengembangan: apakah mempunyai sifat khusus sehingga harus dikelola secara internal atau bersifat umum dan

dapat dikelola secara mekanisasi atau oleh pihak eksternal.

4. Kebiasaan industri: apakah industri lain melakukan *outsourcing* atau mekanisme pada pekerjaan yang sejenis.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012, usaha yang boleh di-*outsourcing*-kan yaitu: (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.

Setelah menentukan jenis pekerjaan yang akan di-*outsourcing*-kan selanjutnya yaitu memilih perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* yang kredibel. Pemilihan *outsourcing* ini bisa menggunakan jasa konsultan yang akan membantu perusahaan mengevaluasi pentingnya kerjasama antara perusahaan pengguna dengan perusahaan *outsourcing*, menentukan bidang-bidang yang akan di-*outsourcing*, menjajaki bonafiditas perusahaan *outsourcing*, membantu memilih perusahaan *outsourcing* yang kredibel, memberikan penjelasan mengenai dasar-dasar hukum perjanjian kontrak kerja, serta menerangkan implikasi hukumnya, memberikan saran dalam penyusunan kontrak kerja, dan memberikan penjelasan mengenai manajemen *fee*.

Tahap kedua yaitu penyusunan perjanjian. Dalam tahapan ini perusahaan pengguna jasa harus sangat berhati-hati dan memperhatikan setiap elemen dalam perjanjian. Seperti ruang lingkup pengadaan jasa, perusahaan pengguna harus memastikan apakah jasa yang disediakan adalah jasa pemborongan pekerjaan (*full outsourcing*) atau hanya penyediaan jasa pekerja (*labor supplier*). Jika

full outsourcing maka semua kelengkapan bekerja menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing* namun jika hanya *labor supplier* maka semua fasilitas kerja disediakan oleh perusahaan pengguna. Kemudian antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* perlu dibuat perjanjian kerja tersendiri yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam perjanjian kerja inilah diatur mengenai pelatihan kerja sebelum penempatan karyawan, disiplin kerja dan hasil kerja yang harus dicapai, hak atas upah termasuk upah lembur, jaminan sosial, dan lain-lain.

Tahap yang ketiga yaitu adanya evaluasi terhadap pelaksanaan perjanjian. Untuk menjamin bahwa hal-hal yang tercantum dalam perjanjian dilaksanakan dengan baik, maka perusahaan-perusahaan tersebut perlu melakukan evaluasi.

Evaluasi tersebut bisa dilakukan melalui beberapa cara, yaitu:

1. Laporan berkala: perusahaan *outsourcing* yang baik mempunyai sistem administrasi yang rapi. Mereka mempunyai laporan berkala sebulan sekali atau sewaktu-waktu jika diminta. Laporan itu berisi: (a) Daftar karyawan beserta identitas diri seperti KTP, CV, Ijazah, kontrak kerja dan lain-lain. (b) Masa kerja karyawan dan kompensasi serta benefit yang diberikan. Dicantumkan dengan jelas berapa lama kontrak yang dilakukan. Disebutkan juga besarnya gaji serta tunjangan. (c) Catatan kinerja karyawan baik prestasi maupun kedisiplinan. Hal ini bermanfaat untuk menentukan apakah seorang karyawan layak dipertahankan atau dievaluasi kontraknya. Selain itu perlu juga dicatat sanksi yang pernah diberikan kepada mereka. Jika ada catatan kinerjanya yang buruk, maka berikan masukan atau perbaikan serta rencana tindakan. (d) Catatan kesehatan juga perlu dilampirkan ka-

- rena kesehatan sangat menentukan kinerja. Jika terlalu banyak catatan sakit maka menjadi hambatan untuk mendapat penilaian baik. (e) Laporan diberikan kepada atasan langsung, namun bagian HRD perusahaan pengguna dapat memperoleh catatan secara menyeluruh tentang karyawan yang ditempatkan.
2. Rapat berkala: Perusahaan *outsourcing* perlu melakukan rapat berkala dengan perusahaan pengguna untuk memonitor pelaksanaan *outsorce*. Dalam pertemuan tersebut perusahaan diwakili oleh *relationship officer* yang akan mendiskusikan semua masalah dengan perusahaan pengguna. Pertemuan berkala membahas hal-hal sebagai berikut: (a) Hal-hal penting yang akan terjadi dalam pelaksanaan *outsorce*. (b) Masalah yang terjadi dalam pelaksanaan *outsorce* (c) Solusi untuk penyelesaian masalah tersebut.
 3. Observasi langsung: perusahaan *outsorce* harus melakukan observasi langsung di lapangan untuk memastikan pekerjaan *outsorce* dilaksanakan secara baik. *Observasi* dilakukan oleh *relationship officer* dan dimaksudkan untuk: (a) Menerima masukan langsung dari karyawan. Dalam hal ini *relationship officer* bisa berhubungan dengan karyawan baik secara langsung maupun lewat telepon mengenai masalah yang dihadapinya. Bila ada masalah yang rumit sebaiknya dilibatkan manajemen senior untuk membantu. (b) Secara teratur dibuat jadwal kunjungan dari manajemen senior perusahaan dalam hal ini direksi atau pemilik perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan semangat kepada karyawan. Kunjungan dapat dilakukan dalam suasana formal maupun informal.
 4. Audit: perusahaan pengguna biasanya melakukan audit setiap bulan atau satu

tahun sekali. Untuk mencegah terjadinya kesalahan prosedur maka perusahaan *outsourcing* wajib melakukan hal-hal di bawah ini: (a) Berkewajiban memelihara catatan administrasi, pajak, jaminan sosial, dan biaya-biaya lain yang telah diperjanjikan untuk keperluan audit. (b) Melakukan *self audit* secara berkala. Simpan catatan pengguna sebagai bukti bahwa perusahaan *outsourcing* telah mematuhi aturan yang ditetapkan. (c) Membantu perusahaan pengguna jika mereka melakukan audit langsung ke perusahaan. Jangan menutup-nutupi atau mencoba untuk tidak memberikan data yang diminta jika itu merupakan bagian perjanjian.

Apabila tahapan-tahapan yang telah diuraikan di atas dapat dilaksanakan, maka kegiatan penggunaan *outsorce* tersebut akan bermanfaat secara optimal bagi pihak perusahaan pengguna maupun pihak *outsourcing*. Disamping itu pelanggaran-pelanggaran hukum juga dapat dihindari dari awal dan masalah-masalah yang dihadapi pekerja dapat diselesaikan bersama-sama.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ada sejumlah permasalahan seputar penempatan pekerja *outsourcing*. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan yang akan melakukan *outsorce* perlu melaksanakan tiga tahapan penting yang meliputi tahap perencanaan, tahap penyusunan perjanjian, dan tahap evaluasi pelaksanaan perjanjian. Tahap perencanaan mencakup beberapa hal seperti penentuan pekerjaan yang akan di *outsorce*, apakah pekerjaan tersebut adalah merupakan bisnis utamanya yang tidak boleh di *outsourcing*-kan atau pekerjaan pendu-

kung yang boleh di-*outsourcing*-kan. Tahap kedua yaitu penyusunan perjanjian antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan *outsource*. Kemudian antara pekerja dengan perusahaan *outsource* perlu dibuat perjanjian kerja tersendiri yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam perjanjian kerja inilah diatur mengenai pelatihan kerja sebelum penempatan karyawan, disiplin kerja dan hasil kerja yang harus dicapai, hak atas upah termasuk upah lembur, jaminan sosial, hak cuti dan lain-lain. Tahap yang ketiga yaitu evaluasi terhadap pelaksanaan perjanjian untuk menjamin bahwa hal-hal yang tercantum dalam perjanjian dilaksanakan dengan baik.

Saran

Pihak-pihak perusahaan yang terlibat di sini (perusahaan pengguna dan perusahaan *outsource*) hendaknya bersedia bermusyawarah dengan para pekerja *outsourcing* untuk menampung dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi secara bersama-sama. Misalnya bagi pekerja yang sudah beberapa tahun ditempatkan, maka pihak Fumakilla perlu membuat kontrak kerja dengan pihak pekerja itu sendiri dan melepaskannya dari status *outsourcing*. Selanjutnya mereka dapat menjadi karyawan tetap sebagaimana harapan pekerja selama ini.

Penggunaan pekerja *outsourcing* ini sebaiknya dilakukan sesuai dengan tahapan yang telah diuraikan di atas. Jika prosedur penggunaan pekerja *outsourcing* dijalankan dengan benar, maka karyawan yang didapatkan sesuai dengan harapan perusahaan dan permasalahan yang timbul dapat diminimalisir.

Pemerintah dan pihak-pihak yang berwenang membuat peraturan dan kebijakan di bidang ketenagakerjaan agar dapat mem-

berikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja *outsourcing* sebagaimana tenaga kerja lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Greaver, Maurice, 1999. *Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, AMA Publications. New York, USA.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Murtie, Afin, 2012. *Menciptakan SDM yang Handal dengan Training, Coaching & Motivation*. Laskar Aksara, Jakarta.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Pujiastuti, Endah, dan Dharu Triasih, 2013. Perjanjian Kerja dalam Kontrak Kerja Outsourcing (Suatu Kajian Normatif). *Sistem Informasi Jurnal Ilmiah USM*. Vol. 1 No. 332 (<http://journal.usm.ac.id/jurnal/laporan-penelitian/670/detail/>).
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 thn 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tambusai, Muzni, 2007. *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*. (<http://www.nakertrans.go.id/arsipberita/naker/outsourcing.php>. 29 Mei 2007).
- Widiatmoko. J. 2001. *Outsourcing: Strategi Meningkatkan Efisiensi*. http://id-jurnal.blogspot.com/2008/04/jurnal-bisnis-ekonomi-maret-2001_7391.html.

