

TENAGA KONTRAK: MANFAAT DAN PERMASALAHANNYA

Oleh: Maryono

Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang

Abstract

The global economic crisis has improved they competition between corporate institution. In the uncertainly condition every corporate has to make fast adaptation, so the corporate has flexibility in business operation. One of the strategy is using contract worker (outsourcing) in order to rise flexibility. More over it will improve the performance through human expenditure.

This articles aim to explore the factors influences contract worker, benefit for worker, corporate, an economy, than to explore the problems and solutions.

Key words : competition, contract worker, flexibility.

Pendahuluan

Globalisasi saat ini ditandai dengan semakin sengitnya persaingan antar perusahaan baik dalam bentuk persaingan domestik maupun persainan global dimana terdapat berbagai perusahaan multinasional yang beroperasi secara langsung di suatu negara, atau produk-produk perusahaan multinasional yang dipasarkan secara global pula. Untuk dapat memenangkan persaingan tersebut manajemen perusahaan dituntut mampu merumuskan suatu strategi yang tepat yang didasarkan pada penilaian lingkungan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal perusahaan.

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, sehingga manajemen dituntut dapat mengoptimalkan peranan tenaga kerja yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga perusahaan dapat memenangi persaingan. Salah satu strategi generik perusahaan yang mudah diterapkan setiap perusahaan adalah dengan menekan biaya sehingga perusahaan dapat efisien dalam operasinya untuk dapat meningkatkan atau memaksimalkan keuntungan perusahaan. Biaya tenaga kerja pada berbagai perusahaan sering menempati urutan tertinggi dalam pengeluaran perusahaan, khususnya pada perusahaan yang berbasis tenaga kerja atau padat karya seperti pada perusahaan tekstil dan produk tekstil atau

pada perusahaan jenis lain dimana tenaga kerja mempunyai peranan dominan dalam kegiatan utama perusahaan.

Salah satu strategi dalam menekan biaya perusahaan khususnya biaya tenaga kerja adalah dengan menggunakan tenaga kerja kontrak atau dengan perjanjian kerja. Strategi penggunaan tenaga kerja kontrak ini dapat diterapkan khususnya apabila jumlah penawaran tenaga kerja lebih besar dibandingkan dengan sisi permintaan tenaga kerja seperti kasus Indonesia saat ini dimana banyak terjadi pengangguran. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan jumlah pengangguran di Indonesia akhir tahun 2008 sejumlah 9,4 juta orang dan dengan banyaknya perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja di tahun 2009 ini maka diperkirakan jumlah pengangguran akan dapat mencapai angka 10 juta orang. Komposisi berdasarkan pendidikan angka pengangguran tersebut terdiri dari : di bawah Sekolah Dasar 547 ribu, Sekolah Dasar 2,1 juta, SMP dan sederajat 1,973 juta, SMA dan sederajat 3,81 juta, Diploma dan sederajat 362 ribu, dan Universitas dan sederajat 600 ribu.

Penggunaan tenaga kerja kontrak dapat dilaksanakan dengan dua cara: pertama, perusahaan langsung melakukan kontrak dengan tenaga kerja yang bersangkutan (secara langsung) atau yang kedua adalah perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak yang berasal dari penyalur tenaga kerja kontrak (*Outsourcing*

agency). Outsourcing dapat diartikan sebagai bentuk kontrak kerjasama antara perusahaan dengan perusahaan mitra yang menyediakan tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kontrak yang telah disepakati kedua belah pihak. Jadi dalam hal ini perusahaan pemakai tenaga kerja tidak memiliki hubungan dengan tenaga kerja yang dipekerjakan secara langsung tetapi melalui perusahaan *outsourcing agency*.

Beberapa Faktor Pendorong Tenaga Kerja Kontrak.

Terdapat beberapa alasan mengapa suatu perusahaan lebih memilih menggunakan tenaga kerja kontrak dibandingkan dengan menggunakan tenaga kerja tetap yang antara lain meliputi : a) pekerjaan bersifat sementara; b) pekerjaan bersifat fluktuatif; c) tingkat upah yang lebih rendah; d) mudah dalam pemutusan hubungan kerja; e) terdapat banyak pengangguran.

a. Pekerjaan bersifat sementara.

Untuk pekerjaan yang bersifat sementara akan mendorong manajemen juga mempekerjakan tenaga kerja kontrak. Hal ini tentu saja merupakan alasan yang sangat proporsional karena apabila menggunakan tenaga kerja tetap akan dapat menjadi beban perusahaan selanjutnya apabila pekerjaan yang bersifat sementara tersebut telah habis / selesai dikerjakan. Beberapa jenis pekerjaan yang biasanya bersifat sementara banyak dijumpai pada perusahaan kontraktor yaitu suatu perusahaan yang memiliki pekerjaan karena menerima kontrak kerja dengan perusahaan atau lembaga pemberi kerja. Dengan demikian mereka akan memilih menggunakan tenaga kerja kontrak setiap mereka mendapatkan tender dalam proyek.

b. Pekerjaan bersifat fluktuatif.

Adanya pekerjaan yang bersifat fluktuatif yang dihadapi suatu perusahaan mendorong penggunaan tenaga kerja kontrak. Pada saat terdapat volume pekerjaan yang melonjak mereka akan mencari dan memerlukan tenaga kontrak dan pada saat pekerjaan tersebut telah selesai atau telah mengalami penurunan maka

mereka akan memutus tenaga kontrak tersebut. Perusahaan yang memiliki pekerjaan bersifat fluktuatif ini biasanya bergerak dibidang pertanian atau agro industri dimana volume pekerjaan mereka tergantung pada musim. Pada musim panen mereka mengalami banyak pekerjaan sehingga membutuhkan tenaga kerja lebih banyak dan pada saat tidak musim panen maka mereka akan mengalami penurunan volume pekerjaan sehingga dapat memutus tenaga kerja kontraknya.

c. Tingkat upah rendah.

Selain faktor volume pekerjaan, manajemen juga sering dalam menggunakan tenaga kerja kontrak didasari suatu alasan bahwa dengan menggunakan tenaga kerja kontrak akan dapat menekan pengeluaran dari sektor upah tenaga kerja. Hal ini dapat disebabkan karena tenaga kontrak tidak memiliki hak seperti halnya tenaga tetap sehingga biasanya mereka hanya akan menerima upah sebesar nilai kontrak yang telah disepakati sebelumnya antara perusahaan dengan tenaga kontrak yang bersangkutan. Berbeda dengan tenaga kerja kontrak, maka tenaga kerja tetap biasanya mendapatkan upah yang lebih tinggi dari tenaga kerja kontrak yang disebabkan mereka selain menerima upah atau gaji pokok, mereka juga menerima berbagai tunjangan sehingga pada akhirnya upah mereka lebih tinggi dibandingkan dengan upah tenaga kerja kontrak.

d. Mudah dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

Berbeda dengan kasus pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja tetap yang memiliki berbagai konsekuensi khususnya keuangan bagi perusahaan, maka pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja kontrak akan lebih sederhana dan tidak membebani keuangan perusahaana. Untuk memutus hubungan kerja dengan tenaga kerja kontrak sangat mudah bagi perusahaan karena apabila batas masa kontrak kerja yang telah disepakati dengan tenaga kerja telah habis masa berlakunya dapat secara otomatis hubungan kerja tersebut telah berakhir. Dengan demikian apabila perusahaan tidak menghendaki lagi tenaga kerja yang bersangkutan bekerja di perusahaan otomatis

hubungan kerja dengan tenaga kerja kontraknya telah berakhir dan tidak menimbulkan masalah.

e. Terdapat banyak pengangguran.

Selain berbagai alasan yang telah dikemukakan di atas yang mendorong manajemen perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak yang lebih penting dari semua itu adalah adanya kenyataan di Indonesia bahwa tingkat pengangguran tinggi. Dengan demikian posisi tawar tenaga kerja di Indonesia relatif rendah dibandingkan dengan posisi tawar perusahaan yang menggunakan tenaga kerja sehingga bagi tenaga kerja mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja sudah dianggap masih lebih baik daripada menganggur sama sekali. Dalam praktek juga sering terjadi bahwa tenaga kerja kurang memahami atau kurang peduli dengan berbagai persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja dengan perusahaan meskipun sering dianggap dapat merugikan pihak tenaga kerja.

Ketentuan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan *outsourcing* antara lain mengatur tentang hal – hal sebagai berikut :

- a. Perjanjian kerja dibedakan ke dalam dua jenis yaitu kontrak untuk waktu tertentu dan kontrak tidak untuk waktu tertentu Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas : a. jangka waktu tertentu; b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. (ps 56 : 2)
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (ps 58 : 1)
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : 1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; 2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; 3. pekerjaan yang bersifat musiman; 4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan

- baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. (ps 59 : 1)
- d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (ps 59 : 2)
- e. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. (ps 59 : 3)
- f. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. (ps 59 : 4)
- g. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja / buruh yang bersangkutan. (ps 59 : 5)
- h. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. (ps 59 : 6)
- I. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ketentuan ini menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (ps 59 : 7)
- j. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. (ps 60 : 1)
- k. Dalam masa percobaan kerja pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. (ps 60 : 2)
- l. Perjanjian kerja berakhir apabila : 1. pekerja meninggal dunia; 2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; 3. adanya putusan pengadilan dan / atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau 4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. (ps 61 : 1)

- m. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja / buruh yang dibuat secara tertulis. (ps 64)
- n. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. (ps 65 : 1)
- o. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan; d. tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ps 65 : 2)
- p. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum. (ps 65 : 3)
- q. Pekerja / buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. (ps 66 : 1)

Manfaat Tenaga Kerja Kontrak

Fenomena tenaga kerja kontrak tentu saja tidak dapat hanya dilihat dari perspektif manajemen perusahaan saja, namun juga perlu dilihat dari sudut pandang tenaga kerja itu sendiri maupun bagi perekonomian nasional secara makro. Berikut ini disajikan beberapa keuntungan dengan adanya praktik outsourcing baik yang dinikmati perusahaan, tenaga kerja maupun bagi perekonomian nasional secara makro.

a. Manfaat bagi perusahaan.

Bila harus diurutkan tentang siapa yang paling berkepentingan dengan adanya praktik penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) adalah perusahaan. Dengan *outsourcing* perusahaan pemakai tenaga kerja ini telah berkurang beban manajemennya yang salah

satunya adalah menyangkut urusan tenaga kerja. Perusahaan pengguna tenaga kerja dapat lebih fleksibel dan mudah menyesuaikan diri dalam setiap perubahan lingkungan yang terjadi karena fluktuasi kebutuhan tenaga kerja dapat secara mudah diatasi dengan adanya outsourcing.

Perubahan tuntutan kompetensi yang harus dimiliki tenaga kerja juga dapat dengan mudah didapatkan perusahaan tanpa harus melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang memerlukan biaya tinggi tetapi cukup dengan mencari tenaga kerja baru yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya karena memiliki tenaga kerja yang senantiasa kompetitif namun tidak mengganggu kinerja keuangannya.

b. Manfaat bagi tenaga kerja.

Selain memberikan manfaat atau keuntungan bagi perusahaan, praktik penggunaan tenaga kerja kontrak juga memberikan manfaat bagi tenaga kerja. Menjadi pekerja di suatu perusahaan meskipun hanya sebagai tenaga kerja kontrak tentu hal ini lebih baik daripada sebagai pengangguran. Selain dari nilai ekonomis karena mendapatkan penghasilan, status pekerja juga memiliki nilai social yang lebih tinggi akan mendorong kepercayaan diri tenaga kerja menjadi lebih tinggi.

Khususnya bagi lulusan baru baik dari sekolah menengah maupun perguruan tinggi, mendapatkan pekerjaan di suatu perusahaan meskipun hanya dalam kontrak mungkin hanya satu hingga dua tahun tentu saja akan memberikan bekal yang cukup bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan di masa yang akan datang. Selain menjalani pekerjaan sebagai pekerja kontrak mereka tentunya mendapatkan pendidikan dan latihan secara nyata dalam dunia kerja sehingga apabila mereka mampu mengembangkan dirinya secara maksimal dan didorong perilaku yang positif tentu mereka akan menjadi petarung- petarung yang tangguh untuk dapat mendapat pekerjaan dan bersaing dengan sesama pencari kerja yang lainnya.

c. Manfaat bagi perekonomian nasional

Pengangguran bukan hanya masalah bagi Negara berkembang saja, melainkan juga dihadapi oleh Negara maju. Apalagi dalam perekonomian yang sedang mengalami krisis seperti sekarang ini, setiap peluang kerja yang diberikan oleh perusahaan tentu saja akan sangat bermanfaat bagi perekonomian suatu Negara. Selain akan dapat meningkatkan pendapatan nasional, penyerapan tenaga kerja dan pengurangan pengangguran akan mendorong berkurang kasus – kasus sosial yang dapat mengganggu stabilitas nasional. Untuk itu praktik penggunaan tenaga kerja kontrak tidak perlu dipermasalahkan, tetapi perlu dilakukan pengawasan sehingga tidak ada pihak yang dirugikan atas praktik tersebut.

Permasalahan dan Solusinya

Praktik penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) sering menimbulkan perdebatan, dimana pihak manajemen perusahaan merasa perlu ada *outsourcing* sementara di pihak lain tenaga kerja merasa keberatan karena masa depannya dianggap tidak memiliki kepastian. Berdasarkan ketentuan perundang-undangan sebenarnya telah menggariskan tentang jenis pekerjaan yang dapat dikontrakkan yaitu pekerjaan yang bukan bersifat tetap atau bukan pekerjaan inti dari perusahaan yang bersangkutan. Jadi beberapa pekerjaan yang dapat dikontrakkan misalnya : jasa kebersihan, jasa keamanan, jasa katering, jasa antar jemput karyawan.

Namun dalam praktik penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) dewasa ini hampir terjadi di setiap jenis pekerjaan bukan yang tidak inti atau penunjang saja tetapi juga pada pekerjaan – pekerjaan yang bersifat permanen dan inti di perusahaan. Dewasa ini telah banyak terjadi praktik tenaga kerja kontrak untuk pekerjaan dokter atau perawat di rumah sakit, dosen di perguruan tinggi, teller di perbankan, dan praktik penggunaan tenaga kontrak tetapi untuk pekerjaan yang bersifat tetap di perusahaan.

Sebagai solusi atas permasalahan ini adalah harus dilakukan pengawasan dan pembinaan yang secara terus menerus dari departemen tenaga kerja agar praktik penggunaan tenaga kerja kontrak namun untuk

dipekerjakan pada pekerjaan tetap di perusahaan tidak terjadi. Namun apabila penggunaan tenaga kerja kontrak ini harus dilakukan maka harus dijadwalkan kapan penggunaan tenaga kontrak ini harus diakhiri untuk mengangkat tenaga kerjanya menjadi tenaga kerja tetap.

Masalah kedua dalam penggunaan tenaga kerja kontrak ini adalah adanya persepsi bahwa tenaga kerja kontrak harus dibayar lebih murah daripada tenaga kerja tetap. Persepsi ini adalah keliru karena menempatkan tenaga kerja kontrak sebagai tenaga kerja kelas dua jelas tidak dapat mendukung kinerja perusahaan karena dengan persepsi tenaga kerja kontrak harus murah berarti perusahaan tidak berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas yang mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Selain itu biasanya tenaga kerja kontrak akan menerima upah yang lebih rendah dari upah minimal kabupaten / kota karena harus dipotong oleh agen sebagai jasa penyedia tenaga kerja.

Sebagai solusi masalah ini adalah dengan merubah persepsi dari semua pihak bahwa tenaga kerja kontrak bukan lagi sebagai tenaga kerja kelas dua tetapi mereka justru adalah tenaga kerja pilihan yang siap diperebutkan berbagai perusahaan karena kompetensinya sehingga bagi mereka upah yang lebih tinggi justru lebih layak untuk menghargai kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Masalah ketiga dalam penggunaan tenaga kerja kontrak adalah lemahnya pembinaan dalam bentuk pendidikan dan latihan yang diberikan kepada mereka. Untuk itu mereka dari sejak awal harus dibina untuk mampu membangun daya saing. Baik *knowledge*, *skill*, maupun *attitude* (KSA) sehingga nantinya mereka akan menjadi tenaga kerja yang unggul dan mampu bersaing dalam bursa tenaga kerja. Dalam kompetisi ini sudah pasti ada pemenang dan ada pecundang.

Namun untuk sekadar gambaran, tidak sedikit orang-orang besar dan sukses terlahir dari industri ini dan dari kedua perusahaan *outsorce* tersebut, dan mereka kini menduduki banyak posisi puncak di berbagai bank nasional maupun perusahaan besar. Artinya, fakta ini membuktikan industri ini tidak seburuk yang digambarkan. Jadi, pastilah persoalan akan

dihadapi oleh mereka yang tidak mampu bersaing, dan pangkalnya adalah sistem kontraknya jangka pendek.

Penutup

Masalah ketenagakerjaan secara nasional masih merupakan masalah yang sangat krusial sehingga perlu penanganan secara menyeluruh dan bijaksana. Praktek penggunaan tenaga kerja kontrak bukan suatu yang dilarang berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, namun dalam praktek perlu dilakukan pengawasan dan pembinaan sehingga tidak terjadi praktek menyimpang yang dapat merugikan tenaga kerja. Selain itu permasalahan tenaga kerja juga harus menjadi perhatian perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Pemahaman saling membutuhkan dan saling memberikan keuntungan satu sama lainnya harus dibangun antara manajemen perusahaan dengan tenaga kerja sehingga perusahaan akan berusaha memberikan kesejahteraan yang tinggi bagi tenaga kerjanya demikian pula harus didukung dengan komitmen yang tinggi pula oleh tenaga kerja untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Referensi

UU RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Michael A. Hitt; R. Duane Ireland; Robert E. Hoskisson; “ Manajemen Strategis, Daya Saing & Globalisasi; Salemba Empat; Jakarta; 2002.

Michael E. Porter; “ Keunggulan Bersaing, Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul “; Erlangga; Jakarta; 1997.

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, “ Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke-21 “, Erlangga, Jakarta, 1997.

Gery Dessler, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Prenhallindo, Jakarta, 1997.

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, “ Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21”, Erlangga, Jakarta, 1997.

Edwin B. Flippo, “ Manejemen Personalia”, Erlangga, Jakarta, 1996.

Stan Kosen, “ Aspek Manusia dalam Organisasi “, Erlangga, Jakarta, 1993.

Douglas McGregor, Penerjemah Arlina G. latif, “ Aspek Manusia dalam Dunia Usaha “, Erlangga, Jakarta, 1988.

www.sinarharapan.co.id. “ Tenaga Kerja Kontrak Banyak Positifnya “.

www.vibiznews.com. “ Jumlah Pengangguran Indonesia Berpeluang Tembus 10 juta “.