

OUTSOURCING



Ruko Gyan Plaza B-7
Bandung 40222

+62 22 6046652

+61 226046639

28 Agustus 20018

By:

PT. MULTI DAYA SINERGI BERSAMA

1. DEFINISI *Outsourcing*

Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, maka perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah “*outsourcing*.”

(Sumber : <http://ariswan.wordpress.com/2008/05/23/outsourcing-sebagai-solusi-dunia>)

“*Outsourcing* is subcontracting a process, such as product design or manufacturing, to a third-party company.^[1] The decision to outsource is often made in the interest of lowering firm costs, redirecting or conserving energy directed at the competencies of a particular business, or to make more efficient use of land, labor, capital, (information) technology and resources. *Outsourcing* became part of the business lexicon during the 1980s.”

(Sumber : <http://en.wikipedia.org/wiki/Outsourcing>)

Atau dengan kata lain *outsourcing* atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non-core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*. (Sumber : “Seputar Tentang Tenaga *Outsourcing*”, <http://malangnet.wordpress.com>)

Outsourcing menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu terdapat pro dan kontra terhadap penggunaan *outsourcing*, berikut beberapa penjabarannya dalam tabel 1.

TABEL 1

Pro – Kontra Penggunaan *Outsourcing*

PRO <i>OUTSOURCING</i>	KONTRA <i>OUTSOURCING</i>
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Business owner</i> bisa fokus pada <i>core business</i>. - <i>Cost reduction</i>. - Biaya investasi berubah menjadi biaya belanja. - Tidak lagi dipusingkan dengan oleh <i>turn over</i> tenaga kerja. - Bagian dari modernisasi dunia usaha (Sumber : Pekerjaan Waktu Tertentu dan "<i>Outsourcing</i>", www.sinarharapan.co.id) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja. (Sumber: www.hukumonline.com) - Perbedaan perlakuan <i>Compensation and Benefit</i> antara karyawan internal dengan karyawan <i>outsourc</i>. (Sumber: "<i>Outsourcing</i>, Pro dan Kontra" http://recruitmentindonesia.wordpress.com) - <i>Career Path</i> di <i>outsourcing</i> seringkali kurang terencana dan terarah. (Sumber: "<i>Outsourcing</i>, Pro dan Kontra" http://recruitmentindonesia.wordpress.com) - Perusahaan pengguna jasa sangat mungkin memutuskan hubungan kerjasama dengan <i>outsourcing</i> provider dan mengakibatkan ketidakjelasan status kerja buruh. (Sumber: "<i>Outsourcing</i>, Pro dan Kontra" http://recruitmentindonesia.wordpress.com) - Eksploitasi manusia (Sumber : Pekerjaan Waktu Tertentu dan "<i>Outsourcing</i>", www.sinarharapan.co.id)

(Informasi dari berbagai sumber hasil browsing di internet)

2. Undang-undang Mengenai *Outsourcing*

Untuk mengantisipasi kontra yang terjadi dalam penggunaan *outsourcing*, maka dibuat Undang-undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Bab IX tentang Hubungan Kerja, yang didalamnya terdapat pasal-pasal yang terkait langsung dengan *outsourcing*. Berikut dijabarkan isi dari undang-undang tersebut.

- Pasal 50 – 55, Perjanjian Kerja
- Pasal 56 – 59, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 59

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- Pasal 60 – 63, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas (PKWTT)
- Pasal 64 – 66, *Outsourcing*

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakan.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih

menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 66,

Penyediaan jasa pekerja./buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut : Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Pasal 1 ayat 15, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atas kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

3. Penerapan *Outsourcing* Di Perusahaan

Survei dilakukan menggunakan kuesioner dengan *convenience sampling* kepada 44 perusahaan,

Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga *outsourc*e dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga *outsourc*e.

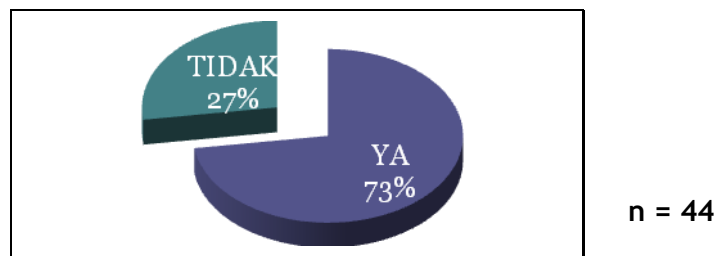
Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga *outsourc*e merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet & plastik, serta industri makanan & minuman. Sedangkan industri alat berat, mesin dan sarana transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga *outsourc*e sebanyak 57.14%. Untuk industri farmasi & kimia dasar (80%), industri telekomunikasi & informasi teknologi (60%) dan industri lainnya sebanyak 50% terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, EPC (engineering,

procurement, construction), pengolahan kayu, kesehatan, percetakan & penerbitan, dan elektronik.

Jika dilihat dari status kepemilikan, diketahui bahwa BUMN, Joint Venture dan Nirlaba menggunakan 100% tenaga *outsourcer* dalam kegiatan operasionalnya. Sedangkan untuk swasta nasional menggunakan tenaga *outsourcer* sebanyak 57.69% dan swasta asing menggunakan sebanyak 85.71%. Hal ini terlihat pada gambar 1, gambar 2 dan gambar 3.

GAMBAR 1

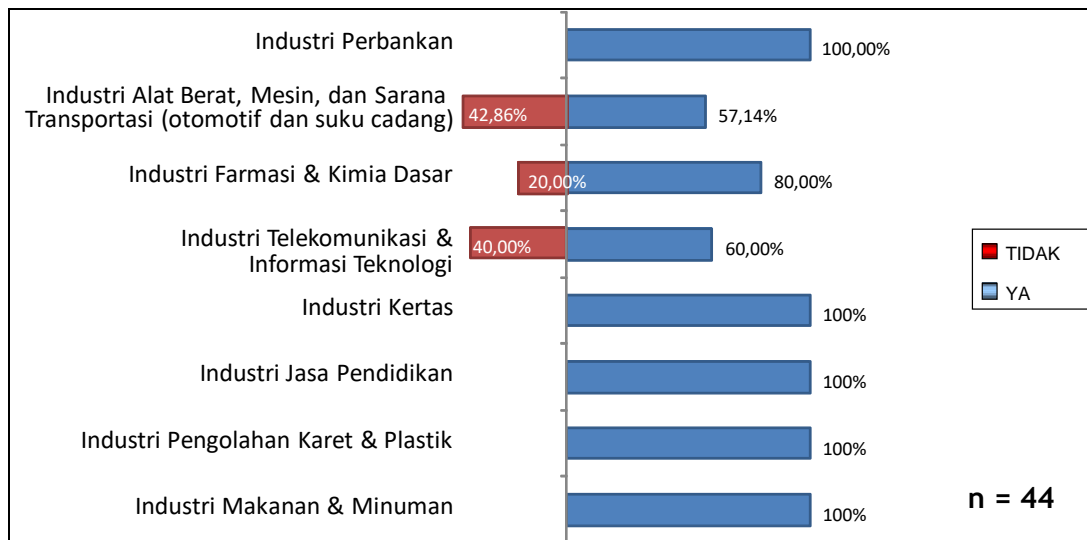
Perusahaan Yang Menggunakan Tenaga *Outsourcing*



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

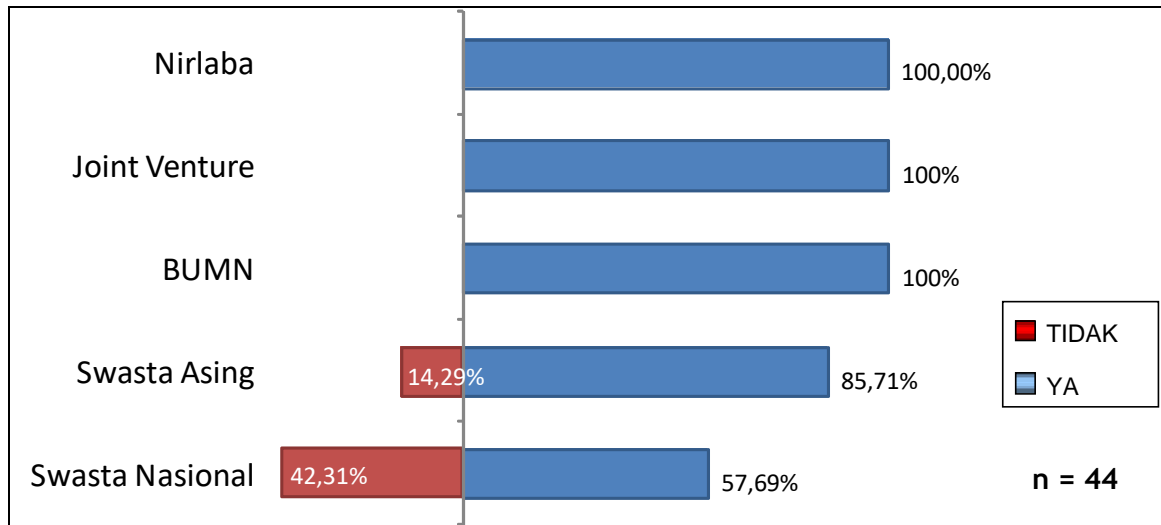
GAMBAR 2

Perusahaan Yang Menggunakan *Outsource* Berdasarkan Jenis Industri



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

GAMBAR 3

Perusahaan Yang Menggunakan *Outsource* Berdasarkan Status Kepemilikan

Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Dalam survei ini ingin diketahui sampai sejauh mana penerapan *Outsourcing* di perusahaan, jenis pekerjaan seperti apa yang banyak menggunakan tenaga *outsource*, apakah penggunaan tenaga *outsource* dinilai efektif oleh perusahaan?

4. Langkah-langkah Penerapan Sistem *Outsourcing*

Ketentuan Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dan putusan Mahkamah Konstitusi pada tahun 2004, menjadi legitimasi tersendiri bagi keberadaan *outsourcing* di Indonesia. Artinya, secara legal formal, sistem kerja *outsourcing* memiliki dasar hukum yang kuat untuk diterapkan. Keadaan demikian yang membuat pengusaha menerapkan sistem ini. (Sumber: "Hadang *Outsourcing* dengan *Framework Agreement*", www.hukumonline.com).

Dimuatnya ketentuan *outsourcing* pada Undang-Undang Tenaga Kerja dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi di Indonesia.

Penggunaan *outsourcing* seringkali digunakan sebagai strategi kompetisi perusahaan untuk fokus pada *core business*-nya. Namun, pada prakteknya

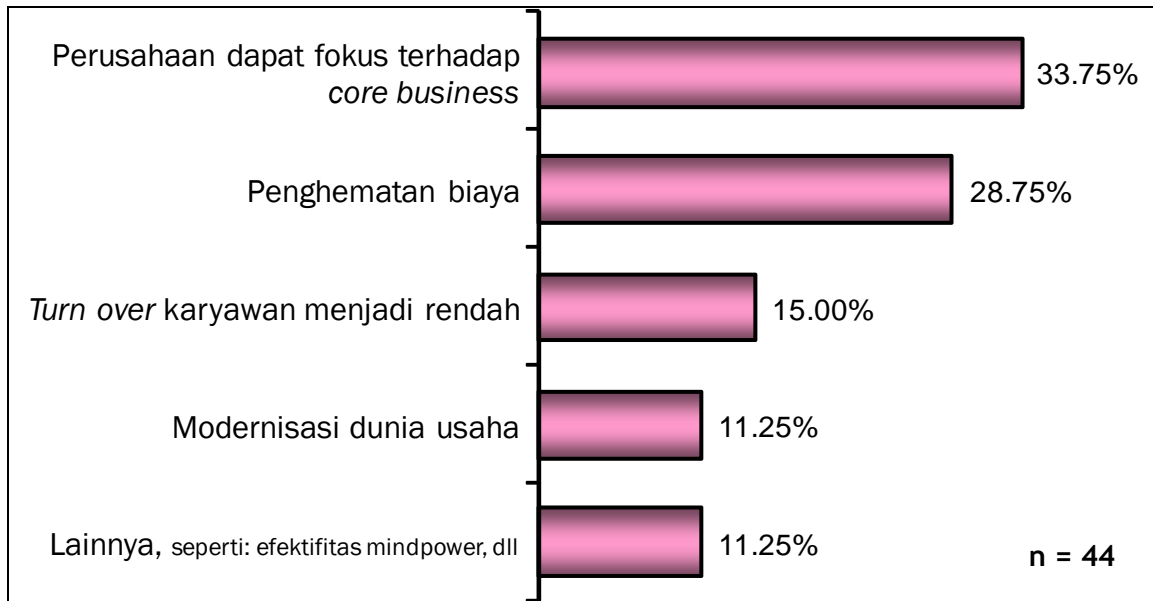
outsourcing didorong oleh keinginan perusahaan untuk menekan *cost* hingga serendah-rendahnya dan mendapatkan keuntungan berlipat ganda walaupun seringkali melanggar etika bisnis. (Sumber : “Seputar Tentang Tenaga *Outsourcing*”, malangnet.wordpress.com)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 44 perusahaan dari berbagai industri terdapat lebih dari 50% perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga *outsourcer*, yaitu sebesar 73%. Sedangkan sebanyak 27%-nya tidak menggunakan tenaga *outsourcer* dalam operasional di perusahaannya.

Dari 73% perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcer* diketahui 5 alasan menggunakan *outsourcing*, yaitu agar perusahaan dapat fokus terhadap *core business* (33.75%), untuk menghemat biaya operasional (28,75%), *turn over* karyawan menjadi rendah (15%), modernisasi dunia usaha dan lainnya, masing-masing sebesar 11.25%, seperti terlihat dalam gambar 4. Adapun yang menjadi alasan lainnya adalah :

- a. Efektifitas *manpower*
- b. Tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama.
- c. Memberdayakan anak perusahaan.
- d. Dealing with *unpredicted business condition*.

GAMBAR 4

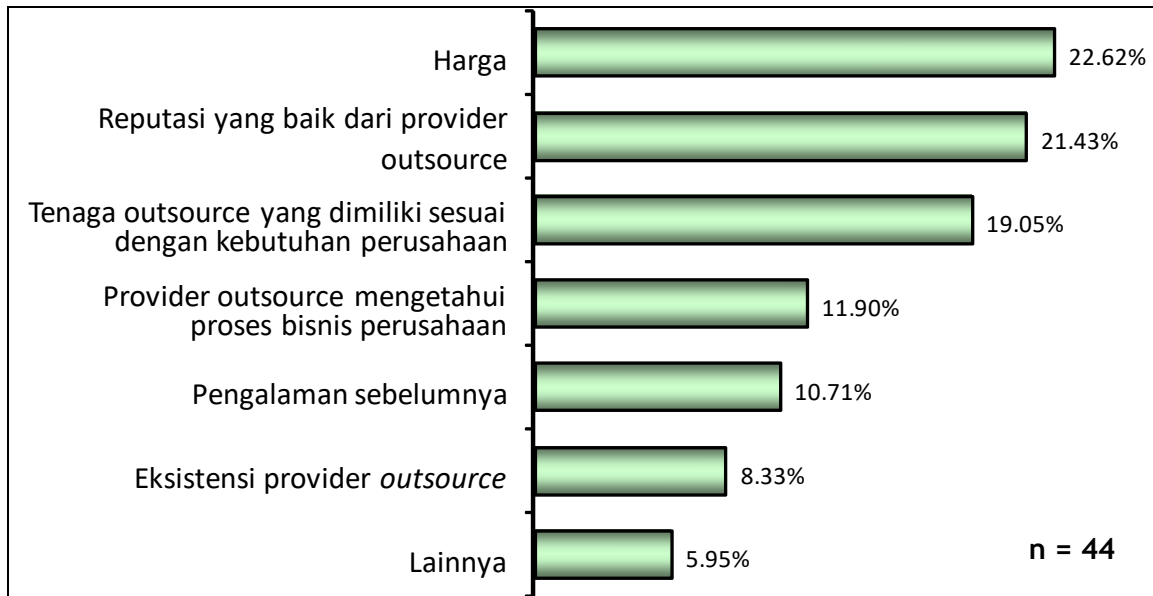
Alasan Menggunakan *Outsourcing*

Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Outsourcing, tidak terlepas dari perusahaan penyedia (provider) jasa tenaga *outsource*. Perusahaan harus memilih provider yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dimana perusahaan *outsourcing* tersebut harus teruji kualitas yang dijanjikan, serta adanya kesempatan untuk membuat hubungan jangka panjang. (Sumber: "Kesulitan *Outsourcing* di Indonesia." <http://rahard.wordpress.com>)

Oleh sebab itu, perlu diketahui faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan provider jasa tenaga *outsource*, seperti yang dijabarkan dalam gambar 5.

GAMBAR 5

Faktor-faktor Pemilihan Partner *Outsourcing*

Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Berdasarkan hasil survei, diketahui bahwa harga menjadi faktor utama dalam pemilihan partner *outsourcing* (22.62%). Sedangkan reputasi yang baik dari *provider outsource* menempati posisi kedua yaitu sebesar 21.43%. Untuk tenaga *outsource* yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan perusahaan (19.05%), pengetahuan provider *outsource* terhadap proses bisnis perusahaan (11.90%). Pengalaman sebelumnya menempati posisi kelima dalam pemilihan partner *outsourcing* (10.71%), diikuti oleh stabilitas provider *outsource* (8.33%) dan lainnya sebesar 5.95%. Adapun faktor-faktor lainnya adalah pemenuhan persyaratan ketentuan tenaga kerja dan penyerapan tenaga terdekat dengan unit kerja.

Jenis pekerjaan yang dapat menggunakan *outsourcing* adalah pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan tanggungjawab inti dari perusahaan.

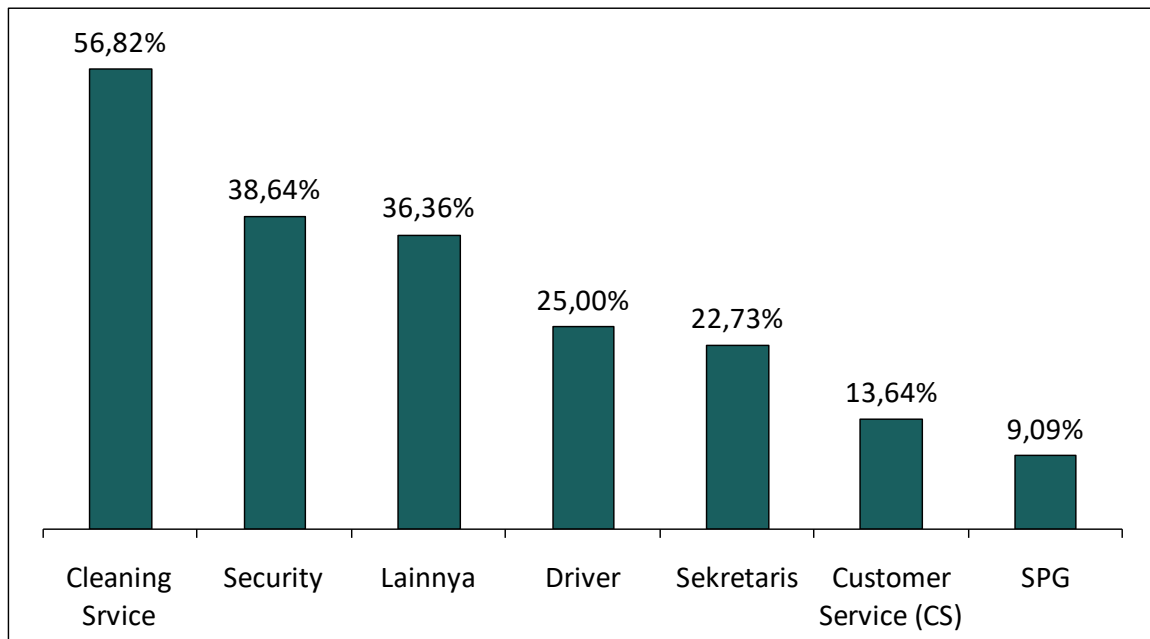
Adapun komposisi jenis pekerjaan yang paling banyak menggunakan tenaga *outsource* adalah *cleaning service* (56.82%), *security* (38.64%), lainnya (36.36%),

driver (25%), sekretaris (22.73%), customer service (13.64%) dan SPG (9.09%), seperti terlihat di gambar 6. Untuk jenis pekerjaan lainnya terdiri dari:

- Bagian pengepakan barang (packing).
- *Helper* baik untuk *maintenance* maupun *mechanic*.
- *Facilitator training*,
- Resepsionis/operator telepon.
- *Data entry*.
- *Call center*.

GAMBAR 6

Jenis Pekerjaan Yang Menggunakan Tenaga *Outsource*



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

n = 44

5. Masalah Umum Yang Terjadi Dalam Penggunaan *Outsourcing*

1. Penentuan partner *outsourcing*.

Hal ini menjadi sangat krusial karena partner *outsourcing* harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan perusahaan serta menjaga hubungan baik dengan partner *outsourcing*.

2. Perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum.

Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga *outsourcing*, sehingga mereka memiliki kepastian hukum.

3. Pelanggaran ketentuan *outsourcing*.

Demi mengurangi biaya produksi, perusahaan terkadang melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku. Akibat yang terjadi adalah demonstrasi buruh yang menuntut hak-haknya. Hal ini menjadi salah satu perhatian bagi investor asing untuk mendirikan usaha di Indonesia.

4. Perusahaan *outsourcing* memotong gaji tenaga kerja tanpa ada batasan sehingga, yang mereka terima, berkurang lebih banyak. (Sumber: "Sistem *Outsourcing* Banyak Disalahgunakan", www.fpkd-dpr.or.id)

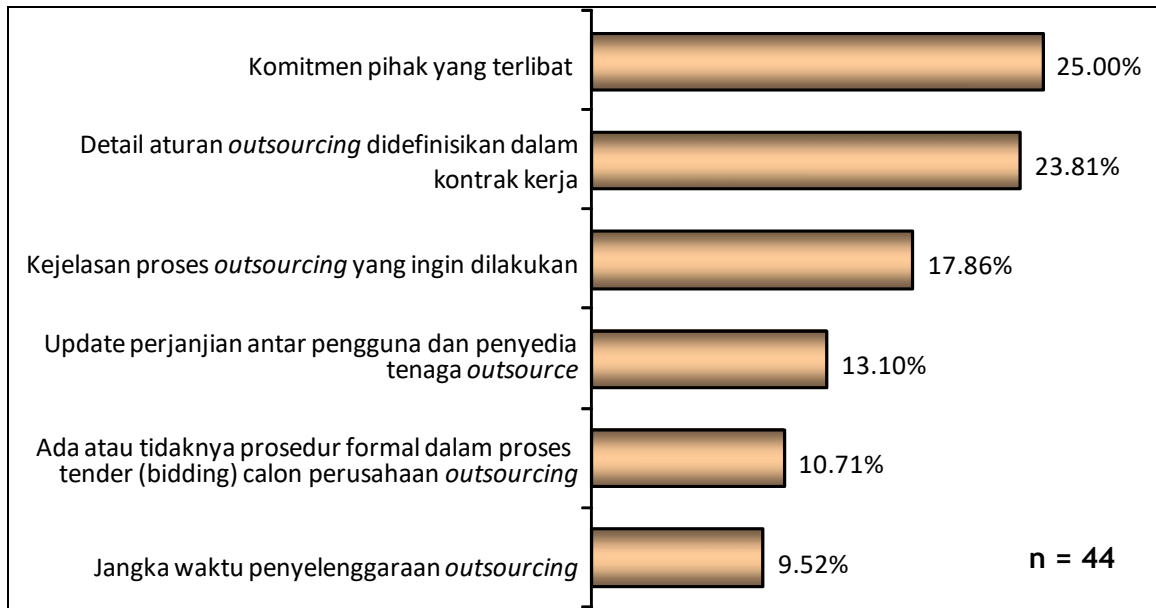
6. Indikator Keberhasilan Penerapan Sistem *Outsourcing*

Tidak semua perusahaan berhasil menerapkan sistem *outsourcing*. Responden melihat indikator keberhasilan terbesar (25%) dalam penerapan *outsourcing* adalah pihak yang terlibat harus bertanggungjawab, mendukung, dan berkomitmen untuk melaksanakan *outsourcing*. Sedangkan 23.81% menyatakan bahwa keberhasilan dilihat dari detail aturan main *outsourcing* didefinisikan dalam kontrak kerja. Untuk kejelasan ruang lingkup proses *outsourcing* yang ingin dilakukan menjadi faktor keberhasilan yang dipilih oleh 17.86%. *Update* perjanjian antar pengguna dan penyedia tenaga *outsourcing* (13.10%), ada atau tidaknya prosedur formal dalam

tender calon perusahaan *outsourcing* (10.71%) dan jangka waktu penyelenggaraan *outsourcing* (9.52%).

GAMBAR 7

Faktor Keberhasilan Proses *Outsourcing*



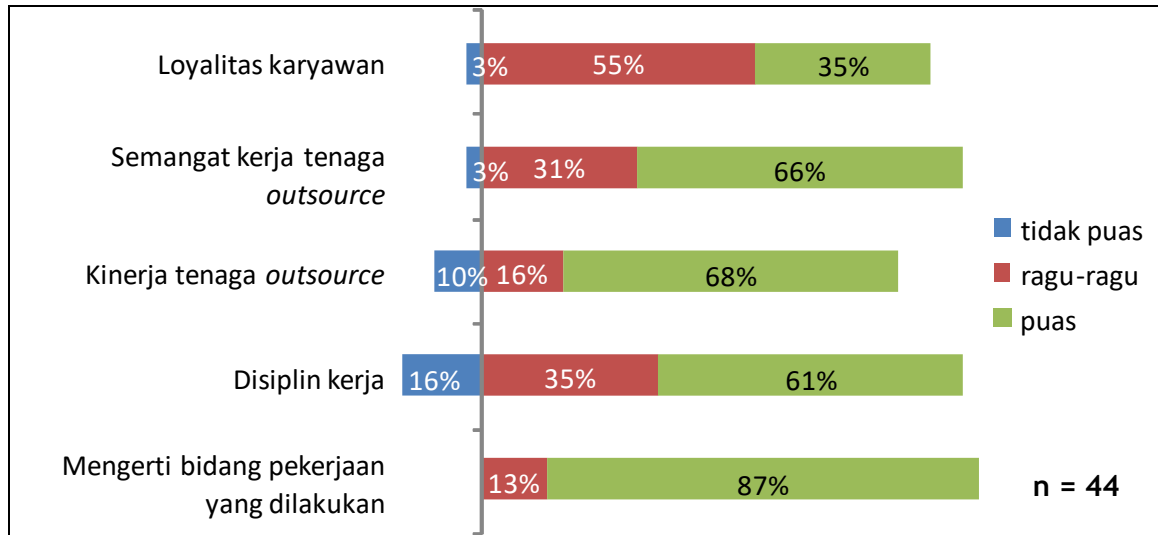
Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

Inti dari faktor-faktor tersebut diatas adalah harus adanya kerjasama dan komitmen yang jelas antara kedua belah pihak agar *outsourcing* dapat berjalan sebagaimana harapan yang keseluruhan perjanjian kerjasama tersebut dinyatakan secara jelas dan terperinci di dalam kontrak *outsourcing*.

7. Kepuasan Perusahaan Terhadap Tenaga *Outsource*

Dari 73% perusahaan yang menggunakan tenaga *outsource*, kepuasan perusahaan terhadap tenaga *outsource* dinilai dari pengertian tenaga *outsource* terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan yaitu sebesar (87%), kinerja tenaga *outsource* (68%), semangat kerja (66%), disiplin kerja (61%). Sedangkan untuk loyalitas tenaga *outsource* (55%) diragukan oleh perusahaan, seperti terlihat pada gambar 8.

GAMBAR 8

Kepuasan Perusahaan Terhadap Tenaga *Outsource*

Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

8. Keefektifan *Outsourcing*

Dengan melihat alasan menggunakan *outsourcing*, faktor-faktor pemilihan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, serta kepuasan perusahaan terhadap tenaga *outsource*, sebanyak 68.2% menyatakan bahwa penggunaan tenaga *outsource* dinilai efektif dan akan terus menggunakan *outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya.

Untuk dapat lebih efektif disarankan adanya:

- Komunikasi dua arah antara perusahaan dengan provider jasa *outsource* (Service Level Agreement) akan kerjasama, perubahan atau permasalahan yang terjadi.
- Tenaga *outsource* telah di training terlebih dahulu agar memiliki kemampuan/ketrampilan.

- c. Memperhatikan hak dan kewajiban baik pengguna *outsorce* maupun tenaga kerja yang ditulis secara detail dan menginformasikan apa yang menjadi hak-haknya.

Sedangkan yang menyebabkan outsourcing menjadi tidak efektif adalah karena kurangnya *knowledge, skill* dan *attitude* (K.S.A) dari tenaga *outsorce*.