

Tren Outsourcing Serta Dampaknya Terhadap Perusahaan Dan Karyawan (Studi Kasus Pada PT. XYZ Di Karawang)

Imas Maesaroh¹; Medi Nopiana²

Universitas Singaperbangsa Karawang Email: 2010631020016@student.unsika.ac.id;
medi.nopiana@fe.unsika.ac.id

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



**JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN FORKAMMA**

Vol.7, No.3, Juli 2024

Page/Halaman : 211 - 220

ISSN (online) : 2599-171X

ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Employment; Outsourcing;
Recruitment

JEL. classification :
M54

Permalink:

DOI:10.32493/frkm.v7i3.32299

Article info :

Received : February 2024

Revised : April 2024

Accepted : July 2024

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang

Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

e-mail : forkamma@unpam.ac.id

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui trend outsourcing dan implementasinya serta dampaknya terhadap perusahaan dan karyawan outsourcing itu sendiri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dimana teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi pustaka, wawancara, dan observasi langsung terhadap objek penelitian. Istilah outsourcing muncul di Indonesia sejak tahun 1990 dan kebijakannya dimulai setelah krisis ekonomi yang melanda dunia, termasuk Indonesia. pelaksanaan outsourcing ini dalam hal jaminan kerja dapat mengurangi hak-hak pekerja, terutama terkait tunjangan, jaminan sosial, dan jaminan pekerjaan yang layak. Praktek outsourcing di PT. XYZ telah dilakukan sejak perusahaan didirikan. Jenis pekerjaan yang dialihdayakan antara lain cleaning service, driver, security, dan pekerjaan lain yang mendukung operasional perusahaan. Pekerjaan yang dialihdayakan bukanlah pekerjaan inti, melainkan pekerjaan yang bersifat membantu atau biasa disebut asisten.

This study aims to determine the trend of outsourcing and its implementation as well as the impact on the company and the outsourcing employees themselves. The research method used in this research is descriptive qualitative where the data collection technique used is through literature study, interviews, and direct observation of the object of research. The term outsourcing appeared in Indonesia since 1990 and its policy began after the economic crisis that hit the world, including Indonesia. the implementation of this outsourcing in terms of job security can reduce workers' rights, especially related to benefits, social security, and decent work guarantees. Outsourcing practice at PT. XYZ has done since the company was founded. Types of work outsourced include cleaning services, drivers, security, and other jobs that support company operations. The work that is outsourced is not core work, but work that is helpful or commonly called an assistant.

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan aset penting bagi suatu perusahaan untuk bisa terus beroperasi. Perlindungan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian direvisi dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengamanan tersebut dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja dan buruh, memastikan bahwa setiap orang diperlakukan sama dan tanpa prasangka, serta untuk memajukan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Mengingat pentingnya karyawan untuk kelangsungan bisnis, ada banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja mereka. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai dengan kinerja yang kuat. Akibatnya, efektivitas yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Agar produktif, bisnis pasti membutuhkan orang-orang yang berbakat dan cerdas.

Dalam mencari tenaga kerja perusahaan perlu mengadakan proses rekrutmen. Rekrutmen adalah serangkaian tindakan yang digunakan untuk menemukan dan menarik pelamar kerja yang memiliki dorongan, bakat, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang ditemukan dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi adalah proses memutuskan apakah pelamar atau individu sesuai dengan persyaratan untuk ditempatkan pada lowongan pekerjaan berdasarkan keadaan yang ada di dunia usaha. (Etikawati & Udjang, 2016). Proses rekrutmen ini merupakan langkah awal yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja.

Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu membutuhkan proses rekrutmen yang tidak mudah. Selain itu, perlu adanya pelatihan atau training dan pemberdayaan karyawan, karena mendapatkan training kerja yang sesuai dengan pekerjaan dan profesi yang sedang dijalani merupakan salah satu harapan yang diinginkan oleh karyawan (Singerin Sarlota, 2022). Proses rekrutmen yang panjang membutuhkan waktu dan tenaga yang tidak sedikit, banyaknya waktu dan tenaga yang dihabiskan dapat menyebabkan penurunan kinerja serta produktivitas perusahaan. Proses training pun pastinya membutuhkan biaya yang besar. Menurut Career Builder, hampir tiga perempat perusahaan yang melakukan perekrutan yang buruk melaporkan rata-rata membuang biaya USD 14.900 dan 70 persen pengusaha menyatakan telah mempekerjakan orang yang salah. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menggunakan jasa pihak ketiga dalam memperoleh karyawan atau disebut outsourcing.

Outsourcing merupakan sistem kerja yang oleh sebagian pihak dianggap merugikan pekerja, karena perjanjian kerja outsourcing adalah perjanjian yang tidak seimbang. Padahal pada hakikatnya, perjanjian kerja harus dapat memberikan seperangkat hak dan kewajiban yang timbal balik di antara para pihaknya dan tidak saling merugikan (Nafila et al., 2017). Meski bagi sebagian pihak outsourcing merupakan hal yang sangat merugikan, namun bagi sebagian pihak yang lain outsourcing bisa menjadi suatu hal yang bermanfaat. Outsourcing mampu meningkatkan produktivitas perusahaan serta dapat mengakibatkan keuntungan yang semakin meningkat pula. Dalam studi Gorg and Hanley menunjukkan bahwa outsourcing pada perusahaan-perusahaan internasional memiliki efek positif dalam hal keuntungan perusahaan. Itu dikarenakan penggunaan outsourcing mampu menekan biaya perusahaan. Meskipun outsourcing ini bukanlah suatu hal yang baru, tetapi saat ini perkembangannya di era globalisasi semakin meningkat dan melanda di banyak sektor industri.

Keuntungan-keuntungan yang diperoleh perusahaan dari penggunaan outsourcing ini memotivasi PT. XYZ untuk menggunakan karyawan outsourcing dalam membantu proses produksinya. PT. XYZ telah menggunakan karyawan outsourcing ini hingga 34 orang karyawan. 34 orang karyawan tersebut diantaranya diposisikan sebagai security, cleaning service, driver, dan helper untuk beberapa departemen dalam membantu

operasionalnya. PT. XYZ sendiri menggunakan dua vendor yang berbeda untuk prekurban karyawan outsourcing tersebut.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat beberapa hal yang ingin dianalisis lebih lanjut diantaranya, bagaimana tren outsourcing di kalangan para pengusaha? Apa saja dampak dari penggunaan outsourcing bagi perusahaan? Bagaimana dampak outsourcing terhadap jenjang karir karyawan? Bagaimana implementasi outsourcing di PT. XYZ (Perusahaan Kabel di Karawang)? Beberapa agenda pembahasan ini bertujuan untuk menganalisis mengenai implementasi praktek outsourcing yang merujuk pada UU No. 13 tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja setelah mengalami beberapa perubahan serta dampaknya baik terhadap perusahaan maupun karyawan outsourcing itu sendiri.

B. KAJIAN LITERATUR

Outsourcing telah menjadi bagian yang semakin penting dalam proses pembuatan keputusan strategi dan menjadi satu cara untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas. Dalam proses outsourcing terjalin hubungan kontrak kerja dengan pemasok dan bahkan dengan pesaing. Dalam perjanjian tersebut, sumber daya yang dibeli dari luar perusahaan dengan kontrak jangka panjang, tidak dibuat di dalam perusahaan (Wheelen and Hunger, 2000) dalam (Murtiningsih, 2016). Outsourcing juga berarti memindahkan aktivitas bisnis yang sebelumnya dilakukan didalam dan oleh perusahaan kepada pihak di luar perusahaan, mengurangi unit-unit diperusahaan yang sebelumnya menyediakan jasa tersebut dan mengurangi jumlah pegawai outsourcing, sebagaimana didefinisikan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 atau UU Ketenagakerjaan, adalah pengalihan sebagian pekerjaan kepada usaha lain. Dua metode yang berbeda—perjanjian kontrak kerja dan pekerja atau penyedia jasa tenaga kerja—digunakan untuk mengalihkan pekerjaan.

Outsourcing disebut sebagai outsourcing dalam UU Cipta Kerja. Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan outsourcing adalah badan usaha berbadan hukum yang memenuhi kriteria untuk melakukan tugas tertentu sesuai dengan kontrak yang dicapai dengan usaha pemberi pekerjaan.

Menurut seorang ahli, Puspita Ghaniy Anggraini, outsourcing adalah tindakan memberikan kendali kepada satu pihak atas sebagian pelaksanaan kewajiban pihak lain berdasarkan suatu perjanjian tertentu. Perjanjian ini dilakukan melalui tanda tangan atau sering didefinisikan dengan sistem kontrak.

Perusahaan adalah suatu badan usaha atau organisasi yang dibentuk dengan tujuan untuk melakukan kegiatan produksi, distribusi, atau penjualan barang atau jasa guna mencapai keuntungan. Dalam banyak kasus, perusahaan didirikan oleh satu orang atau lebih yang berbagi kepemilikan dan bertanggung jawab atas operasi perusahaan.

Secara hukum, perusahaan dapat berbentuk badan usaha perseorangan (seperti perusahaan milik tunggal atau usaha mikro), kemitraan (dua orang atau lebih yang bermitra), atau badan hukum (seperti perseroan terbatas atau perusahaan publik). Setiap bentuk perusahaan memiliki struktur organisasi dan kewajiban hukum yang berbeda.

Perusahaan berperan penting dalam perekonomian karena berkontribusi dalam menciptakan lapangan kerja, menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat, serta membayar pendapatan bagi negara melalui pembayaran pajak. Ukuran dan jenis perusahaan dapat bervariasi, mulai dari usaha kecil hingga perusahaan multinasional yang beroperasi di banyak negara.

Pegawai adalah seseorang yang bekerja atau dipekerjakan oleh suatu instansi, perusahaan, atau organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang ditetapkan. Pegawai biasanya berada dalam struktur hierarki di perusahaan atau lembaga dan menerima imbalan berupa gaji atau upah sebagai ketidakeimbangan atas pekerjaan yang dilakukan.

Pegawai dapat memiliki berbagai jenis jabatan, seperti manajer, karyawan, analis, teknisi, staf administrasi, dan sebagainya, tergantung pada kebutuhan organisasi dan kualifikasi individu. Mereka bertanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka sesuai dengan peran masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

Pegawai juga harus mematuhi kebijakan, aturan, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja serta berperilaku profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, mereka diharapkan untuk berkontribusi positif terhadap perkembangan organisasi dan bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai kesuksesan bersama.

Peran pegawai dalam perusahaan sangat penting untuk kelancaran dan keberhasilan operasional perusahaan. Setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendiri dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa peran kunci yang dimainkan oleh pegawai dalam perusahaan:

1. Pelaksana Tugas: Pegawai berperan sebagai pelaksana tugas operasional harian perusahaan. Mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan spesialisasi masing-masing, seperti produksi, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, dan sebagainya.

2. Tim Pengambil Keputusan: Pegawai di berbagai tingkatan hierarki berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Tim pengambil keputusan terdiri dari berbagai departemen dan level, membantu mengarahkan strategi dan mengarahkan perusahaan.

3. Penyedia Informasi: Pegawai juga berperan sebagai penyedia informasi yang akurat dan relevan bagi manajemen dan rekan kerja. Informasi ini membantu manajemen dalam merencanakan langkah-langkah lebih lanjut dan memastikan operasi berjalan lancar.

4. Kolaborator Tim: Bekerja sebagai tim adalah kunci untuk keberhasilan perusahaan. Pegawai harus berkolaborasi dengan rekan kerja mereka, berbagi ide, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

5. Pemimpin: Pegawai dengan posisi manajerial atau kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi tim mereka. Pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan arah yang jelas, membantu anggota tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

6. Pencipta Nilai: Setiap pegawai, terlepas darinya, berkontribusi untuk menciptakan nilai bagi perusahaan. Nilai ini bisa berupa produk berkualitas, layanan yang baik, efisiensi operasional, inovasi, atau perbaikan proses.

7. Perwakilan Perusahaan: Pegawai juga merupakan perwakilan perusahaan ketika berinteraksi dengan pelanggan, mitra bisnis, investor, dan pihak eksternal lainnya. Citra perusahaan sering kali menerangi dalam perilaku dan komunikasi pegawainya.

8. Pengembang Diri: Pegawai juga harus aktif dalam mengembangkan diri mereka sendiri dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Nawawi, penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menjawab suatu permasalahan dengan menggambarkan topik dan objek penelitian sebagaimana adanya dengan menggunakan fakta-fakta yang berkaitan dengan subjek dan objek penelitian. (Purnomo, 2020). Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer menurut Sugiyono dalam (Purnomo, 2020) adalah data yang diperoleh selama pelaksanaan studi lapangan melalui wawancara dan dokumentasi. Data primer untuk penelitian ini penulis dapatkan langsung dari objek penelitian dengan cara melakukan wawancara dengan informan (orang-orang yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi) dan mencatat hasil observasi mereka selama melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di tempat penelitian. lokasi.

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari studi dokumen, khususnya dari buku referensi, surat kabar, dan majalah, serta jurnal penelitian. Sebagai bahan pendukung penelitian, jurnal, buku, dan website digunakan untuk mengumpulkan data sekunder untuk penelitian ini. Wawancara di tempat dan observasi langsung digunakan untuk mengumpulkan data, bersama dengan tinjauan literatur yang diambil dari buku, jurnal, dan sumber online lainnya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tren Outsourcing di Kalangan Pengusaha

Aturan mengenai legalitas tenaga kerja alih daya ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai UU Cipta Kerja. Walaupun undang-undang tersebut tidak secara tegas mengatur outsourcing, hal itu diatur oleh perjanjian pemborongan pekerjaan yang berkaitan dengan pengalihan tertulis sebagian pelaksanaan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain berdasarkan Undang-undang No. 13 yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Adapun pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat diantaranya: 1) Harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Namun adanya perubahan terkait UU No. 13 Tahun 2003 menjadi UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus ketentuan persyaratan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan tidak lagi terbatas. Hal tersebut menyebabkan keributan dimana terjadi penolakan karena aturan tersebut dianggap merugikan para buruh yang ada di Indonesia. Sehingga terjadi perubahan kembali dan saat ini undang-undang yang berlaku yakni UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Yang dimaksud dengan "outsourcing" adalah suatu pengaturan antara pemberi kerja dan pekerja dimana satu perusahaan mengalihkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain berdasarkan ketentuan perjanjian kerja kontrak tertulis. (Nafila et al., 2017). Maurice F. Greaser II mendefinisikan Menurut ketentuan kontrak, outsourcing adalah proses penyerahan beberapa tugas rutin internal perusahaan dan wewenang pengambilan keputusan kepada pihak ketiga. Outsourcing melampaui penggunaan konsultan dalam operasi ini karena mereka berulang dan bergantung pada kontrak. Pada kenyataannya, tidak hanya tugas yang dipindahkan tetapi juga elemen produksi dan otoritas pengambilan keputusan. Hingga tahun 2018, 16 juta atau 40% tenaga kerja Indonesia dialihdayakan. (Izzati, 2018).

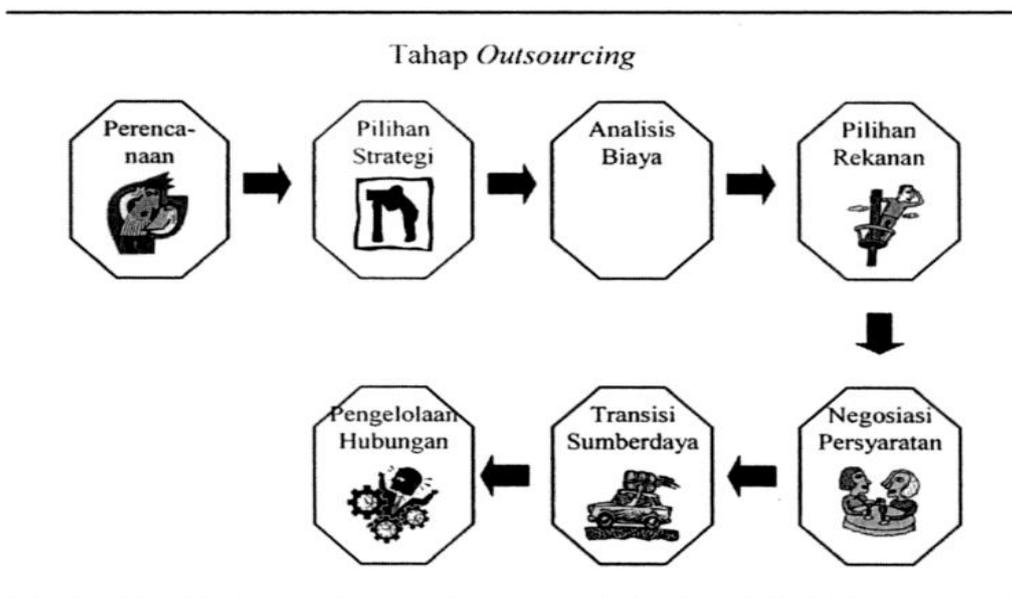
Sekitar tahun 1990, istilah "outsourcing" pertama kali muncul di Indonesia. Outsourcing ini merupakan hasil adaptasi dari luar yang masuk ke Indonesia dengan dalih cost-cutting dan boosting investment. Krisis ekonomi global melanda seluruh dunia, termasuk Indonesia, dan pada saat itulah praktek outsourcing sendiri dimulai. Semakin banyak bisnis yang mengalami penurunan penjualan, namun di sisi lain biaya yang harus ditanggung oleh bisnis untuk membayar gaji karyawannya semakin meningkat. Korporasi akhirnya memutuskan untuk memulai outsourcing hampir semua operasinya, kecuali yang tidak memiliki kaitan langsung dengan proses produksi. (Triyono, 2011).

Dalam undang-undang sebelumnya, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hanya lima jenis pekerjaan saja yang boleh dioutsourcingkan yakni catering, security, cleaning service, dan jasa penunjang perminyakan. Namun, dihapusnya pasal 65 dalam undang-undang terbaru yang mengatur mengenai outsourcing atau alih daya ini menjadikan jenis pekerjaan ini tidak lagi terbatas. Pengimplementasian outsourcing di Indonesia mampu memberikan dampak yang positif terhadap perekonomian

negara, karena mampu memberikan pemasukan dan menciptakan lapangan kerja baru. Namun tidak hanya memberikan dampak positif sistem outsourcing juga memberikan dampak negatif terhadap ketenagakerjaan. Pemberlakuan sistem outsourcing menyebabkan melonjaknya pengangguran di tahun yang akan datang sehingga merugikan perekonomian negara. Jumlah pengangguran di Indonesia berdasarkan Badan Pusat Statistik pada Februari 2023 mencapai 7,99 juta orang dengan jumlah angkatan kerja mencapai 146,62 juta orang.

Dampak Sistem Kerja Outsourcing terhadap Perusahaan

Berdasarkan studi para ahli yang dilakukan sejak tahun 1991 dan survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1.200 perusahaan, terdapat beberapa alasan perusahaan-perusahaan melakukan outsourcing untuk aktivitas-aktivitas perusahaannya yaitu: 1) Meningkatkan fokus perusahaan; 2) memanfaatkan talenta terbaik; 3) Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari re-engineering; 4) Untuk membagi risiko; 5) Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan yang lainnya; 6) memungkinkan tersedianya sumber daya modal; 7) Peluang mendapatkan investasi baru; 8) Mengurangi dan mengendalikan biaya operasional; 9) Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri; dan 10) Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola. Timbulnya outsourcing di dunia bisnis tidak lain karena adanya keinginan untuk saling membagi risiko dalam dunia kerja. Namun dalam aktualisasinya penggunaan outsourcing ini tidak selamanya memiliki sisi positif. Beberapa dampak negatif yang dialami perusahaan dengan adanya outsourcing salah satunya yaitu ancaman keamanan dan kerahasiaan. Meskipun sebelumnya tertera dalam UU No. 13 pasal 65 ayat 2 bahwa pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan haruslah terpisah dari kegiatan utama namun secara praktik ada beberapa penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang menggunakan outsourcing. Menurut kajian St. Laksanto Utomo, salah satu penyebab terjadinya penyimpangan ini adalah karena perbedaan penafsiran jenis-jenis pekerjaan apa saja yang boleh di-outsource-kan. Pada UU No. 6 Tahun 2023 menghapus pasal 65 yang tercantum pada undang-undang sebelumnya yaitu UU No. 13 tahun 2003 menyebabkan perusahaan bisa bebas melakukan outsourcing terhadap pekerjaan yang tidak lagi terbatas. Meskipun tercantum dalam pasal 64 ayat 1 bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya, namun tidak ada peraturan yang menjelaskan jenis pekerjaan apa saja yang dimaksud dalam ayat tersebut.



Gambar 1 Tahap Outsourcing

Gambar di atas menunjukkan bagaimana tahap outsourcing dilakukan. Dalam keputusan untuk menggunakan outsourcing perusahaan tentu perlu adanya perencanaan dan strategi yang matang. Strategi outsourcing adalah rencana yang menggambarkan bagaimana sebuah perusahaan akan memperkerjakan pihak ketiga atau seseorang untuk mengambil alih dan melakukan tugas-tugas tertentu.

Merujuk pada temuan survei yang dilakukan oleh divisi riset PPM Management di 44 perusahaan, ditemukan bahwa 73% perusahaan menggunakan outsourcing karena ingin fokus pada bisnis intinya, menghemat biaya operasional, menjaga turnover karyawan tetap rendah (15 %), dan karena alasan lain (11,25%). Faktor lain termasuk stabilitas perusahaan, efisiensi tenaga kerja, penghapusan kebutuhan untuk melatih pekerja untuk posisi non-inti, pemberdayaan anak perusahaan, dan kemandirian tenaga kerja. (Saefuloh, 2011).

Menurut Nugroho, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang outsourcing memperjelas semangat fleksibilitas pasar tenaga kerja. Menurut studi FSPMI-FES, manfaat dari pasar yang fleksibel bagi pemberi kerja antara lain membuat masalah ketenagakerjaan menjadi lebih praktis, mengurangi biaya tenaga kerja hingga 20%, memiliki biaya jangka pendek yang rendah tetapi biaya jangka panjang yang tinggi, membayar biaya manajemen dan pesangon. membayar pengalihan pekerjaan dengan tetap mempertahankan kewajiban kontraktual hubungan kerja, dan menurunkan risiko kerugian akibat perubahan kondisi keuangan perusahaan. (Saefuloh, 2011)

Lahirnya outsourcing untuk menciptakan produktivitas perusahaan dan mengakibatkan keuntungan semakin berlipat (Triyono, 2011) . Berdasarkan survei Andrew dalam Outsourcing: Current and Future outsourcing, alasan perusahaan-perusahaan mengadopsi sistem outsourcing yaitu untuk mendapatkan skala ekonomi. Outsourcing mampu menghilangkan aktivitas nonkompetitif dari organisasi dan mampu meningkatkan skala ekonomi yang tidak akan pernah dicapai jika tetap mempertahankan pekerja internal. Dampak Sistem Kerja Outsourcing terhadap Karir Karyawan

Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hingga sekarang disahkannya UU No. 6 Tahun 2023 ini menyebabkan semakin banyak perusahaan yang tidak merekrut secara langsung pekerjanya. Sehingga banyak yang lebih memilih menggunakan jasa perusahaan penyedia tenaga kerja, hal tersebut menyebabkan berkurangnya hak-hak dari pekerja atau buruh serta menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja dan buruh serta keluarganya. Hal ini disebabkan karena pekerja outsourcing tidak memperoleh hak sebagaimana pekerja yang direkrut langsung oleh perusahaan seperti tunjangan, bonus dan lainnya sehingga menekan biaya pengeluaran perusahaan. Sehingga semakin maraknya perusahaan menggunakan outsourcing untuk menunjang operasional mereka.

Perubahan Undang-Undang Nomor 13 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor II Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebabkan pula perubahan pada ketentuan-ketentuan mengenai alih daya atau outsourcing. Beberapa perbedaan tersebut digambarkan dalam tabel berikut.

Pengesahan usulan Omnibus Law Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang kemudian diganti pada 30 Desember 2022, dan pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja sebagai pengganti UU Cipta Kerja 2020. Beberapa bulan kemudian di Rapat Paripurna, DPR resmi mengesahkan penggantian Perppu Cipta Kerja menjadi UU Cipta Kerja (UU) pada 21 Maret 2023. Buruh yang merasa dirugikan dengan adanya keberadaan undang-undang hak cipta karya ini sangat vokal tentang perubahan undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan. Masih ada outsourcing yang terjadi. Hal ini menimbulkan berbagai protes karena dalam undang-undang tersebut tidak ada lagi pembatasan lingkup kerja bagi outsourcing.

Tabel 1 Perbedaan Peraturan dalam UU No.. 13 Tahun 2003 & UU No. 11 Tahun 2020

UU No. 13 Tahun 2003	UU No. 11 Tahun 2020 & PP No. 35 Tahun 2021
Kontrak B to B (PKS) diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan	Kontrak B to B (PKS) tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan
Jenis pekerjaan dibatasi hanya lima pekerjaan	Jenis Pekerjaan tidak dibatasi
Adanya ketentuan tentang “Core dan Non Core”	Ditiadakannya ketentuan tentang “Core dan Non Core”
Ketentuan jangka waktu PKWT rigid maksimal 3 tahun termasuk perpanjangannya dan tidak ada ketentuan uang kompensasi	Jenis pekerjaan tidak dibatasi dan ketentuan jangka waktu PKWT lebih fleksibel namun dibatasi maksimal 5 tahun, khususnya PKWT yang didasarkan untuk jangka waktu dan adanya ketentuan tentang uang kompensasi
Ketentuan tentang “TUPE” belum diatur oleh undang-undang	Ketentuan tentang “TUPE” diatur secara tegas dalam Undang-Undang Cipta Kerja
Risiko Hukum ketenagakerjaan ditanggung bersama oleh perusahaan outsourcing dan pemberi kerja	Risiko Hukum ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing

Menurut Herlambang Menerapkan outsourcing menciptakan sejumlah masalah pekerjaan. Pertama, karena tidak sesuai dengan sifat ekonomi bangsa Indonesia yang diatur dalam pasal 33 UUD 1945 tentang gagasan kekeluargaan, maka pembuatan pasal tentang hubungan kerja kontrak dan outsourcing merugikan pekerja dari segi ideologis. . Kedua, berkurangnya hak-hak pekerja, terutama dalam hal berbagai tunjangan, jaminan sosial, dan stabilitas pekerjaan yang solid, sebagai akibat dari tenaga kontrak dan outsourcing. Keempat, karena karyawan dipandang murni sebagai faktor produksi dalam kontrak atau pengaturan tenaga kerja outsourcing ini, terlalu mudah untuk memecat dan merekrut karyawan baru. Kelima, perlindungan legislatif terhadap penjualan manusia modern sebagai budak atau perbudakan modern. Paradigma kemitraan, bukan paradigma konflik, harus digunakan sebagai landasan teoritis untuk menulis undang-undang, sebagai lawan dari enam paradigma konflik.

Implementasi Praktik Outsourcing di PT. XYZ (Perusahaan Kabel di Karawang)

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini merupakan salah satu produsen kabel yang berlokasi di Kabupaten Karawang. Produk yang dihasilkan tidak hanya untuk kepentingan dalam negeri, tetapi juga telah melakukan ekspor ke berbagai negara di dunia. Perusahaan manufaktur saat ini sedang mengalami lonjakan yang sangat signifikan pasca terkena dampak pandemi covid-19. Peningkatan investasi di bidang industri tersebut meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Pada tahun lalu 2022 penyerapan tenaga kerja telah mencapai 19,11 juta orang dan diperkirakan di tahun 2023 ini mampu menyerap tenaga kerja hingga 19,2 sampai 20,2 juta orang.

Outsourcing di PT. XYZ telah dilakukan sejak perusahaan tersebut didirikan. Jenis pekerjaan yang pertama di-*outsourcing*-kan adalah *cleaning service* hingga saat ini PT.

XYZ telah menggunakan outsourcing di beberapa jenis pekerjaan, diantaranya *cleaning service*, *driver*, *security*, hingga pekerjaan-pekerjaan lainnya yang mendukung operasional perusahaan. Pekerjaan tersebut bervariasi dan terdapat di beberapa departemen, namun bukan merupakan pekerjaan inti, melainkan hanya untuk membantu atau biasa disebut dengan *helper*. Tugas *helper* ini berbeda dengan karyawan lainnya dan biasanya bersifat monoton misalnya menggulung kabel, membereskan *scrub*, dan pekerjaan yang bersifat mendukung lainnya.

Adapun alasan perusahaan menggunakan tenaga outsourcing diantaranya: 1) Menghemat anggaran atau budget perusahaan untuk pelatihan karyawan; 2) Tidak memerlukan proses rekrutment secara langsung sehingga dapat menghemat waktu dan tentunya mendapatkan tenaga kerja yang terlatih dibidangnya; dan 3) Untuk mendukung operasional khusus (karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan). Berdasarkan data, PT. XYZ saat ini telah menggunakan jasa outsourcing hingga 34 orang karyawan di enam jenis pekerjaan sebagai pendukung operasional perusahaan.

Proses rekrutmen karyawan outsourcing dilakukan oleh pihak ketiga atau perusahaan alih daya, setelah mendapatkan kandidat yang sesuai dengan yang dibutuhkan maka selanjutnya diserahkan ke perusahaan pemberi kerja atau disebut *user*. Sistem jam kerja outsourcing mengikuti jam kerja perusahaan pemberi kerja. Semua karyawan outsourcing mengikuti jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan pemberi kerja atau *user*. Adapun sistem penggajian dilakukan oleh perusahaan pihak ketiga atau perusahaan alih daya tersebut.

Alur dari sistem penggajian outsourcing ini yaitu perusahaan pemberi kerja membayarkan gaji beserta dengan *management fee* ke pihak ketiga atau perusahaan alih daya, selanjutnya pihak ketiga tersebutlah yang akan membayarkan gaji kepada karyawan. Beberapa perusahaan alih daya lainnya memotong gaji karyawan untuk keuntungan perusahaan, namun dalam kasus ini perusahaan yang menjadi vendor dari PT. XYZ hanya menerima keuntungan dari *management fee* yang didapatkan tanpa memotong gaji karyawannya.

Karyawan outsourcing tidak menerima tunjangan apapun dari perusahaan pemberi kerja, melainkan hanya mendapatkan tunjangan transport, uang makan, BPJS Kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan dari perusahaan alih daya atau perusahaan asal karyawan outsourcing tersebut. Adapun sepatu dan seragam yang digunakan oleh karyawan outsourcing tidak disediakan baik oleh perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan alih daya sehingga karyawanlah yang membeli sepatu maupun seragam kerja.

E. KESIMPULAN

Outsourcing atau alih daya merupakan perjanjian yang telah dilakukan antara pengusaha dengan pekerja, dimana perusahaan tersebut mengalihkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya. Ketentuan terkait tenaga kerja outsourcing terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang ketenagakerjaan yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang N0 II Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hingga saat ini berlakunya UU No. 6 Tahun 2023. PT. XYZ telah menggunakan outsourcing sejak pendiriannya dikarenakan memiliki banyak keuntungan bagi perusahaan salah satunya untuk menghemat budget dalam proses pelatihan karyawan. PT. XYZ mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dengan menggunakan outsourcing untuk pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan inti atau hanya sebagai pendukung operasional perusahaan seperti *cleaning service*, *driver*, *security*, dan *helper* yang ditempatkan di beberapa departemen perusahaan.

Implementasi outsourcing di Indonesia sangat menarik untuk dikaji. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengkaji lebih dalam mengenai outsourcing sesuai dengan undang-undang yang sudah berlaku saat ini yakni UU No. 6 Tahun 2023. PT. XYZ telah menggunakan outsourcing ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terbaru,

diharapkan mampu lebih baik lagi dalam menetapkan segala peraturan dalam perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Izzati, N. R. (2018). Improving Outsourcing System In Indonesia: Fixing The Gap Of Labour Regulation. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 29(3), 528. <https://doi.org/10.22146/jmh.28372>
- Murtiningsih, R. S. (2016). Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Outsourcing Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention.
- Nafila, N., Kristine, E., & Wijaya, E. (2017). Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah Kesenjangan Penerimaan. *Jurnal Hukum Novelty*, 8(2), 252. <https://doi.org/10.26555/Novelty.v8i2.a5552>
- Purnomo, A. (2020). Pemanfaatan Instagram Sebagai Media Komunikasi Pariwisata Di Kabupaten Karanganyar. Pengaruh Penggunaan Pasta Labu Kuning (Cucurbita Moschata) Untuk Substitusi Tepung Terigu Dengan Penambahan Tepung Angkak Dalam Pembuatan Mie Kering, 8, 274–282.
- Saefuloh, A. (2011). Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan Dan Permasalahan. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2(1), 331.
- Singerin Sarlota. (2022). *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan (Pertama)*. Cv. Azka Pustaka.
- Triyono. (2011). Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 6(1), 45–62.