

Perspektif Sistem Alih Daya dalam Lingkup Tenaga Kerja dan Perusahaan di Kota Surabaya

Linda Aprillia Safitri^{1*}, Sony Kristiyanto², Retno Febriyastuti Widyawati³

^{1,2,3}Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Abstrak

Indonesia dalam proporsi ekonomi dapat dikategorikan sebagai sebuah negara industri. Perubahan rezim di Indonesia dari orde baru ke orde reformasi melahirkan berbagai perubahan kebijakan termasuk di bidang ketenagakerjaan, di antaranya melalui implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang Sistem Alih Daya. Dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, kebijakan alih daya merupakan salah satu langkah yang dilakukan pemerintah dalam merekrut tenaga kerja baik di sektor publik maupun swasta di Indonesia. Dalam penerapan sistem ini terdapat perbedaan yaitu pelaksanaan di lapangan dan yang tertuang dalam isi Undang-undang. Masalah yang muncul adalah kesenjangan pro dan kontra terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan dengan sistem alih daya. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif dan analisis studi kasus penelitian ini ingin menjawab mengenai bagaimana dampak sistem kerja alih daya dengan cara mengkaji motivasi, manfaat, dan tantangan yang terkait dengan alih daya dalam konteks operasi bisnis kontemporer. Penelitian ini mengambil lokasi di wilayah Kota Surabaya Barat. Dimana sentra industri pabrik tersebut memiliki peran terhadap peningkatan ekonomi masyarakat pekerja khususnya masyarakat sekitar. Penentuan lokasi dipilih secara sengaja sebagai syarat dan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma fenomenologi. Kesimpulan akhir adalah kurangnya pengetahuan pekerja mengenai sistem alih daya yang menjadi penyebab mengapa masih ada pekerja yang enggan untuk bergabung dalam sistem alih daya ini.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Perusahaan, Alih Daya

Abstract

Indonesia in economic proportions can be categorized as an industrial country. The change in regime in Indonesia from the new order to the reform order gave birth to various policy changes including in the field of employment, including through the implementation of Law no. 13 of 2003 concerning Employment, which regulates the Outsourcing System. In the world of employment in Indonesia, outsourcing policy is one of the steps taken by the government in recruiting workers in both the public and private sectors in Indonesia. In implementing this system there are differences, namely the implementation in the field and what is stated in the contents of the law. The problem that arises is the gap in the pros and cons of employees working in companies with an outsourcing system. Through a comprehensive literature review and case study analysis, this research aims to answer the impact of outsourcing work systems by examining the motivations, benefits and challenges associated with outsourcing in the context of contemporary business operations. This research took place in the West Surabaya City area. Where the factory industrial center has a role in improving the economy of the working community, especially the surrounding community. The location was chosen deliberately as a condition and aim of the research. This research uses a qualitative approach with a phenomenological paradigm. The final conclusion is that workers' lack of knowledge about the outsourcing system is the reason why there are still workers who are reluctant to join this outsourcing system.

Keywords: Workforce, Company, Outsourcing

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Salah satunya dengan sistem alih daya dimana dengan sistem perusahaan menghemat membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Alih daya adalah penggunaan tenaga kerja untuk menghasilkan atau melakukan karyawan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan yang menyediakan karyawan/buruh (Susilowati, 2020). Dalam perjalanannya alih daya merupakan sistem kerja yang ketentuannya sudah ada mulai saat zaman Megawati menjadi Presiden. Dimana pada zaman sudah dibuat pula peraturan yang mengatur mengenai segala perjanjian, hak, dan kewajiban para tenaga alih daya yaitu dalam 13 Tahun 2003 dan diperbarui oleh Presiden Jokowi lewat UU Cipta Kerja / Omnibuslaw (UU 11 Tahun 2020). Alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan karyawan yang sifatnya penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan karyawan atau penyediaan jasa karyawan/buruh (Indrajit, 2005)

Jadi sistem alih daya ini merupakan suatu proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk ini berupa vendor, koperasi maupun instansi lainnya yang diatur dalam kesepakatan. Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan karyawan kepada perusahaan lain melalui pemborongan karyawan atau penyediaan jasa karyawan yang dibuat secara tertulis Pengaturan hukum sistem alih daya di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan karyawan sistem alih daya dimulai ketika krisis ekonomi global melanda, termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan penjualan, sementara biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk memberikan upah kepada karyawan menjadi semakin mahal. Akibatnya, perusahaan akhirnya memilih untuk memulai sistem alih daya sebagian besar fungsi bisnis kecuali yang tidak terkait langsung dengan proses inti (Asikin, 2003). Munculnya produk Undang-undang diharapkan mampu menciptakan perlindungan dan jaminan hukum kepada setiap warga negara agar hak dan kewajibannya berjalan dengan seimbang. Namun dalam kenyataannya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara buruh atau karyawan dengan pengusaha. Hal ini disebabkan karena kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah dan juga suatu ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh/karyawan.

Karyawan atau disebut sebagai tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat berpengaruh dalam perkembangan perekonomian karena dapat dikatakan bahwa

ECONOMIE

tenaga kerja merupakan tonggak perekonomian suatu bangsa disamping adanya sumber daya alam dan teknologi. Bahkan dalam negara berkembang yang tingkat penganggurannya tinggi. Hal ini bisa terjadi karena sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan karyawanan bagi tenaga kerja yang tidak terdidik. Kondisi karyawan di lapangan kerja dapat bervariasi tergantung pada faktor seperti industri, perusahaan, dan budaya yang melibatkan pemahaman mendalam tentang konteks dinamika kerja. Sebagai elemen vital dalam suatu organisasi, karyawan membawa peran krusial dalam membentuk keberhasilan perusahaan. Mulai dari adaptasi terhadap tugas dan tanggung jawab hingga interaksi dalam tim dan memahami budaya perusahaan, pengalaman karyawan menjadi fondasi bagi produktivitas dan kepuasan kerja. Faktor seperti lingkungan kerja, dukungan manajemen, keseimbangan kerja-hidup, dan peluang pengembangan karir memainkan peran sentral dalam membentuk kondisi karyawan. Dengan pemahaman yang baik terhadap berbagai jenis karyawan dan elemen budaya perusahaan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Terdapat berbagai jenis karyawan, tergantung pada peran dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Beberapa jenis karyawan umum meliputi:

1. **Karyawan Tetap:** Karyawan yang bekerja penuh waktu dengan kontrak kerja yang menetap. Karyawan tetap biasanya memperoleh manfaat dan hak-hak karyawan penuh. Karyawan tetap adalah individu yang dikaryawankan penuh waktu oleh suatu organisasi dan memiliki kontrak kerja yang menetap. Karyawan biasanya memiliki hak penuh terhadap manfaat perusahaan, seperti asuransi kesehatan, cuti tahunan, dan pensiun. Karyawan tetap memiliki tanggung jawab dan tugas yang terdefinisi dalam kerangka waktu yang panjang, dan diharapkan untuk berkontribusi secara konsisten terhadap tujuan perusahaan. Keuntungan bagi karyawan tetap melibatkan stabilitas karyawanan, peluang pengembangan karir jangka panjang, serta ketersediaan manfaat dan hak-hak karyawan penuh. Sebaliknya, perusahaan mendapatkan kontinuitas dalam sumber daya manusia dan dapat membangun hubungan yang kuat dengan karyawan tetap untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas. Seringkali, karyawan tetap juga menjadi bagian dari budaya perusahaan dan berkontribusi pada pembentukan nilai-nilai organisasi.
2. **Karyawan Paruh Waktu:** Karyawan yang bekerja kurang dari jam kerja penuh waktu dan biasanya tidak mendapatkan semua manfaat yang diberikan kepada karyawan penuh waktu. Karyawan paruh waktu seringkali memiliki fleksibilitas lebih besar dalam menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi atau pendidikan tambahan. Meskipun mungkin tidak mendapatkan manfaat penuh seperti karyawan penuh waktu, tetap

ECONOMIE

berkontribusi pada tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

3. **Karyawan Kontrak:** Memiliki kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu. Karyawan kontrak dikaryawankan untuk proyek atau periode khusus dan mungkin tidak memiliki manfaat penuh. Setelah kontrak berakhir, karyawan kontrak mungkin memiliki opsi untuk diperpanjang atau memasuki kontrak baru, tergantung pada kebutuhan perusahaan. Karyawan kontrak seringkali membawa keahlian khusus atau pengalaman tertentu yang dibutuhkan untuk proyek atau tugas spesifik.
4. **Karyawan Magang:** Seseorang yang sedang belajar atau berlatih di tempat kerja sebagai bagian dari pendidikan formal. Biasanya, magang ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan praktis dan keterampilan kepada mahasiswa atau mereka yang baru lulus, serta memberikan wawasan tentang lingkungan kerja dan industri tertentu. Karyawan magang dapat diberikan proyek-proyek tertentu atau tugas-tugas yang relevan dengan bidang studi atau minat.
5. **Karyawan *Freelance*:** Independen dan biasanya dikaryawankan proyek demi proyek. Karyawan *Freelance* tidak menjadi bagian tetap dari perusahaan dan bekerja atas dasar kontrak. Freelancer seringkali menetapkan tarif individu dan memiliki kebebasan dalam memilih proyek atau klien yang ingin mereka ambil. Namun, karyawan freelance juga bertanggung jawab untuk mengelola aspek bisnis milik sendiri, termasuk administrasi, pemasaran, dan pemenuhan pajak. Freelancer dapat bekerja di berbagai bidang seperti desain grafis, penulisan, pengembangan web, dan banyak lagi.
6. **Karyawan Sementara:** Dikaryawankan untuk jangka waktu tertentu, seringkali untuk mengatasi kebutuhan sementara atau lonjakan karyawan. Karyawan sementara dapat membawa keahlian atau keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam situasi tertentu. Keuntungan bagi perusahaan meliputi fleksibilitas dalam penyesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan bisnis yang berubah-ubah. Meskipun tidak menikmati manfaat yang sama dengan karyawan penuh waktu, karyawan sementara dapat memberikan kontribusi yang berarti selama periode kontrak.
7. **Karyawan Remote:** Bekerja dari lokasi yang jauh dari kantor pusat perusahaan. Dengan perkembangan teknologi, bekerja jarak jauh semakin umum. Model kerja remote memberikan fleksibilitas waktu dan lokasi, memungkinkan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan gaya hidup karyawan remote. Meskipun ada keuntungan dalam hal fleksibilitas, produktivitas, dan keseimbangan kerja-hidup, manajemen efektif dan komunikasi yang baik menjadi kunci keberhasilan dalam tim yang bekerja secara remote.

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini antara lain: bagaimana penerapan dan dampak dari sistem alih daya ini yang diberlakukan dalam lingkup karyawan, bagaimana pemaparan dari pihak perusahaan yang menggunakan sistem alih daya tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki berbagai aspek alih daya, termasuk motivasi di balik keputusan alih daya, dampaknya terhadap produktivitas, dan risiko-risiko yang terkait. Melalui analisis yang mendalam, kita berharap dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana sistem alih daya memengaruhi perusahaan, karyawan, dan ekonomi secara keseluruhan. Dengan pemahaman yang lebih baik, kita dapat mengidentifikasi praktik terbaik dalam manajemen alih daya dan mengurangi potensi dampak negatifnya. Dalam jurnal ini, kami akan menjelajahi literatur terbaru dan menyajikan temuan-temuan penelitian terbaru dalam konteks sistem alih daya. Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi sumber informasi yang berharga bagi para praktisi bisnis, pengambil keputusan, dan peneliti yang tertarik dalam isu-isu sistem alih daya.

Tinjauan Pustaka

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem Alih Daya di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Alih Daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, di mana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria. yang telah disepakati oleh para pihak.

Alih Daya dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja, pengaturan hukum Alih Daya di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Pengaturan tentang Alih Daya ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap. Alih daya tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan alih daya perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih. sebagai management fee perusahaan alih daya. alih daya harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam. bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat

ECONOMIE

penunjang (supporting) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan..

Menurut Brown dan Wilson (2005) menyatakan bahwa alih daya adalah tindakan memperoleh layanan atas suatu pekerjaan tertentu yang berasal dari pihak luar. Dengan kata lain, pemberi kerja menyerahkan pekerjaan tersebut untuk dikerjakan oleh pihak lain dengan suatu perjanjian tertentu. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Anggraini (2016) yang menyatakan bahwa alih daya adalah kegiatan menyerahkan sebagian pelaksanaan aktivitas tertentu kepada pihak lain berdasarkan perjanjian tertentu. Perjanjian ini dilakukan dengan cara penandatanganan atau seringkali diperjelas dengan system kontrak.

Dari uraian beberapa pendapat dari Brown dan Anggraini tersebut dapat disimpulkan bahwa alih daya merupakan rekrutmen calon tenaga kerja yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan menggunakan bantuan pihak ketiga (penyelia jasa), di mana manajemen menyerahkan sebagian pelaksanaan aktivitas tertentu kepada tenaga kerja alih daya dengan menggunakan perjanjian-perjanjian yang telah disepakati bersama di awal proses. rekrutmen. Pelaksanaan alih daya di dunia industri perhotelan ini sebetulnya juga banyak memiliki sisi positif. Perekrutan secara alih daya dapat membantu sisi ekonomi masyarakat di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan perusahaan alih daya merekrut pekerja yang belum memiliki pekerjaan dan belum memiliki pengalaman bekerja. Perusahaan alih daya tidak memandang jenjang pendidikan karyawannya, karena perusahaan penyedia jasa (alih daya) menampung seseorang dan menyalurkan mereka kepada perusahaan yang sesuai dengan jenjang pendidikan dan kemampuan mereka.

Perusahaan alih daya juga tidak melihat seseorang sudah memiliki pengalaman atau tidak memiliki pengalaman dalam bekerja. Di sini perusahaan alih daya mempunyai tanggung jawab untuk melakukan kegiatan penunjang kemampuan (magang) dan bekal keterampilan agar SDM-nya siap untuk bekerja. Terkadang ada juga beberapa perusahaan alih daya yang tidak melakukan diklat kepada karyawannya karena terkendala oleh tambahan biaya yang harus dikeluarkan, hal itu bisa disebut sebagai kecurangan pelaksanaan perusahaan alih daya. Namun tidak semua perusahaan alih daya melakukan kecurangan dan tidak memperdulikan kualitas SDM-nya. Ada beberapa perusahaan alih daya yang beroperasi secara jujur dan memperhatikan kualitas dari SDM-nya. Perusahaan dapat melakukan efisiensi kerja, dikarenakan dengan merekrut karyawan alih daya maka manajemen dapat meningkatkan fokusnya terhadap pekerjaan inti (core business) dan mengalihkan pekerjaan penunjang (non-core business) terhadap karyawan alih daya. Perusahaan juga bisa melakukan efisiensi terhadap biaya operasional, karena dengan merekrut pegawai alih daya perusahaan dapat memperkerjakan karyawan dengan seminimal mungkin agar dapat memberikan kontribusi secara maksimal sesuai dengan target perusahaan.

ECONOMIE

Pelaksanaan perekrutan karyawan melalui sistem alih daya adalah perekrutan yang dilakukan manajemen perusahaan pemberi kerja dengan calon karyawan dengan melalui proses rekrutmen. Namun calon karyawan yang direkrut berasal dari SDM milik pihak penyedia jasa (alih daya). Penerapan perekrutan dengan sistem alih daya harus menggunakan cara yang benar dan disertai dengan SDM yang telah diberi bekal keterampilan ataupun kegiatan penunjang oleh perusahaan penyedia jasa (alih daya). Perusahaan penyedia jasa alih daya tidak boleh melanggar kesepakatan dan perjanjian yang telah dibuat bersama. Perjanjian tersebut baik berkaitan dengan sistem pembayaran maupun peraturan yang lebih spesifik lainnya. Semua perjanjian yang mengatur baik pihak perusahaan penyedia jasa (alih daya) dengan pihak perusahaan pemberi kerja (non-alih daya) dituangkan di dalam MOU (Memorandum Of Understanding).

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, yang merupakan penelitian yang didasari dari pengalaman subjektif atau fenomenologikal yang dialami pada diri individu. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini melihat secara lebih detail dan lebih mendalam. mengenai fenomena yang terjadi pada obyek yang akan diteliti. Fenomenologi diartikan pula sebagai pandangan berfikir yang menegaskan pada fokus pengalaman-pengalaman dan cerita subjektif manusia. Selain itu, melalui pendekatan kualitatif fenomenologi, penelitian ini akan mampu menjelaskan lebih dalam mengenai bagaimana satu individu tertentu mampu merespon adanya satu fenomena yang terjadi di sekitarnya. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian dengan menggambarkan atau mendeskripsikan tentang Perspektif Perusahaan Outsourcing Dalam Sisi Karyawan dan Pengusaha. Obyek yang menjadi penelitian disini adalah karyawan yang bekerja sebagai ahli daya di Surabaya. Sedangkan fenomena yang terjadi dan melekat pada obyek yang diteliti adalah bagaimana sistem ahli daya pada karyawan.

Penelitian ini mengambil subyek di pabrik di Surabaya Barat. Penentuan Lokasi dalam penelitian ini dipilih secara sengaja (Purposive) sebagai syarat dan tujuan penelitian. Pemilihan lokasi ditempatkan di Pabrik khususnya yang berada di wilayah Surabaya Barat, dimana sentra industri pabrik tersebut memiliki peran terhadap peningkatan ekonomi masyarakat pekerja khususnya masyarakat sekitar. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik snowball sampling. Teknik pengambilan sampling dengan metode ini merupakan teknik yang paling lazim digunakan dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Penentuan informan dalam penelitian ini juga dilakukan dengan prosedur snowball sampling, yaitu dengan

ECONOMIE

memilih informan pertama dan melakukan proses wawancara, kemudian informan kedua, ketiga dan informan selanjutnya dipilih berdasarkan informasi yang berasal dari informan pertama.

Adapun syarat informan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang sudah lama bekerja selama 3 bulan
2. Karyawan yang sudah memiliki gaji 115.000 per harinya
3. Karyawan yang mentaati peraturan sistem kerja yang telah diterapkan

Setelah mendapatkan informasi dan data-data berdasarkan wawancara dengan informan, hal selanjutnya adalah dengan melakukan triangulasi. Dalam penelitian ini akan dilakukan beberapa triangulasi, yaitu triangulasi sumber data, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Triangulasi dalam penelitian dengan pendekatan kualitatif perlu dilakukan untuk bisa memastikan bahwa seluruh data yang didapat merupakan data yang valid dan dapat dilanjutkan untuk dilakukan penelitian. Penarikan kesimpulan akan dilakukan setelah memastikan validitas data yang diperoleh melalui proses triangulasi tersebut. Seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi dari data primer yang didapatkan dari hasil wawancara secara langsung pada obyek penelitian. Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur dan bersifat mengalir.

Hasil dan Pembahasan

Penerapan dampak sistem alih kerja dalam lingkup karyawan

Dampak merujuk pada efek atau konsekuensi dari suatu tindakan, peristiwa, atau kejadian terhadap berbagai aspek atau entitas. Dampak bisa positif atau negatif, dan bisa berkaitan dengan berbagai domain seperti ekonomi, lingkungan, sosial, atau individu. Dalam konteks umum, dampak adalah hasil atau efek yang timbul sebagai hasil dari suatu perubahan atau aktivitas tertentu. Dalam banyak situasi, dampak diukur untuk mengevaluasi efisiensi, keberhasilan, atau konsekuensi dari tindakan atau kebijakan yang diambil. Dampak terhadap karyawan dalam konteks perusahaan alih kerja muncul karena perubahan signifikan dalam dinamika organisasi dan struktur ketika layanan atau tugas tertentu diserahkan kepada penyedia layanan pihak ketiga. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sebagian ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya terkait ketentuan sistem alih daya. Selama ini sistem alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diartikan sebagai penyerahan sebagian karyawan kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian karyawan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yaitu perjanjian pemborongan karyawan atau penyediaan jasa karyawan/buruh.

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan sistem alih daya dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

ECONOMIE

Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) menyebutkan perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan karyawan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi karyawan. Pelindungan buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang muncul dilaksanakan sesuai peraturan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Berbagai hal itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan buruh yang dikaryawankan didasarkan pada PKWT atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Menurut MD selaku ketua SDM, Sistem alih kerja ini berdampak positif bagi tenaga kerja yang ingin mencari pekerjaan.

” Sistem alih kerja ini sangat menguntungkan bagi orang pengangguran di luar sana, karena di zaman sekarang cari kerja susah. Jadi, sebaiknya jangan pilih-pilih pekerjaan selagi ada kesempatan bagus ya gapapa di coba aja.”

Pertanyaan ini juga didukung oleh AL selaku ketua kelompok perhimpunan karyawan, Sistem alih kerja ini sama-sama aja kita dapat gaji nantinya

” Sistem alih kerja ini sama aja dengan sistem karyawan tetap sama sama kita nantinya terima gaji hanya beda saja kedudukannya maka dari itu kenapa tidak? ”

Tetapi berbeda dengan SH salah satu seorang karyawan yang telah bekerja di perusahaan yang menerapkan sistem alih kerja ini

” Sebenarnya bekerja di sistem alih daya ini ada enak dan tidak enaknyanya, enaknyanya kita dapat bekerja tanpa harus mencari sesuai kriteria kita... kalau tidak enaknyanya, ya itu tadi takut tiba tiba diberhentikan kerja.. tapi selagi kita nyaman dengan lingkup kerja dan kita bisa mengimbanginya.. insyaallah amann kok baik baik saja”

Berdasarkan pendapat dari beberapa sumber dapat diketahui, dampak terhadap karyawan dalam konteks perusahaan sistem alih daya muncul karena perubahan signifikan dalam dinamika organisasi dan struktur ketika layanan atau tugas tertentu diserahkan kepada penyedia layanan pihak ketiga. Berikut adalah penjelasan mengapa dampak terjadi pada karyawan:

Adapun keuntungan bagi masyarakat mengenai sistem alih daya ini, antara lain : perusahaan sistem alih daya yang berkembang bisa menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat, terutama di daerah yang mungkin memiliki tingkat pengangguran yang tinggi, peluang karyawan yang dihasilkan oleh perusahaan sistem alih daya dapat membantu masyarakat mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kualifikasi mereka, masyarakat dapat mengakses ke layanan atau produk yang lebih murah atau lebih berkualitas berkat efisiensi biaya yang diberikan oleh

ECONOMIE

perusahaan sistem alih daya, sistem alih daya ini dapat membantu memajukan perekonomian lokal dengan meningkatkan produksi dan perdagangan di wilayah tertentu.

Lalu untuk kerugian bagi masyarakat yaitu : karyawan yang sebelumnya bertanggung jawab atas fungsi yang di sistem alih daya mungkin kehilangan karyawanan mereka karena tindakan yang menghasilkan pemangkasan karyawanan terhadap perusahaan, bahkan jika pemangkasan karyawanan tidak terjadi, karyawan yang tersisa dalam perusahaan mungkin mengalami ketidakpastian karyawanan, karyawan yang dikaryawankan mungkin dihadapkan pada perubahan dalam tugas dan tanggung jawab mereka akibat pergeseran struktur, karyawan yang masih bekerja di dalam perusahaan setelah sistem alih daya mungkin merasa lebih banyak tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan kompetitif dalam menjalankan karyawanan mereka, perubahan dalam tugas atau beban kerja dapat memengaruhi keseimbangan hidup-kerja karyawan, terutama jika mereka harus bekerja lebih keras atau lebih lama, ketidakpastian karyawanan perubahan tugas dan beban kerja tambahan bisa mempengaruhi perubahan mental dan emosional karyawan.

Penting bagi perusahaan untuk memahami dampak sistem alih daya pada karyawan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meminimalkan dampak negatif, seperti memberikan komunikasi yang jelas, pelatihan, dukungan, dan memastikan bahwa perubahan dijalankan dengan cara yang adil dan terencana.

Dalam perusahaan sistem alih daya, keberhasilan dan efektivitas praktik sistem alih daya seringkali sangat tergantung pada atasan atau manajemen perusahaan dan kinerja karyawan yang terlibat dalam proses tersebut. Ada juga beberapa keterkaitan yang di perusahaan yang menggunakan sistem alih daya ini antara lain : kepemimpinan dan manajemen yang efektif sangat penting dalam merencanakan mengimplementasikan mengelola praktik sistem alih daya dalam memastikan bahwa seluruh proses berjalan dengan baik, karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dan dipilih dengan baik dapat memberikan kontribusi yang lebih baik, komunikasi yang baik dan pengawasan yang cermat diperlukan agar karyawan yang di sistem alih daya dan penyedia layanan memahami tujuan dan harapan perusahaan, mengevaluasi kinerja karyawan adalah cara untuk memastikan bahwa karyawanan yang di sistem alih daya dilakukan dengan baik, perusahaan harus memiliki kebijakan yang jelas terkait dengan praktik sistem alih daya.

Karyawan yang sudah berumah tangga yang bekerja di perusahaan sistem alih daya menghadapi sejumlah tantangan dan pertimbangan tambahan dibandingkan dengan karyawan yang masih lajang. Karyawan yang sudah berumah tangga seringkali memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar, termasuk anak-anak atau anggota keluarga lainnya. Mereka perlu menjaga keseimbangan antara karyawanan dan kehidupan pribadi untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Praktik sistem alih daya yang memerlukan kerja lembur atau jadwal yang tidak tetap dapat

ECONOMIE

memengaruhi keseimbangan ini. Karyawan yang sudah berumah tangga mungkin lebih rentan terhadap risiko pemangkasan karyawan karena mereka memiliki tanggung jawab keuangan terhadap keluarga mereka. Ketika perusahaan sistem alih daya ini memutuskan untuk mengurangi tenaga kerja, karyawan yang sudah berumah tangga seringkali merasa tekanan lebih besar. Karyawan yang sudah berumah tangga mungkin lebih sensitif terhadap manfaat tambahan, seperti asuransi kesehatan dan perlindungan sosial, yang dapat memengaruhi kesejahteraan keluarga mereka. Kesejahteraan keluarga adalah pertimbangan penting dalam keputusan kerja. Penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan karyawan sistem alih daya ini dengan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup-kerja dan memberikan perlindungan bagi karyawan dan keluarga mereka.

Pemaparan Mengenai Perusahaan yang Menggunakan Sistem Alih Daya

Pemahaman pengusaha mengacu pada kemampuan seseorang yang menjalankan atau memiliki bisnis untuk memahami aspek-aspek penting dalam mengelola bisnisnya. Ini meliputi pemahaman tentang pasar, pesaing, keuangan, pelanggan, inovasi, manajemen sumber daya manusia, dan berbagai faktor lain yang memengaruhi kesuksesan usaha. Pemahaman ini sangat penting dalam mengambil keputusan strategis, merencanakan pertumbuhan bisnis, mengidentifikasi peluang, dan mengatasi tantangan dalam dunia bisnis. Seorang pengusaha yang memiliki pemahaman yang kuat tentang semua aspek bisnisnya memiliki peluang yang lebih besar untuk berhasil dan berkembang.

Menurut CL selaku pemilik usaha, sistem alih daya ini sangat menguntungkan karena dapat mengurangi biaya pada perusahaan.

” Dengan sistem alih daya ini, selain mempercepat mendapatkan karyawan yaitu juga mengurangi biaya pengeluaran bagi perusahaan pada kas keuangannya ”

Pertanyaan ini juga didukung oleh RY salah satu pemilik usaha, dengan sistem alih daya ini kami mendapatkan karyawan yang berpengetahuan.

” Dengan saya memakai sistem alih daya ini, saya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berpengetahuan dengan begitu bisa meningkatkan mutu perusahaan saya ”

Berdasarkan pendapat dari beberapa sumber dapat diketahui pemahaman pengusaha dalam konteks bisnis adalah sama satu tujuan. Ini mencakup pemahaman tentang tugas harian, prosedur kerja, penggunaan peralatan, keselamatan kerja, kualitas produk yang mempengaruhi produktivitas, kualitas produksi. Pemahaman pengusaha merujuk pada pemahaman pemilik atau pengelola bisnis pabrik tentang aspek bisnis yang lebih luas, termasuk perencanaan strategis, analisis pasar, keuangan, pengembangan produk, dan manajemen bisnis. Pemahaman pengusaha adalah landasan untuk mengambil keputusan strategis, merencanakan pertumbuhan, dan mengelola sumber daya dalam

bisnis. Pengusaha perlu memahami visi jangka panjang, risiko, peluang, dan bagaimana bisnis mereka berperan dalam ekonomi.

Kesimpulan

1) Kesimpulan

Alih daya adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dimana pekerjaan tersebut dialihkan ke pihak atau perusahaan lain. Sehingga, karyawan alih daya bukan merupakan dari perusahaan pengguna. Selain itu, pekerjaan alih daya tidak memiliki jenjang karir. Para karyawan alih daya tidak mendapat tunjangan dari pekerjaan yang dilakukannya seperti karyawan pada umumnya, dan waktu kerja tidak pasti karena kesepakatan kontrak.

2) Saran

Sistem alih daya bagi karyawan memiliki beberapa keuntungan, seperti efisiensi operasional, fokus perusahaan pada inti bisnis, dan pengurangan beban administratif. Perlu dikelola dengan baik untuk menghindari dampak negatif terhadap karyawan dan kualitas perusahaan. Pentingnya manajemen yang bijaksana dan keberlanjutan hubungan kerja menjadi sorotan dalam mengimplementasikan sistem alih daya.

Daftar Pustaka

- Bernat P. (2016). Outsourcing (Alih Daya) Dan Pengelolaan tenaga Kerja Pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah "Advokasi"*, 4 (1), 12-24. doi: <https://dx.doi.org/10.36987/jiad.v4i1.346>
- Dean, dkk. (2022) Analisis Praktik Outsourcing dalam Perspektif Undang Undang Cipta Kerja. *Jurnal LemhannasRI*, 19 (3), 212-223. doi: <https://doi.org/10.55960/jlri.v10i3.298>
- M. Fauzi. (2006). Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Outsourcing. *Jurnal Risalah Hukum Fakultas Hukum Universitas Mulawarman*, 2 (!), 9-14
- Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*. Universitas Pembangunan Nasional Jakarta
- Suyoko S, Ghufron AZ, M. (2021). Tinjauan Yuridis terhadap Sistem Alih Daya pada Pekerja Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12 (1), 99-109. doi:10.26905/idjch.v12i1.5780