

**PERBEDAAN *DOWNSIZING*, *OUTSOURCING*, KONTRAK JASA BIASA:  
KAJIAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN HUKUM DI INDONESIA**

**Wayan Suryathi, Nyoman Sukayasa**

Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali  
Kampus Bukit Jimbaran-Bali Telp+62361701981 Ext 14  
Email: wsuryathi2011@yahoo.co.id

**ABSTRACT.** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengkaji perbedaan konsep *downsizing*, *outsourcing*, kontrak jasa biasa. Analisis penelitian dan uraian berdasarkan pada manajemen sumber daya manusia dan hukum di Indonesia. Metode pengumpulan data dipergunakan metode studi kepustakaan dan pendekatan hukum. Menurut konsep manajemen sumber daya manusia perbedaan pengertian dan penerapan antara *downsizing*, *outsourcing* dan kontrak jasa biasa ada pada pengaruhnya terhadap dampak sosial. Dari UU No.13/2003 pasal 64, 65 dan 66 hanya khusus mengatur tentang *outsourcing* sumber daya manusia, tidak terdapat aturan *downsizing* dan kontrak jasa biasa.

**KATA KUNCI:** *Downsizing*, *Outsourcing*, kontrak jasa biasa, Manajemen sumber daya manusia, hukum di Indonesia.

**ABSTRACT.** *This research is qualitative research. The purpose is to study about different concept between downsizing outsourcing and normal service contract. The analysis of research and the description are based on Human Resources Management and law in Indonesia. The method of data collection used was literature study and law approach. Based on Human Resources Management concept the difference of meaning and application between downsizing, outsourcing and normal service contract lies on their impact on social effect. UU No. 13/2003 pasal 64,65,66, organizes specifically about outsourcing for human resources, not regulation about downsizing and normal service contract.*

**KEYWORDS:** *Downsizing, Outsourcing, normal service contract, human resource manajemen, law in Indonesia*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia berdasarkan pendapat Yuniarsih (2008:8) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, sehingga dapat disebut *Human Capital*. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Tugas setiap perusahaan untuk memanfaatkan dan mengarahkan sumber daya manusia menjadi sumber daya yang handal dan memberi *added value* yang menghasilkan *competitive advantage*. Sumber daya manusia menurut Danang (2012:3) adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Menurut Hasibuan (2013:10) mendefinisikan sumber daya manusia adalah faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif. Rivai dan

Ella (2011:6) mendefinisikan sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Siagian (2012: 327) menyatakan dalam mencapai tujuan tersebut yang diperlukan adanya suatu hubungan industrial yang serasi, harmonis, khususnya antara pihak manajemen sebagai pemimpin dengan pekerjanya sebagai bawahan. Hubungan Industrial antara pihak manajemen dan pekerjanya menurut Supriyono (1996:375) di Indonesia disebut Hubungan Industrial Pancasila.

Dalam konsep manajemen sumber daya manusia, terdapat tiga istilah sistem kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja pada suatu perusahaan, yaitu *outsourcing*, *downsizing* dan kontrak jasa biasa. Meskipun secara sekilas kelihatan dari luar sama, yaitu sama-sama mengurangi orang atau karyawan dalam suatu perusahaan tertentu, namun sebenarnya mempunyai arti yang berbeda. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tidak dijumpai adanya definisi mengenai ketiga istilah tersebut, namun di dalamnya terdapat pasal-pasal yang mengatur tata cara *outsourcing*. Demikian juga dalam konsep manajemen sumber daya manusia hanya menekankan pada arti *outsourcing* saja. Danang (2012:260) mendefinisikan arti *outsourcing* adalah suatu usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan atau suatu alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri. Namun dalam konsep manajemen sumber daya manusia dijumpai uraian tentang perbedaan antara *downsizing*, *outsourcing* dan kontrak kerja biasa, yang mana dengan konsep perbedaan tersebut secara implisit dapat memberikan arti dari masing-masing istilah tersebut.

Alasan terjadinya *downsizing*, *outsourcing* dan kontrak jasa biasa adalah kondisi persaingan di era pasar bebas yang memberi dampak positif dan negatif kepada perusahaan, biasanya terjadi pola pikir pengusaha untuk *survival of the fittest*. Menurut Kirana (1997:9) persaingan akan menjadi proses seleksi antara pelaku bisnis, sehingga setiap perusahaan harus siap tempur, mencari solusi dan berusaha menjadi tangguh untuk menjadi pemenang dan memperoleh keuntungan usaha. Keunggulan yang dituntut saat ini bagi setiap perusahaan menurut Barnay dikutip oleh Anatan (2009:95) adalah keunggulan sumber daya yang berpengetahuan dan kecepatan proses inovasi menghadapi perubahan, dengan mampu menciptakan kualitas kerja, produk dan sistem kerja yang sulit ditiru, bersifat langka dan tidak ada penggantinya. Selain itu alasan utama lainnya adalah untuk mengatasi pembengkakan biaya sumber daya manusia. Pembengkakan biaya menurut Setiawan (2012:62) merupakan contoh inefisiensi dalam perusahaan akibat pengelolaan sumber daya yang tidak efektif. Donny (2013:11) menyatakan efektif adalah *doing the right thing* dan memberikan nilai guna serta pencapaian usaha sesuai rencana..

Dengan latar belakang tersebutlah muncul upaya-upaya perusahaan menjaga stabilitas *internal* dan *sustainable* usaha antara lain menurut Trijono (2014:262) dengan meningkatkan fokus perusahaan, memanfaatkan kemampuan kelas dunia, mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*, membagi risiko, sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain, memungkinkan tersedianya dana pribadi, menciptakan dana segar, mengurangi dan mengendalikan biaya operasi, memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri, memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola, yang mana semuanya itu menjadi alasan dilakukan perampingan, pengurangan ataupun transfer sumber daya manusia oleh perusahaan. Hal inilah yang mendorong munculnya keputusan *downsizing*, *outsourcing* dan kontrak jasa biasa di perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Untuk membahas masalah penelitian ini dilakukan suatu kajian dengan pendekatan kualitatif. Menurut Burhan Bungin (2012:42) pendekatan penelitian kualitatif sebagai satu-satunya cara andal dan relevan untuk bisa memahami fenomena sosial, khususnya tentang *humanisme*. Hamid (2011:3) menyatakan pendekatan kualitatif adalah penelitian tanpa memakai sampel yang berkaitan erat dengan sifat unik dari realitas sosial dan tingkah laku manusia itu sendiri, untuk memperoleh gambaran mengenai prinsip. Ditinjau dari pengumpulan data, Erwan (2011:36) menyatakan penelitian ini disebut juga penelitian data sekunder, karena dilakukan dengan menelaah dan melakukan studi kepustakaan. Menurut Pabundu (2006:57) data sekunder merupakan data yang dapat diperoleh dari buku, laporan atau surat keputusan. Jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif, karena sesuai pernyataan Amiruddin dikutip oleh Bagiastuti (2013:231) membahas konsepsi hukum sebagai apa yang tertulis dalam Undang-Undang. Marzuki dikutip oleh Bagiastuti (2011:115) menggolongkan penelitian hukum dengan *statute approach* atau penelitian *yuridis empiris* (2014:26). Dalam penelitian ini pendekatan yuridis dilakukan terhadap pasal 64,65 dan 66 UU Nomor 13 Tahun 2003.

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia, maka kejelasan perbedaan antara istilah *downsizing*, *outsourcing* dan kontrak jasa biasa dapat diuraikan pada tabel 1 dan tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 1.** Perbedaan antara *outsourcing* dan *downsizing*

<i>Outsourcing</i>	<i>Downsizing</i>
1. Pemindahan pekerjaan beserta karyawan yang mengerjakan ke perusahaan lain.	1. Pengurangan karyawan dengan alasan tertentu seperti berkurangnya penjualan atau pesanan, kelesuan ekonomi.
2. Jumlah pengurangan relatif sedikit.	2. Biasanya jumlah pengurangan dalam jumlah yang besar.
3. Pengaruhnya kurang drastis karena hanya berubah pemberian kerja.	3. Pengaruhnya pada karyawan drastis dan langsung.
4. Umumnya tidak memengaruhi masyarakat umum.	4. Memengaruhi masyarakat dan sektor publik.
5. Aktivitas tetap ada, hanya dikerjakan oleh perusahaan lain.	5. Aktivitas yang dikerjakan memang sungguh berkurang.
6. Tidak menimbulkan pengangguran.	6. Menimbulkan pengangguran secara langsung.
7. Anggaran perusahaan tetap atau turun sedikit.	7. Anggaran perusahaan turun drastis.

**Sumber :** Danang Sunyoto (2012: 262)

**Tabel 2.** Perbedaan Kontrak Jasa Biasa dengan *Outsourcing*

<b>Kontrak Jasa</b>	<b><i>Outsourcing</i></b>
Mempunyai tujuan sekedar menyelesaikan pekerjaan tertentu	Mempunyai tujuan strategis jangka panjang
Sekedar menyerahkan tugas pada tugas pihak ketiga	Ingin menyerahkan pada pihak yang lebih profesional
Mungkin tidak dapat atau tidak sempat mengerjakan sendiri	Ingin berkonsentrasi pada bisnis utama
Hubungan pemberi kerja dengan kontraktor pendek	Hubungan bersifat jangka panjang
Umumnya tidak menyangkut transfer sumber daya manusia	Sering kali disertai dengan transfer sumber daya manusia
Hubungan pemberi kerja dengan kontraktor sekedar hubungan kerja biasa	Hubungan pemberi kerja dengan kontraktor berkembang menjadi hubungan kemitraan
Tujuan lebih bersifat jangka pendek	Tujuan lebih menjangkau jangka panjang
Umumnya tidak menyangkut transfer peralatan atau asset perusahaan	Sering kali disertai dengan transfer peralatan atau perusahaan.

**Sumber :** Danang Sunyoto (2012:268)

Pada konsep manajemen sumber daya manusia jenis tenaga kerja yang paling banyak digunakan dalam permasalahan pengurangan atau perampingan di perusahaan adalah tenaga klerikal atau tenaga spesialis. Biasanya penggunaannya adalah atas dasar kebutuhan sementara karena untuk beberapa negara, ketentuan perundangan kadang-kadang tidak memungkinkan menggunakan tenaga kontrak untuk kebutuhan yang bersifat tetap. Tenaga-

tenaga spesialis yang umumnya dibutuhkan, misalnya tenaga untuk rekrutmen, untuk pelatihan, dan untuk audit.

Dari konsep hukum menurut Trijono (2014:180) pengaturan tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pertama kali diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No.5 Tahun 1995 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 2 Tahun 1993. Pada tahun 2003 disahkan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. Disamping itu juga terdapat Putusan MK Nomor 12/PUU-I/2003 menguji Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, dan menolak permohonan atas ketiga ketentuan tersebut, dengan pertimbangan sistem *outsourcing* tidak merupakan *modern slavery* dalam proses produksi. Namun putusan MK No 27/PUU-IX/2011 mengabulkan permohonan untuk sebagian dan menolak permohonan atas Pasal 59 dan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. MK menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) UU No. 13 tahun 2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Artinya, ketentuan selain ayat (7) pada Pasal 65 dan ayat (2) huruf (b) pada Pasal 66 tetap berlaku sebagai hukum positif.

Pasal 64 menentukan intinya bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pasal 65 dan 66 intinya menentukan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, harus memenuhi syarat-syarat seperti terpisah dari pekerjaan utama, Perusahaan lain berbadan hukum, adanya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau undang-undang yang berlaku, perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja, Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/ buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Berdasarkan KEP.100/Men/VI/2004 tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu dan Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja* ditetapkan bahwa untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten dan kota sesuai domisili perusahaan jasa pekerja. Untuk mendapatkan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan

menyampaikan permohonan dengan melampirkan syarat-syarat seperti copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi ;copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;copy SIUP, copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima. Ijin operasional berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu 5(lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

### ***SIMPULAN***

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia *downsizing* merupakan pengurangan jumlah karyawan dengan jumlah yang besar dan mempengaruhi secara langsung kepada pekerja maupun masyarakat sampai dapat pula menciptakan pengangguran serta menurunkan anggaran secara drastis akibat kelesuan ekonomi atau penurunan penjualan. *Outsourcing* merupakan pemindahan atau transfer tenaga kerja kepada pihak lain yang lebih profesional dengan tujuan strategis jangka panjang, adanya hubungan kemitraan bisnis, perusahaan tetap berkonsentrasi pada bisnis utama, muncul pengangguran dan tidak ada penurunan anggaran perusahaan. Kontrak jasa biasa merupakan sekedar penyerahan tugas pada pihak ketiga akibat perusahaan tidak sempat mengerjakan sendiri dengan tujuan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, tanpa adanya transfer sumber daya manusia dengan jangka waktu yang pendek, sehingga tidak ada hubungan bisnis melainkan hubungan kerja biasa. Dari konsep hukum penekanannya hanya pada *outsourcing* saja berdasarkan ketentuan pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Ketiga pasal tersebut isinya sama-sama menetapkan bahwa penyerahan sebagian pekerjaan perusahaan kepada pihak lain harus melalui perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Selain itu kelebihan pasal 65 dan pasal 66 dibanding pasal 64 adalah menetapkan -syarat bahwa perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, harus memberi perlindungan upah dan kesejahteraan bagi pekerja, serta pekerja tidak mengerjakan kegiatan pokok atau yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta
- Bagiastuti, Ni Ketut. (2011). *Bipatribe Terbatas Dalam Undang-Undang Kewarganegaraan Republik Indonesia*, dalam Jurnal SOSHUM Volume 1, Nomor 2, Juli 2011, Hal. 115
- \_\_\_\_\_. (2013). *Implementasi Undang-Undang Kepariwisata Dalam Pembentukan Badan Promosi Pariwisata Daerah di Provinsi Bali*, dalam Jurnal SOSHUM Volume 3, Nomor 2, Juli 2013, Hal. 231
- \_\_\_\_\_. (2014). *Sertifikasi Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Industri Pariwisata dalam Menyambut IATA 2015*, dalam Jurnal SOSHUM Volume 4, Nomor 2, Juli 2014, Hal. 142
- Burhan Bungin. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida. (2013). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta
- Erwan Agus Purwanto. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media
- Hamid Patilima. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/Men/VI/2004 *tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu*
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.101/Men/VI/2004 *tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*
- Kirana, Andy. (1997). *Etika Manajemen Ancangan Bisnis Abad 21*. Yogyakarta: ANDI
- Pabundu Tika. (2006). *Metodologi Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Setiawan, Toni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Platinum
- Supriyono. (1998). *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Sondang, Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yuniarsih, Tjutju. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Trijono. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan