

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* (Alih Daya)  
PADA PT. SUCOFINDO CABANG PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang*

Oleh :

**Keshy Meida Kurnia Restu**

**07140118**

**Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara (PK VIII)**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2011**

No. Reg. 3378/PK VIII/07/2011

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* (Alih Daya)  
PADA PT. SUCOFINDO CABANG PADANG  
(Keshy Meida Kurnia Restu,07140118,Fakultas Hukum Universitas Andalas,67,2011)  
ABSTRAK**

*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 atau dengan kata lain *outsourcing* merupakan pemindahan tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja ke perusahaan pemberi kerja yang disepakati dengan perjanjian kerja. Pengaturan hukum *outsourcing* ini diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64,65,66 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Sistem *outsourcing* telah membuka peluang munculnya perusahaan baru di bidang jasa *outsourcing*, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing*. Dalam perkembangannya banyak pihak yang menolak pemberlakuan sistem *outsourcing*. Sistem *outsourcing* dianggap merugikan pekerja dan hanya menguntungkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena *outsourcing* membuat perusahaan lebih memilih mengangkat pekerja secara *outsourcing* daripada pekerja tetap karena melalui *outsourcing* perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM). Sistem *outsourcing* menjadi suatu kegelisahan bagi pekerja yang di *outsourcing* karena tidak ada jaminan kelangsungan waktu kerja mereka dan tidak ada kepastian terhadap hak-hak yang mereka terima. Dalam pelaksanaannya pekerjaan yang di *outsourcing* tidak hanya sebatas pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang tetapi juga kegiatan utama perusahaan. Oleh karena itu permasalahan dalam penelitian ini adalah 1)Bagaimanakah hubungan hukum antara PT. Sucofindo Cabang Padang, Koperasi Sucofindo, dan pekerja *outsourcing*, 2)Bagaimanakah pelaksanaan kegiatan utama dan penunjang PT. Sucofindo Cabang Padang, 3)Apa saja bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* yang bekerja di PT. Sucofindo Cabang Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis sosiologis, yaitu suatu cara atau prosedur yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan melihat aplikasi peraturan perundang-undangan dalam praktiknya di lapangan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa hubungan hukum antara PT.Sucofindo Cabang Padang, Koperasi Sucofindo,dan pekerja *outsourcing* terikat dalam perjanjian kerja. PT. Sucofindo Cabang Padang membuat perjanjian dengan Koperasi Sucofindo, sedangkan pekerja *outsourcing* membuat perjanjian dengan Koperasi Sucofindo. Pekerja *outsourcing* ditempatkan di kegiatan utama dan kegiatan penunjang sesuai dengan kebutuhan PT. Sucofindo Cabang Padang. Walaupun ditempatkan dikegiatan utama,sifatnya hanya membantu mengerjakan dan tidak akan bertanggung jawab atas resiko yang terjadi. Dengan demikian PT. Sucofindo Cabang Padang tetap memberikan perlindungan kepada pekerja *outsourcing*. Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* Koperasi Sucofindo yang bekerja di PT. Sucofindo Cabang Padang adalah upah, waktu istirahat, dan Jamsostek.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Iklim persaingan usaha yang makin ketat membuat perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).<sup>1</sup> Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.<sup>2</sup>

*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<sup>3</sup> atau dengan kata lain *outsourcing* merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain di luar perusahaan induk.

Pengaturan hukum *outsourcing* ini terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64,65,66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara

---

<sup>1</sup> <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm> ,Wirawan, Rubrik Hukum Teropong,Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?,

<sup>2</sup> *Ibid*

<sup>3</sup> <http://www.apindo.or.id> ,Artikel “Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja”, diakses tanggal 28 Februari 2011

Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. *Outsourcing* (alih daya) diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pada Pasal 64 disebutkan : “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”

Pada dasarnya ada beberapa tujuan dari pelaksanaan sistem *outsourcing*, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri. Dalam jangka panjang kegiatan tersebut diharapkan akan mampu mengurangi pemusatan kegiatan industri di perkotaan menjadi lebih merata ke daerah-daerah<sup>4</sup>.

Pelaksanaan sistem *outsourcing* juga memberikan manfaat bagi pemerintah, masyarakat,pekerja, dan pengusaha. Bagi pemerintah *outsourcing* memberi manfaat yaitu membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara nasional, pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan usaha kecil, mengurangi beban pemerintah kota/kabupaten dalam penyediaan fasilitas umum, seperti: transportasi, listrik, air dan pelaksanaan ketertiban umum<sup>5</sup>. Bagi masyarakat dan pekerja, sistem *outsourcing* memberi manfaat antara lain aktivasi industri di daerah akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat, mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi, mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi, meningkatkan kemampuan dan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat . Bagi perusahaan, sistem *outsourcing* memberi manfaat antara lain meningkatkan fokus perusahaan, memanfaatkan kemampuan kelas dunia, membagi resiko, sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan lain, menciptakan dana segar,

---

<sup>4</sup> Komang Priambada, 2008, *outsourcing Versus Serikat Pekeja*, Alih Daya Publishing, Jakarta:hlm 110

<sup>5</sup> *Ibid* hal.46

mengurangi dan mengendalikan biaya operasi, dan memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri<sup>6</sup>.

Sistem *outsourcing* telah membuka peluang munculnya perusahaan baru di bidang jasa *outsourcing*, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing*. Sistem *outsourcing* ditujukan untuk mengatasi beberapa permasalahan perekonomian<sup>7</sup> oleh karena itu, pekerjaan yang di *outsourcing* bukanlah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan inti bisnis perusahaan, melainkan pekerjaan penunjang (staff level ke bawah), meski terkadang ada juga posisi manajerial yang di *outsourcing*, namun tetap saja hanya untuk pekerjaan dalam waktu tertentu.

Dalam perkembangannya banyak pihak yang menolak pemberlakuan sistem *outsourcing*, karena sistem *outsourcing* dianggap merugikan pekerja dan hanya menguntungkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena *outsourcing* membuat perusahaan lebih memilih mengangkat pekerja secara *outsourcing* daripada pekerja tetap karena melalui *outsourcing* perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Adanya beberapa masalah pokok praktik *outsourcing* yang tidak benar, antara lain pembayaran gaji yang tak sesuai, tidak adanya tunjangan-tunjangan (kesehatan, masa kerja), kontrak yang tidak diperpanjang.

Selain itu dalam pelaksanaannya pekerjaan yang di *outsource* tidak hanya sebatas pekerjaan yang tidak berkaitan dengan kegiatan utama tapi termasuk juga pekerjaan yang merupakan kegiatan utama perusahaan tersebut. Kondisi ini menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih dalam tentang *outsourcing* tersebut. Oleh sebab itu penulis

---

<sup>6</sup> Iftida Yasar, 2008, *Sukses Implementasi*, PPM Manajemen, Jakarta: cet 1, Hlm 15

<sup>7</sup> Muhaimin Iskandar, kilasan tentang Hukum, Metro TV, 4 November 2010

mengadakan penelitian dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* (Alih Daya) PADA PT. SUCOFINDO CABANG PADANG**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan hukum antara pekerja *outsourcing*, PT. Sucofindo Cabang Padang dan Koperasi Sucofindo?
2. Bagaimanakah pelaksanaan kegiatan utama dan kegiatan penunjang pada PT. Sucofindo Cabang Padang?
3. Apa saja perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* di PT. Sucofindo Cabang Padang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hubungan hukum antara pekerja *outsourcing*, PT. Sucofindo Cabang Padang dan Koperasi Sucofindo
2. Untuk mengetahui cara PT. Sucofindo Cabang Padang melakukan klasifikasi terhadap kegiatan utama dan kegiatan penunjang perusahaan yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing*
3. Untuk mengetahui bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* di PT. Sucofindo Cabang Padang

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data-data yang diperoleh dapat disimpulkan :

1. Hubungan hukum yang terjadi antara PT. Sucofindo Cabang Padang, Koperasi Sucofindo, dan pekerja *outsourcing* terikat dengan sebuah perjanjian kerja sama. Namun yang melakukan perjanjian kerja dengan PT. Sucofindo Cabang Padang adalah Koperasi Sucofindo. Pekerja *outsourcing* melakukan perjanjian kerja hanya dengan Koperasi Sucofindo.
2. Pelaksanaan kegiatan utama dan kegiatan penunjang pada PT. Sucofindo Cabang Padang adalah kegiatan utama yaitu kegiatan yang berhubungan dengan bidang jasa. Di luar bidang jasa merupakan kegiatan penunjang PT. Sucofindo Cabang Padang. Pekerja *outsourcing* tidak hanya ditempatkan pada kegiatan penunjang tetapi juga ditempatkan pada kegiatan utama PT. Sucofindo Cabang Padang. Dalam Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pekerja *outsourcing* tidak boleh ditempatkan pada kegiatan utama atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Namun, PT. Sucofindo Cabang Padang menganggap hal itu tidak terlalu menjadi masalah karena walaupun ditempatkan di kegiatan utama, pekerja *outsourcing* tersebut tetap mendapatkan perlindungan. Karena apapun yang terjadi adalah tanggung jawab PT. Sucofindo Cabang Padang. Pekerja *outsourcing* sifatnya hanya membantu. Dan juga dalam perjanjian antara PT. Sucofindo Cabang

Padang dengan Koperasi Sucofindo dijelaskan bahwa pekerja *outsourcing* ditempatkan di tempat yang dibutuhkan oleh PT. Sucofindo Cabang Padang.

3. Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* Koperasi Sucofindo yang bekerja di PT. Sucofindo Cabang Padang adalah upah, waktu istirahat, dan Jamsostek dan keseluruhannya sampai saat ini berjalan dengan lancar. Untuk upah Koperasi Sucofindo tidak melakukan pemotongan karena sudah mendapatkan fee tersendiri sebesar 15 % dari PT. Sucofindo Cabang Padang. Waktu istirahat mengikuti peraturan atau ketentuan PT. Sucofindo Cabang Padang, dan Jamsostek diikutkan dalam tiga program saja yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dan Jaminan Kematian dengan membayar iuran sebesar 6% dari upah yang diterima tanpa pemotongan.. Jadi penghitungannya adalah upah pekerja *outsourcing* Rp. 1.075.300,00 + fee 15 % yaitu Rp. 161.295,00 + iuran Jamsotek 6% yaitu Rp. 64.518,00 = Rp. 1.301.113,00. Maka itu adalah jumlah keseluruhan yang akan diminta oleh Koperasi Sucofindo kepada PT. Sucofindo Cabang Padang.

## 4.2 Saran

1. Harus ada pengawasan terhadap perusahaan jasa *outsourcing* yang lebih diperketat supaya pekerja *outsourcing* lebih terlindungi.
2. Penulis berharap dibuatnya Undang-undang khusus tentang *outsourcing* yang mengatur *outsourcing* secara keseluruhan, baik itu perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dan pekerja *outsourcing* itu sendiri. Karena di dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak banyak mengatur tentang *outsourcing*. Ketentuan sanksi mengenai masalah



*outsourcing* juga tidak ada. Sehingga terkadang menyulitkan untuk menuntut apabila ada pelanggaran yang dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku-buku :**

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007
- Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta.
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994
- H. Ali Zainudin, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Imam Supomo, *Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1975
- Iftida Yasar, *Sukses Implementasi*, Cet I, PPM Manajemen, Jakarta, 2008
- Komang Priambada, *outsourcing Versus Serikat Pekeja*, Alih Daya Publishing, Jakarta, 2008
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawaki Pers, Jakarta, 2003
- Manullang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001
- Mertokusumo Sudikno, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 2005
- Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*, [http://www.nakertrans.go.id/arsip\\_berita/naker/outsourcing](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing).
- Philipus M.Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2005
- Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial, Prinsip, dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 1982
- Soerjono Sokanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2008
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research(jilid II)*, Yogyakarta, 2004

### **Peraturan perundang-undangan :**

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia  
No.Kep.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa  
Pekerja/Buruh

**Website :**

[www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id)

[www.pikiran-rakyat.com](http://www.pikiran-rakyat.com)

[www.apindo.or.id](http://www.apindo.or.id)