PENERAPAN STRATEGI ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DI UD. PUYUH PLASTIK DITINJAU DARI KETENTUAN PERUNDANGAN DAN ETIKA BISNIS

Marsha Yuliana Soegianto dan Drs. Ec. Eddy M. Sutanto, M.Sc.
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: marsha.ys@live.com ; esutanto@peter.petra.ac.id

***Abstrak*—UD. Puyuh Plastik merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur di Surabaya yang menggunakan tenaga kerja alih daya pada bagian produksinya. Permasalahan yang diteliti oleh penulis adalah mengenai penerapan strategi alih daya di UD. Puyuh Plastik ditinjau dari ketentuan perundangan dan etika bisnis. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara kepada pihak yang bersangkutan. Hasil analisis data kemudian diolah dengan menggunakan triangulasi sumber. Hasil dari penelitian ini adalah UD. Puyuh Plastik telah menerapkan hampir seluruh ketentuan perundangan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dalam hal etika bisnis berdasarkan teori hak, UD. Puyuh Plastik telah memenuhi kewajibannya sebagai pelaku bisnis dalam pemberian hak dan kesejahteraan tenaga kerja alih daya yang mana hasil penelitian juga menunjukkan tidak adanya perbedaan pemberian hak antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya.**

***Kata Kunci*—Alih Daya, Etika Bisnis, Ketentuan Perundangan**

I. PENDAHULUAN

Persaingan yang makin ketat menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dalam merespon permintan pasar. Strategi alih daya merupakan salah satu bentuk fleksibilitas yang perlu dipertimbangkan.

Penggunaan tenaga kerja alih daya di negara-negara maju dan berkembang merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan.

Banyak perusahaan alih daya yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi, dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan (Suhardi, 2006).

Istilah *outsourcing* (alih daya) sendiri berasal dari kata "*out*" dan "*source*" yang berarti sumber dari luar, merupakan pendekatan manajemen yang memberikan kewenangan pada sebuah agen luar (pihak ketiga) untuk bertanggung jawab terhadap proses atau jasa yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan.

Dalam praktek, pengertian dasar alih daya adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa alih daya baik pribadi, perusahaan, divisi atau pun sebuah unit dalam perusahaan. Jadi, pengertian alih daya untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda. Semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa alih daya, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut (Priambada & Maharta, 2008).

Alih daya memungkinkan suatu perusahaan memindahkan pekerjaan-pekerjaan rutin dalam perusahaan untuk dikerjakan oleh pihak lain di luar perusahaan. Dengan menyerahkan pekerjaan rutin tersebut kepada pihak luar, dalam hal ini penyedia jasa alih daya, perusahaan tidak perlu mengalokasikan sumber daya perusahaan untuk menangani pekerjaan tersebut.

Definisi operasional alih daya adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa. Perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A. Perusahaan B wajib menyediakan dan mengelola tenaga kerja sesuai kriteria yang disepakati, sementara perusahaan A harus membayar sejumlah nilai kontrak kerja yang disepakati.

Menurut Indrajit dan Djokopranoto (2004), alih daya adalah hasil sampingan dari *Business Process Reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar perbaikan. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang begitu cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung ketat.

Perkembangan dalam tahun-tahun selanjutnya menunjukkan bahwa organisasi perusahaan berkembang menjadi makin kompleks, sumber daya juga berjalan secara sama, yaitu lebih menuju pada spesialisasi yang tertuju pada berbagai elemen dari operasi perusahaan, yaitu desain produk (*product design*), rekayasa (*reengineering*), pembuatan (*manufacturing*), sumber daya manusia (*human resources)*, teknologi (*information technology*), logistik (*logistic*), dan penjualan (*sales*).

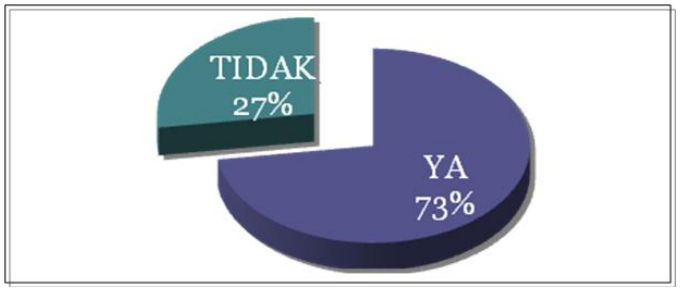
Pada umumnya perusahaan memilih untuk mengalihdayakan pekerjaan rutin yang bersifat kurang strategis. Jasa alih daya melakukan pekerjaan *non core business*, pekerjaan *core business* yang juga merupakan *core competence* dari suatu perusahaan tetap dikerjakan sendiri (Indrajit & Djokopranoto, 2004).

Pekerjaan yang bersifat *non core business* apabila dilakukan sendiri akan mengambil sumber daya perusahaannya, padahal sebenarnya sumber daya tersebut dapat dialokasikan untuk hal-hal yang bersifat *core business*. Selain itu, apabila perusahaan melakukan sendiri pekerjaan

non *core* tersebut kemungkinan hasil yang diperoleh tidak maksimal, karena kurang mendapatkan alokasi sumber daya yang memadai. Pekerjaan *non core business*, karena biasanya bukan *core competence*-nya, umumnya tidak atau kurang dilaksanakan dengan cukup efisien dan efektif (Indrajit & Djokopranoto, 2004).

Kremic *et al*. (2006) menunjukkan bahwa selama sepuluh tahun terakhir terjadi suatu evolusi dalam proses alih daya dari tradisional ke strategis. Secara tradisional berkaitan dengan unit-unit kegiatan pendukung seperti layanan kebersihan, *catering*, keamanan, dan sejenisnya yang tidak membutuhkan kompetensi khusus dari *supplier*. Selanjutnya berkembang ke arah aktivitas strategis ketika "*outsourcer*" menyerahkan sebagian kegiatan pokoknya kepada *vendor*.

Dalam riset yang dilakukan oleh Divisi Riset PPM Manajemen pada tahun 2008 kepada 44 perusahaan di Indonesia, diketahui bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga kerja alih daya dalam kegiatan operasionalnya, sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga kerja alih daya.

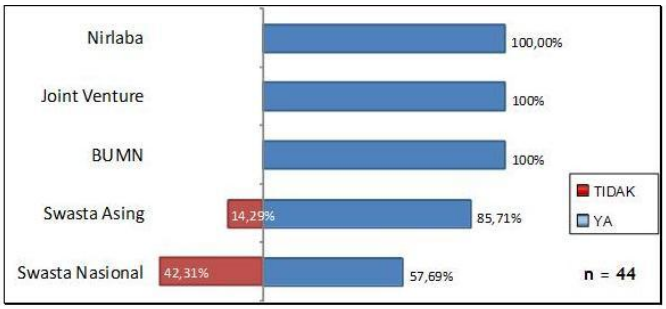


Gambar 1. Perusahaan yang Menggunakan Tenaga Kerja Alih Daya
Sumber: Divisi Riset PPM Manajemen (2008)

Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga kerja alih daya merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet dan plastik, serta industri makanan dan minuman. Industri alat berat, mesin dan sarana transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga kerja alih daya sebanyak 57.14%. Untuk industri farmasi dan kimia dasar (80%), industri telekomunikasi dan informasi teknologi (60%), dan industri lainnya sebanyak 50% terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, EPC (*enginering*, *procurement*, *construction*), pengolahan kayu, kesehatan, percetakan dan penerbitan, dan elektronik.

Gambar 2. Perusahaan yang Menggunakan Tenaga Kerja Alih Daya Berdasarkan Jenis Industri
Sumber: Divisi Riset PPM Manajemen (2008)

Jika dilihat dari status kepemilikan, diketahui bahwa BUMN, *Joint Venture*, dan Nirlaba menggunakan 100% tenaga kerja alih daya dalam kegiatan operasionalnya. Untuk swasta nasional menggunakan tenaga kerja alih daya sebanyak 57.69% dan swasta asing menggunakan sebanyak 85.71%.



Gambar 3. Perusahaan yang Menggunakan Tenaga Kerja Alih Daya Berdasarkan Status Kepemilikan
Sumber: Divisi Riset PPM Manajemen (2008)

Banyaknya demo tenaga kerja yang menuntut penghapusan alih daya menunjukkan bahwa masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran di dalam pelaksanaan strategi ini.

Penerapan strategi alih daya tidak bisa sembarangan dilakukan karena diatur terutama di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 (Permenakertrans 19/2012). Alih daya diatur di dalam hukum di Indonesia untuk mencegah terjadinya penyelewengan hak dan kewajiban dari pihak-pihak yang bersangkutan.

Ketentuan yang diatur antara lain:

a. Ketentuan Umum yang terdapat di dalam Permenakertrans 19/2012 pasal 1, pasal 9 ayat (1), dan pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003;
b. Persyaratan Pemborongan Pekerjaan yang terdapat di dalam Permenakertrans 19/2012 pasal 3 ayat (2);
c. Persyaratan Perusahaan Penerima Pemborongan yang terdapat di dalam Permenakertrans 19/2012 pasal 12;
d. Persyaratan Penyediaan Jasa Tenaga Kerja yang terdapat di dalam Permenakertrans 19/2012 pasal 17 ayat (1) sampai dengan (3);
e. Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang terdapat di dalam Permenakertrans 19/2012 pasal 24;
f. Status Hubungan Tenaga Kerja yang terdapat di dalam pasal 59 ayat (3) sampai dengan (7) UU No. 13 Tahun 2003, dan Kepmenakertrans 100/2004 pasal 3 ayat (2) dan (5);
g. Masa Percobaan Tenaga Kerja yang terdapat di dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 58 dan 60;
h. Hak Tenaga Kerja yang terdapat di dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 66 ayat (2) huruf (c), Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3), UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, UU No. 13 Tahun 2003 pasal 62, dan pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Tenaga Kerja di Perusahaan; dan

i. Penyelesaian Perselisihan yang terdapat di dalam pasal 66 ayat (2) huruf (c) UU No.13 Tahun 2003.

Selain diatur oleh Undang-Undang ada juga etika bisnis yang harus dipenuhi sehingga penerapan strategi ini bisa terlaksana dengan baik dan tidak merugikan pihak-pihak yang berkaitan. Acuan etika bisnis menggunakan teori etika bisnis dari Bertens (2009), yang terdiri dari:

a. Utilitarisme;
b. Deontologi;
c. Teori Hak; dan
d. Teori Keutamaan

Penulis menggunakan Teori Hak karena teori ini adalah pendekatan yang paling banyak dipakai untuk mengevaluasi baik buruknya suatu perbuatan atau perilaku. Sebetulnya teori hak merupakan suatu aspek dari teori deontologi, karena hak berkaitan dengan kewajiban. Teori hak terutama diterapkan pada tenaga kerja dengan menonjolkan hak tenaga kerja terhadap perusahaan.

UD. Puyuh Plastik menggunakan tenaga kerja alih daya sejak tahun 2008. Tenaga kerja alih daya di UD. Puyuh Plastik berasal dari PT. Karya Gemilang sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan penerapan strategi alih daya di UD. Puyuh Plastik ditinjau dari ketentuan perundangan dan etika bisnis. Penulis akan melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pemilik UD. Puyuh Plastik dan konsultan dari PT. Karya Gemilang Abadi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan atau proses sistematis untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menerapkan metode ilmiah. Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif yang menurut Bogdan dan Taylor (1975) adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (dalam Moleong, 2002). Laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya (Moleong, 2002).

Penulis akan melakukan penelitian di UD. Puyuh Plastik yang berlokasi di Jalan Rungkut Industri II/41A. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi tali plastik rafia dan daur ulang plastik. Penulis juga akan melakukan penelitian di PT. Karya Gemilang Abadi yang merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk UD. Puyuh Plastik. PT. Karya Gemilang Abadi berlokasi di Jalan Wisma Kedung Asem Indah Blok F-35.

Pengumpulan data akan dilakukan dengan studi pustaka dan wawancara. Menurut Moleong (2002), studi pustaka ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari literatur yang ditulis oleh para ahli untuk dipelajari. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian (tesis), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran, dan lain-lain).

Penulis juga akan menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2002). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila penulis ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila penulis ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2008).

Menurut Patton (1980), analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar (dalam Moleong, 2002). Teknik analisis data yang digunakan berasal dari Moleong (2002), yaitu:

a. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya.
b. Mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya.
c. Menyusunnya dalam satuan-satuan dan kemudian dikategorisasikan.
d. Mengadakan pemeriksaan keabsahan data.

Hasil dari penelitian kualitatif banyak diragukan kebenarannya terutama karena subjektifitas penulis merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif. Oleh karena itu diperlukan teknik untuk memeriksa keabsahan data yang didapat.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2002).

Denzin (1978) membagi triangulasi menjadi empat macam yaitu, teknik pemeriksaan yang memanfaatkan sumber, metode, penyidik, dan teori (dalam Moleong, 2002).

Penulis akan menggunakan teknik triangulasi yang memanfaatkan penggunaan sumber. Teknik triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan pengecekan balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda melalui, antara lain:

a. Perbandingan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
b. Perbandingan apa yang dikatakan seseorang di depan umum dengan apa yang diucapkan secara pribadi.
c. Perbandingan apa yang dikatakan tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
d. Perbandingan keadaan dan perspektif seseorang berpendapat sebagai rakyat biasa, dengan yang berpendidikan dan pejabat pemerintah.
e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. Hasil dari perbandingan yang

diharapkan adalah berupa kesamaan atau alasan-alasan terjadinya perbedaan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penerapan Strategi Alih Daya di UD. Puyuh Plastik Ditinjau Dari Ketentuan Perundangan

Hampir semua aspek di dalam bisnis tidak bisa dilepaskan dari sisi hukum. Hukum bertindak sebagai penengah untuk mencegah agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Saat ini, masalah tenaga kerja merupakan topik yang sedang hangat diperbincangkan, menyusul adanya demo buruh yang terjadi di beberapa kota besar di Indonesia yang menuntut dihapuskannya sistem alih daya. Demo tersebut terjadi akibat banyaknya tenaga kerja yang menganggap sistem ini lebih berpihak kepada pengusaha dan menyusahkan tenaga kerja. Aturan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja sudah banyak dibuat namun terkadang pelaksaannya masih banyak diselewengkan.

Bagian ini akan menjelaskan bagaimana UD. Puyuh Plastik menjalankan strategi alih daya menggunakan perjanjian pemborongan ditinjau dari ketentuan perundangan yang sesuai dan berlaku.

Ketentuan Umum

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 (Permenakertrans 19/2012) pasal 1, dikatakan bahwa:

(1) Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
(2) Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.
(3) Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.
(4) Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
(5) Perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

UD. Puyuh Plastik dalam perjanjian kerja ini berlaku sebagai perusahaan pemberi pekerjaan dan PT. Karya Gemilang Abadi berlaku sebagai perusahaan penerima pemborongan.

Kedua perusahaan tersebut telah menandatangani perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis karena berdasarkan pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan Permenakertrans 19/2012 pasal 9 ayat (1) sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusaaan lain harus dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Di dalam perjanjian kerja ditentukan bahwa pihak UD. Puyuh Plastik akan memberikan *management fee* kepada PT. Karya Gemilang sebesar Rp 60.000,00/orang tiap bulannya.

Berdasarkan wawancara dengan konsultan di PT. Karya Gemilang Abadi, umumnya perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan seluruh wewenang mengenai pembayaran gaji, tunjangan, Jamsostek, dll kepada perusahaan penerima pemborongan. Namun, UD. Puyuh Plastik membuat pengecualian dan akan mengurus sendiri masalah pembayaran gaji, tunjangan, Jamsostek, dll terhadap tenaga kerja alih daya di perusahaannya.

UD. Puyuh Plastik mengurus sendiri masalah pemberian gaji dengan tujuan untuk meringankan beban tenaga kerja alih daya, karena apabila urusan pembayaran diserahkan kepada PT. Karya Gemilang Abadi maka sistem pembayaran gaji akan diberikan tiap akhir bulan. Di UD. Puyuh Plastik pemberian gaji tenaga kerja alih daya dilakukan tiap akhir minggu agar tenaga kerja alih daya tersebut mempunyai pegangan uang tiap minggunya.

Hal ini diperbolehkan asalkan tertulis secara jelas di perjanjian kerja yang dibuat. Jadi dalam hal ini, PT. Karya Gemilang Abadi hanya menerima *management fee* dari UD. Puyuh Plastik tiap bulannya sebagai ongkos jasa.

Persyaratan Pemborongan Pekerjaan

UD. Puyuh Plastik menggunakan tenaga kerja alih daya di perusahaannya pada bagian produksi sebagai operator mesin. Permenakertrans 19/2012 pasal 3 ayat (2) menyatakan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja alih daya harus memenuhi syarat:

a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan. Bagian produksi di UD. Puyuh Plastik merupakan kegiatan utama di perusahaan karena perusahaan ini merupakan penghasil tali rafia dan pellet sehingga operator mesin produksi merupakan bagian dari kegiatan utama di perusahaan.
b. 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. Dalam hal ini UD. Puyuh Plastik memang memberikan perintah langsung kepada tenaga kerja alih daya dengan diwakili oleh seorang *supervisor* yang bertugas untuk mengawasi jalannya proses produksi.
c. 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.
d. 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. Tenaga kerja alih daya di UD.

Puyuh Plastik ditempatkan di bagian produksi secara langsung sebagai operator mesin. Jadi, apabila tidak ada operator mesin maka proses produksi yang merupakan kegiatan utama perusahaan akan terhenti.

Persyaratan Perusahaan Penerima Pemborongan

PT. Karya Gemilang telah memenuhi persyaratan sebagai perusahaan penerima pemborongan dan juga penyedia jasa tenaga kerja karena telah memiliki:

a. Badan hukum sebagai Perseroan Terbatas (PT);
b. Tanda Daftar Perusahaan Bidang Tenaga Kerja: 503/1470 D/436.5.9/2008;
c. Surat Izin Usaha Perusahaan: 503/13734/436.5.9/2008;
d. Izin Penyedia Pekerja: 560/3363/436.6.12/PPJP-108/2010;
e. Izin Penempatan Tenaga Kerja : 560/099/112.05/2008;
f. Izin Pelatihan Pekerja: 563/003/436.5.10/2008;
g. Izin Mabes Polri Satpam : POL/ SI/4876/XI/2009;
h. Kantor dan alamat tetap, yaitu di Jalan Jenderal Sudirman No. 1-I Tangerang, dan Wisma Kedung Asem Indah Blok F-35 Surabaya; dan
i. Nomor Pokok Wajib Pajak: 02.207.554.3-615.000.

Hal tersebut sesuai dengan Permenakertrans 19/2012 pasal 12 mengenai persyaratan perusahaan penerima pemborongan, yaitu:

a. Berbentuk badan hukum;
b. Memiliki tanda daftar perusahaan;
c. Memiliki izin usaha; dan
d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Dan juga Permenakertrans 19/2012 pasal 24 mengenai persyaratan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, yaitu:

a. Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
b. Memiliki tanda daftar perusahaan;
c. Memiliki izin usaha;
d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
e. Memiliki izin operasional;
f. Mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
g. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Status Hubungan Kerja dalam Alih Daya

Di Indonesia, perjanjian kerja yang umum digunakan untuk tenaga kerja alih daya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). UD. Puyuh Plastik juga menggunakan PKWT di dalam perjanjian kerjanya, namun hanya berlaku untuk tenaga kerja di bagian produksi sebagai operator mesin yang berasal dari PT. Karya Gemilang Abadi. Untuk tenaga kerja lainnya, UD. Puyuh Plastik menggunakan PKWTT atau tenaga kerja tetap. Untuk tenaga kerja yang telah dikontrak oleh UD. Puyuh Plastik maka status hubungan tenaga kerjanya dengan PT. Karya Gemilang Abadi menjadi PKWTT.

Kontrak untuk tenaga kerja alih daya di UD. Puyuh Plastik diperpanjang setiap 3 bulan sekali. Menurut konsultan di PT. Karya Gemilang Abadi, kontrak dilakukan tiap 3 bulan sekali paling banyak dua kali. Setelah itu biasanya mereka memiliki afiliasi korporat, yaitu kerjasama dengan perusahaan lain yang masih di bawah satu manajemen untuk menangani kontrak di UD. Puyuh Plastik. Sehingga kemudian kontrak tenaga kerja tersebut kembali menjadi hitungan awal. Hal ini dikarenakan ada aturan berdasarkan pasal 59 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, kontrak dalam PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. Lamanya kontrak paling lama hanya boleh dilakukan selama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003).

Hal ini ditegaskan pula dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 100/Men/VI/2004 Tahun 2004 (Kepmenakertrans 100/2004) tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasal 3 ayat (2) bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Sehingga bila dihitung secara keseluruhan masa PKWT beserta perpanjangan dan pembaharuan yang dimungkinkan maksimal adalah 5 (lima) tahun

Masa Percobaan Tenaga Kerja Alih Daya

Tenaga kerja di UD. Puyuh Plastik yang berasal dari PT. Karya Gemilang Abadi menggunakan perjanjian kerja dengan PKWT. Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 58 ayat (1) dan (2) dikatakan:

(1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

UD. Puyuh Plastik tidak memberlakukan masa percobaan kepada tenaga kerja alih daya di perusahaannya, melainkan memberlakukan masa *training* selama 3 bulan sebelum terjadi penandatanganan kontrak. Selama berada dalam masa *training*, tenaga kerja tersebut tetap mendapat hak berupa upah sesuai Upah Minimum Kota (UMK) dan juga uang lembur. Namun, status tenaga kerja tersebut masih belum menjadi PKWTT di PT. Karya Gemilang.

Perubahan status tenaga kerja menjadi PKWTT di PT. Karya Gemilang terjadi ketika masa *training* di UD. Puyuh Plastik telah selesai dan kemudian UD. Puyuh Plastik memutuskan untuk mengontrak tenaga kerja tersebut. Setelah perjanjian kerja ditandatangani maka tenaga kerja tersebut berstatus PKWT di UD. Puyuh Plastik dan PKWTT di PT. Karya Gemilang.

Hak Tenaga Kerja Alih Daya

Berdasarkan Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3), hak-hak tenaga kerja terdiri dari:

a. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
b. Hak atas jaminan sosial;
c. Hak atas tunjangan hari raya;
d. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
e. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan tenaga kerja;

f. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
g. Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Berikut adalah hak-hak yang didapat oleh tenaga kerja alih daya di UD. Puyuh Plastik disesuaikan dengan ketentuan perundangan yang berlaku:

a. Cuti diberikan apabila tenaga kerja alih daya telah memenuhi syarat masa kerja yaitu 12 bulan secara terus menerus, dan cuti diberikan selama 12 hari kerja;
b. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) didaftarkan dan ditanggung oleh UD. Puyuh Plastik sebesar 98% dan oleh tenaga kerja alih daya sebesar 2%;
c. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan secara sukarela oleh UD. Puyuh Plastik apabila masa kerja tenaga kerja alih daya tersebut belum mencapai 3 bulan secara berturut-turut, lain halnya untuk tenaga kerja alih daya yang telah bekerja selama 3 bulan berturut-turut maka THR akan diberikan sebesar 1 kali gaji sesuai dengan UMK yang berlaku saat ini, yaitu Rp 1.257.000,00 (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Tenaga Kerja di Perusahaan pasal 2 ayat (1));
d. Tiap minggu tenaga kerja alih daya diberi waktu istirahat selama 1 hari yaitu pada hari Minggu;
e. Apabila terjadi pemutusan kontrak oleh PT. Karya Gemilang Abadi sebelum perjanjian kerja berakhir maka pihak PT. Karya Gemilang Abadi akan memberikan ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja (UU No. 13 Tahun 2003 pasal 62). Sebaliknya apabila tenaga kerja yang memutuskan kontrak maka tenaga kerja tersebut mempunyai kewajiban untuk memberikan ganti rugi kepada PT. Karya Gemilang Abadi atau sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak;
f. Upah lembur juga diberikan oleh tenaga kerja alih daya yang ada di UD. Puyuh Plastik. Upah lembur ini diberikan apabila tenaga kerja alih daya bekerja melebihi waktu yang ditentukan. *Shift* di UD. Puyuh Plastik dibagi menjadi 3 yaitu, pukul 07.00-15.00; 15.00-23.00; dan 23.00-07.00. Perhitungan upah lemburnya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{UMK}}{173} = \frac{1.257.000}{173} = 7.265 \qquad (1)$$

Persamaan (1) merupakan penghitungan upah lembur. UMK merupakan singkatan dari Upah Minimum Kota.

Tiap lembur 1 jam pertama maka Rp 7.265,00 akan dikalikan 1 kali. 2 jam berikutnya dan seterusnya maka Rp 7.265,00 akan dikalikan 1,5 kali. Kemudian ditotal semuanya maka munculah upah lembur untuk satu hari tersebut.

Penyelesaian Perselisihan dalam Alih Daya

Menurut pasal 66 ayat (2) huruf (c) UU No.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi walaupun yang dilanggar oleh tenaga kerja alih daya adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Di dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh UD. Puyuh Plastik dan PT. Karya Gemilang Abadi tercantum peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh tenaga kerja alih daya. Apabila terjadi masalah terhadap tenaga kerja alih daya yang ada di UD. Puyuh Plastik maka pihak UD. Puyuh Plastik akan menyerahkan seluruh wewenang penyelesaian perselisihan kepada PT. Karya Gemilang Abadi.

Penerapan Strategi Alih Daya di UD. Puyuh Plastik Ditinjau Dari Etika Bisnis

Menurut Priambada dan Maharta (2008), selayaknya bisnis pada umumnya, alih daya memiliki etika yang juga harus diikuti jika mau menjadi bisnis yang baik dan berkualitas. Baik tentu saja diukur dengan tataran etika moral umumnya, dan berkualitas diukur dengan pertimbangan-pertimbangan bisnis yang wajar, tanpa mengesampingkan masalah etika. Dalam bisnis, berorientasi pada profit, adalah sangat wajar, akan tetapi jangan keuntungan yang diperoleh tersebut justru merugikan pihak lain. Perusahaan harus menghormati kepentingan dan hak orang lain, dalam hal ini tenaga kerja alih daya. Pantas diperhatikan, bahwa dengan itu perusahaan sendiri jangan sampai dirugikan, karena menghormati kepentingan dan hak orang lain itu juga perlu dilakukan demi kepentingan bisnis kita sendiri.

Teori etika bisnis yang digunakan adalah teori hak yang mana teori ini adalah pendekatan yang paling banyak dipakai untuk mengevaluasi baik buruknya suatu perbuatan atau perilaku. Teori hak merupakan suatu aspek dari teori deontologi, karena hak berkaitan dengan kewajiban. Teori hak terutama diterapkan pada karyawan dengan menonjolkan hak karyawan terhadap perusahaan. Selain menonjolkan hak karyawan terhadap perusahaan, penulis juga akan meneliti bagaimana UD. Puyuh Plastik menerapkan persamaan hak diantara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya di perusahaan.

Dalam penelitian ini, yang menjadi pelaku bisnis adalah UD. Puyuh Plastik yang harus memenuhi kewajibannya terhadap tenaga kerja alih daya. Kewajiban yang harus dipenuhi adalah pemenuhan hak-hak terhadap tenaga kerja alih daya disesuaikan dengan ketentuan perundangan yang berlaku, yaitu di dalam Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3), yang isinya:

a. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
b. Hak atas jaminan sosial;
c. Hak atas tunjangan hari raya;
d. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
e. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan tenaga kerja;
f. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
g. Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Menurut analisis yang telah dijelaskan di sub bab sebelumnya, UD. Puyuh Plastik telah memenuhi hak tenaga kerja alih daya sesuai dengan yang tercantum di dalam ketentuan perundangan. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Cuti diberikan apabila tenaga kerja alih daya telah memenuhi syarat masa kerja yaitu 12 bulan secara terus menerus, dan cuti diberikan selama 12 hari kerja;
b. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) didaftarkan dan ditanggung oleh UD. Puyuh Plastik sebesar 98% dan oleh tenaga kerja alih daya sebesar 2%;
c. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan secara sukarela oleh UD. Puyuh Plastik apabila masa kerja tenaga kerja alih daya tersebut belum mencapai 3 bulan secara berturut-turut, lain halnya untuk tenaga kerja alih daya yang telah bekerja selama 3 bulan berturut-turut maka THR akan diberikan sebesar 1 kali gaji sesuai dengan UMK yang berlaku saat ini, yaitu Rp 1.257.000,00 (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Tenaga Kerja di Perusahaan pasal 2 ayat (1));
d. Tiap minggu tenaga kerja alih daya diberi waktu istirahat selama 1 hari yaitu pada hari Minggu;
e. Apabila terjadi pemutusan kontrak oleh PT. Karya Gemilang Abadi sebelum perjanjian kerja berakhir maka pihak PT. Karya Gemilang Abadi akan memberikan ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja (UU No. 13 Tahun 2003 pasal 62). Sebaliknya apabila tenaga kerja yang memutuskan kontrak maka tenaga kerja tersebut mempunyai kewajiban untuk memberikan ganti rugi kepada PT. Karya Gemilang Abadi atau sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak;
f. Upah lembur juga diberikan oleh tenaga kerja alih daya yang ada di UD. Puyuh Plastik. Upah lembur ini diberikan apabila tenaga kerja alih daya bekerja melebihi waktu yang ditentukan. *Shift* di UD. Puyuh Plastik dibagi menjadi 3 yaitu, pukul 07.00-15.00; 15.00-23.00; dan 23.00-07.00. Perhitungan upah lemburnya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{UMK}}{173} = \frac{1.257.000}{173} = 7.265 \qquad (2)$$

Persamaan (2) merupakan penghitungan upah lembur. UMK merupakan singkatan dari Upah Minimum Kota.

Tiap lembur 1 jam pertama maka Rp 7.265,00 akan dikalikan 1 kali. 2 jam berikutnya dan seterusnya maka Rp 7.265,00 akan dikalikan 1,5 kali. Kemudian ditotal semuanya maka munculah upah lembur untuk satu hari tersebut.

UD. Puyuh Plastik juga menerapkan persamaan hak antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya. Pemberian hak yang berlaku untuk tenaga kerja tetap sama rata untuk tenaga kerja alih daya, mulai dari cuti yang diberikan apabila tenaga kerja sudah memenuhi syarat masa kerja yaitu 12 bulan secara terus menerus, kemudian untuk THR dan bonus juga diberikan untuk semua tenaga kerja tiap menjelang lebaran. Bonus diberikan berdasarkan kinerja masing-masing tenaga kerja dan diberikan secara sukarela oleh UD. Puyuh Plastik.

UD. Puyuh Plastik hanya memberikan tunjangan berupa THR saja yang merupakan kewajiban, untuk tunjangan tidak tetap seperti tunjangan makan, transportasi, dll tidak diberikan baik kepada tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja alih daya. Tunjangan kesejahteraan diberikan oleh perusahaan melalui Jamsostek untuk tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja alih daya.

Untuk keadaan tertentu, misalnya saat ada tenaga kerja yang akan melahirkan, UD. Puyuh Plastik tidak memberikan masa cuti melahirkan. Namun, biasanya tenaga kerja tersebut akan mengundurkan diri secara sukarela. Setelah melahirkan UD. Puyuh Plastik akan menerima kembali tenaga kerja tersebut apabila mereka mengajukan lamaran kerja kembali. Cuti yang diberikan oleh UD. Puyuh Plastik hanya sebanyak 12 hari kerja.

Di lain pihak, masalah mengenai alih daya ini masih dianggap bersinggungan dengan etika bisnis ketika menyangkut mengenai keberlangsungan masa depan tenaga kerja. Hak-hak memang sudah terpenuhi, tetapi banyak tenaga kerja alih daya masih merasa "*insecure*" mengenai masa depannya. Hal ini disebabkan karena status tenaga kerja alih daya adalah PKWT, yang mana apabila masa kontrak telah berakhir maka hak perusahaan sepenuhnya untuk memperpanjang atau tidak memperpanjang kontrak.

Uji Triangulasi

Tabel 1.
Uji Triangulasi

Ketentuan Perundangan	Hasil Wawancara (Bu Mien)	Hasil Wawancara (Pak Mursyid)	Keterangan
Permenakertrans 19/2012 mengenai Ketentuan Umum Perusahaan	UD. Puyuh Plastik dalam perjanjian kerja berlaku sebagai perusahaan pemberi pekerjaan.	PT. Karya Gemilang Abadi dalam perjanjian kerja berlaku sebagai perusahaan penerima pemborongan.	Valid antara wawancara dengan kedua belah pihak.
UU No. 13 Tahun 2003 pasal 65 ayat (1) dan Permenakertrans 19/2012 pasal 9 ayat (1) mengenai Perjanjian Kerja	Perjanjian kerja pemborongan dibuat secara tertulis dan disetujui oleh kedua belah pihak. Tiap bulannya UD. Puyuh Plastik akan memberikan *management fee* kepada PT. Karya Gemilang Abadi sebesar Rp 60.000,00/orang dan UD. Puyuh Plastik akan mengurus sendiri mengenai pembayaran hak-hak tenaga kerja.	Perjanjian kerja pemborongan dibuat secara tertulis dan PT. Karya Gemilang Abadi tidak mengurusi masalah pembayaran hak-hak tenaga kerja dan hanya menerima *management fee* dari UD. Puyuh Plastik dengan besaran yang sudah ditentukan.	Valid antara wawancara dengan kedua belah pihak.

Permenakertrans 19/2012 pasal 3 ayat (2) mengenai Persyaratan Pemborongan Pekerjaan	UD. Puyuh Plastik menempatkan tenaga kerja alih daya di perusahaannya pada bagian produksi, utamanya sebagai operator mesin produksi yang merupakan kegiatan utama dari perusahaan.	Tenaga kerja alih daya ditempatkan pada bagian produksi yaitu sebagai operator mesin.	Valid antara wawancara dengan kedua belah pihak.
Permenakertrans 19/2012 pasal 12 mengenai Persyaratan Perusahaan Penerima Pemborongan	PT. Karya Gemilang Abadi seharusnya sudah memenuhi syarat-syarat sebagai perusahaan penerima pemborongan.	PT. Karya Gemilang Abadi sudah memenuhi persyaratan yang diperlukan sebagai perusahaan penerima pemborongan dan juga persyaratan sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.	Valid antara wawancara dengan kedua belah pihak.
UU No. 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (3) dan Kepmenakertrans 100/2004 mengenai Ketentuan Pelaksanaan PKWT	Status hubungan kerja antara UD. Puyuh Plastik dengan tenaga kerja alih daya adalah PKWT setelah penandatanganan kontrak dengan PT. Karya Gemilang Abadi. Kontrak dibuat dan diperpanjang tiap 3 bulan sekali.	Status hubungan kerja antara PT. Karya Gemilang Abadi dengan tenaga kerja alih daya adalah PKWTT setelah terjadi penandatanganan kontrak dengan UD. Puyuh Plastik. Kontrak dibuat dan diperpanjang tiap 3 bulan sekali dan ada kerjasama dengan afiliasi korporat untuk menghindari terjadinya pelanggaran hukum.	Valid antara wawancara dengan kedua belah pihak.
UU No. 13 Tahun 2003 pasal 58 ayat (1) dan (2) mengenai Masa Percobaan Tenaga Kerja	Ada masa percobaan selama 3 bulan, namun selama masa percobaan tenaga kerja alih daya tetap mendapatkan gaji sesuai UMK dan upah lembur.	Menurut ketentuan perundangan tidak diperbolehkan adanya masa percobaan untuk tenaga kerja dengan PKWT, di UD. Puyuh Plastik bukan masa percobaan melainkan masa *training* untuk meningkatkan *skill* tenaga kerja. Selama masa *training* tenaga kerja tetap mendapatkan haknya, yaitu berupa gaji pokok sesuai UMK dan upah lembur.	Valid antara wawancara dengan kedua belah pihak, namun ada perbedaan istilah yang mana UD. Puyuh Plastik menyebut sebagai masa percobaan, tetapi PT. Karya Gemilang Abadi menyebutnya sebagai masa *training*.
Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3) mengenai Hak-Hak Tenaga Kerja	UD. Puyuh Plastik sudah memenuhi semua hak-hak yang memang harus diberikan kepada tenaga kerja alih daya sesuai ketentuan perundangan.	Semua tenaga kerja alih daya yang berasal dari PT. Karya Gemilang Abadi dipastikan mendapat hak-hak yang sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.	Valid antara wawancara dengan kedua belah pihak.
UU No.13 Tahun 2003 pasal 66 ayat (2) huruf (c) mengenai Penyelesaian Perselisihan	Apabila terjadi masalah dengan tenaga kerja alih daya di perusahaan, UD. Puyuh Plastik tidak akan ikut campur dan menyerahkan seluruh wewenang kepada PT. Karya Gemilang Abadi.	PT. Karya Gemilang Abadi akan mengurusi secara keseluruhan apabila terjadi masalah terhadap tenaga kerja alih daya di UD. Puyuh Plastik.	Valid antara wawancara dengan kedua belah pihak.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

UD. Puyuh Plastik telah menerapkan hampir seluruh ketentuan perundangan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dimulai dari Permenakertrans 19/2012 mengenai ketentuan umum perusahaan, yang mana UD. Puyuh Plastik berlaku sebagai perusahaan pemberi pekerjaan.

UU No. 13 Tahun 2003 pasal 65 ayat (1) dan Permenakertrans 19/2012 pasal 9 ayat (1) mengenai perjanjian kerja, dibuat secara tertulis dan disetujui oleh kedua belah pihak serta berisikan mengenai kesepakatan-kesepakatan yang telah dibahas bersama.

Namun, di dalam Permenakertrans 19/2012 pasal 3 ayat (2) mengenai persyaratan pemborongan pekerjaan terjadi pelanggaran yang mana seharusnya pekerjaan yang boleh diborongkan tidak boleh merupakan kegiatan utama dari perusahaan. Padahal kegiatan produksi merupakan kegiatan utama dari UD. Puyuh Plastik dan tenaga kerja alih daya dipekerjakan sebagai operator mesin pada bagian produksi sehingga apabila tugas dari tenaga kerja alih daya ini dihapuskan maka kegiatan produksi perusahaan akan otomatis terhenti.

Permenakertrans 19/2012 pasal 12 mengenai persyaratan perusahaan penerima pemborongan, PT. Karya Gemilang Abadi selaku perusahaan penerima jasa pemborongan telah memenuhi semua syarat yang diajukan oleh hukum.

UU No. 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (3) dan Kepmenakertrans 100/2004 mengenai ketentuan pelaksanaan PKWT, tenaga kerja alih daya pada umunya memang berstatus sebagai PKWT di perusahaan pemberi pekerjaan. Namun, dalam hal ini tenaga kerja alih daya menjadi PKWTT di PT. Karya Gemilang Abadi.

UU No. 13 Tahun 2003 pasal 58 ayat (1) dan (2) mengenai masa percobaan tenaga kerja, terjadi perbedaan penyebutan istilah antara UD. Puyuh Plastik dan PT. Karya Gemilang Abadi yang mana UD. Puyuh Plastik menyebutnya sebagai masa percobaan, tetapi PT. Karya Gemilang Abadi menyebutnya sebagai masa *training*. Menurut ketentuan perundangan, perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja dengan status PKWT tidak boleh mengadakan masa percobaan. Namun, di dalam hal ini tenaga kerja alih daya di UD. Puyuh Plastik sebenarnya berada dalam masa *training* karena tetap mendapatkan hak-hak yang sesuai, hanya salah penyebutan istilah saja.

Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3) mengenai hak-hak tenaga kerja, semua hak-hak tenaga kerja telah dipenuhi sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

UU No.13 Tahun 2003 pasal 66 ayat (2) huruf (c) mengenai penyelesaian perselisihan. Seluruh masalah yang terjadi dengan tenaga kerja alih daya menjadi tanggung jawab perusahaan penerima pekerjaan, dalam hal ini yaitu PT. Karya Gemilang.

Menurut etika bisnis, terutama dalam teori hak UD. Puyuh Plastik telah memenuhi seluruh kewajibannya sebagai pelaku bisnis dengan baik untuk memenuhi hak dan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di perusahaannya. Selain itu, untuk persamaan hak juga tidak ada pembedaan pemberian hak antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya di

perusahaan sehingga semua tenaga kerja menerima hak yang sama tanpa ada perbedaan.

Oleh karena itu, penulis menganggap bahwa strategi yang dilakukan UD. Puyuh Plastik untuk menggunakan tenaga kerja alih daya sudah baik karena hampir memenuhi seluruh ketentuan perundangan, kecuali mengenai penempatan tenaga kerja alih daya yang seharusnya tidak boleh dipekerjakan di kegiatan utama perusahaan, dan seharusnya dipekerjakan di kegiatan penunjang perusahaan saja. Untuk etika bisnis juga sudah diterapkan dengan baik karena telah memenuhi hak tenaga kerja dengan layak dan sesuai.

Penggunaan tenaga kerja alih daya di perusahaan merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk melakukan penghematan biaya dan mempermudah perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan karena perusahaan dapat melimpahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain. Namun, penggunaan tenaga kerja alih daya masih menjadi perdebatan di Indonesia. Hal ini disebabkan karena banyak yang merasa bahwa penggunaan strategi alih daya menyengsarakan hak tenaga kerja.

Memang, menjadi tenaga kerja alih daya menimbulkan beban tersendiri karena muncul rasa "*insecure*" di dalam diri seseorang. Hal ini karena kepastian pekerjaan menjadi persoalan, sistem PKWT menyebabkan seseorang memiliki masa kerja yang terbatas dan kepastian pekerjaan hanya berdasarkan pada perpanjangan atau pemberhentian kontrak saja.

Sehubungan dengan ketentuan perundangan, UD. Puyuh Plastik seharusnya merubah *job description* tenaga kerja alih daya di perusahaannya, bukan lagi pada kegiatan produksi yang merupakan kegiatan utama, melainkan dipekerjakan di bagian yang merupakan kegiatan penunjang di perusahaan.

Secara keseluruhan, sebaiknya pemerintah mengkaji ulang mengenai ketentuan perundangan yang mengikat antara tenaga kerja alih daya dan pengusaha. Karena di satu pihak, sistem alih daya memang menyengsarakan tenaga kerja karena tidak ada kepastian kerja. Namun, di lain pihak pengusaha juga takut mengenai "momok" pesangon yang dianggap terlalu berpihak kepada tenaga kerja apabila menggunakan sistem PKWTT.

DAFTAR PUSTAKA

Divisi Riset PPM Manajemen retrieved on 14-09-2012 in http://ppm-manajemen.ac.id/pusat-informasi/

Indrajit, Richardus Eko dan Djokopranoto, Richardus (2004). *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: PT. Grasindo.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.

Kremic *et.al*. (2006). *Outsourcing Decision Support: A Survey of Benefits, Risks, and Decision Factors*. An International Journal: Supply Chain Management.

Moleong, J.L. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Bertens, Kees. (2009). *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Tenaga Kerja di Perusahaan.

Priambada, Komang dan Maharta, Agus Eka. (2008). *Outsourcing Versus serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing*. Jakarta: Alih Daya.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suhardi, Gunarto (2006). *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 58 tentang Masa Percobaan dalam PKWT.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 tentang Kontrak dalam PKWT.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 60 tentang Masa Percobaan dalam PKWTT.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 62 tentang Pesangon.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 65 tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 66 tentang Kegiatan Penunjang dalam Perusahaan dan tentang Penyelesaian Perselisihan.