



LAPORAN PENELITIAN
UNTUK SYARAT PEROLEHAN ANGKA KREDIT
FUNGSIONAL PENGELOLA BARANG/JASA

**“UPAYA MENINGKATKAN UPAH DAN KESEJAHTERAAN
PEKERJA OUTSOURCING DI UNIVERSITAS DIPONEGORO
MELALUI PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH”**

PELAKSANA PENELITIAN :

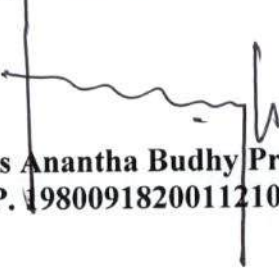
AJIK SUJOKO, SH, MH

Tahun 2018


**LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN
UNTUK SYARAT PEROLEHAN ANGKA KREDIT
FUNGSIONAL PENGELOLA BARANG/JASA**

**“Upaya Meningkatkan Upah dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing
di Universitas Diponegoro melalui Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah”**

**Mengetahui Kasubbag Umum &
Pengelolaan Aset Fakultas Hukum Undip**


Mas Anantha Budhy Prakosa, S.T., MSi
NIP. 198009182001121003


Peneliti,


Ajik Sujoko, S.H.MH
NIM. 198007091999031001

**Mengetahui,
Kepala Bagian Tata Usaha
Fakultas Hukum Undip**


Darwanto, S.H
NIP. 196809271991031001

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Diponegoro**


Prof. Dr. R. Benny Rivanto, S.H., M.Hum., C.N
NIP. 196204101987031003

“Upaya Meningkatkan Upah dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing di Universitas Diponegoro melalui Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah”

Ajik Sujoko

Fungsional Pengelola Barang/Jasa Pertama

Fakultas Hukum Universitas Diponegoro

email : ajik.sujoko80@gmail.com

Abstract

Acquisition of wages and prosperity of outsourced workers at Diponegoro University is determined from 3 matter: the budget of outsourced users, procurement process of outsourcing providers and employment agreements between outsourced employers and workers. Outsourced workers are not open to be appointed contract workers or permanent personnel of Diponegoro University, due to contract workers and permanent personnel through open selection. Outsourcing practices are beneficial only in the short term but in the long term the choice of contract workers/remains strategic. The importance of increasing wages and prosperity, in addition to outsourced workers will work comfortably, also presenting the procurement principle of best value for money. Efforts to increase wages and welfare of outsourced workers at Diponegoro University can be done through a centralized procurement budget, provider selection process and contracts with providers.

Keywords: wages, prosperity, outsourced workers, procurement of goods/services

Abstrak

Penerimaan upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro ditentukan dari 3 hal yaitu anggaran dari pengguna outsourcing, proses pengadaan penyedia outsourcing dan perjanjian kerja antara pengusaha outsourcing dengan pekerja. Pekerja outsourcing tidak terbuka untuk diangkat menjadi tenaga kontrak atau tenaga tetap Universitas Diponegoro, karena tenaga kontrak dan tenaga tetap melalui seleksi terbuka. Praktek outsourcing hanya menguntungkan dalam jangka pendek namun dalam jangka panjang pilihan tenaga kontrak/ tetap menjadi strategis. Pentingnya meningkatkan upah dan kesejahteraan, selain pekerja outsourcing akan bekerja nyaman, juga mempresentasikan prinsip pengadaan yaitu *best value for money*. Upaya peningkatan upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro dapat dilakukan melalui anggaran pengadaan terpusat, proses pemilihan penyedia dan kontrak dengan penyedia.

Kata kunci: upah, kesejahteraan, pekerja outsourcing, pengadaan barang/jasa

Daftar riwayat hidup pengarang/penulis

Penulis adalah seorang PNS yang bekerja menjadi staf di Fakultas Hukum Universitas Diponegoro sejak tahun 1999. Memulai berkecimpung dalam pengadaan sejak tahun 2007 dan masih aktif sampai sekarang. Akhir tahun 2014 beralih ke Fungsional Pengelola Barang/Jasa. Penulis melanjutkan kuliah S1 di Fakultas Hukum Undip angkatan 2001. Tahun 2008, penulis lulus kuliah S2 di Progam Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum Undip. Penulis juga pernah mengikuti beberapa diklat dan pelatihan teknis yang berkaitan dengan pengadaan barang/jasa baik yang diselenggarakan oleh Undip, Sekjen Kementerian Keuangan, LKPP maupun IAPI.

Daftar Isi

Judul	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Abstrak	iii
Daftar riwayat hidup pengarang/penulis	iv
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel dan Bagan.....	vii
Bab I. Pendahuluan	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan dan Kegunaan	5
D. Tinjauan Pustaka	5
1. Kebijakan Penggunaan Outsourcing menurut Peraturan Ketenagakerjaan.....	5
2. Regulasi Penggunaan Outsourcing di Instansi Pemerintah	8
3. Literatur Pengadaan Barang/Jasa di Universitas Diponegoro	9
a. Peraturan Pengadaan di Universitas Diponegoro.....	9
b. Organisasi Pengadaan di Universitas Diponegoro...	11
Bab II. Metode Penelitian	13
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	13
B. Metode Penelitian	14
C. Cara Pengumpulan Data	15
Bab III. Hasil Penelitian	16
A. Analisis Data.....	16
1. Analisis Penggunaan Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro	16
a. Persepsi Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro	16
b. Kebutuhan Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro	18
2. Analisis Penerimaan Upah dan Kesejahteraan Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro	19

a. Penerimaan Upah dan Kesejahteraan Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro	19
b. Analisa Penerimaan Upah dan Kesejahteraan Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro	24
B. Pembahasan	30
1. Pentingnya Peningkatan Upah dan Kesejahteraan Pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro	30
2. Peningkatan Upah dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing di Universitas Diponegoro melalui Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah	33
Bab IV. Penutup	39
A. Kesimpulan	39
B. Saran/Rekomendasi	40
C. Ucapan Terima Kasih	40
D. Daftar Pustaka	41

Daftar Tabel, dan Bagan

Tabel 1. Perbedaan/Persamaan Penggunaan Outsourcing dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	3
Tabel 2. Kelebihan/Kekurangan Penggunaan Outsourcing dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	3
Tabel 3. Waktu Penelitian	14
Tabel 4. Jumlah Paket Dan Pagu Pengadaan Outsourcing.....	31
Bagan 1. Organisasi pengadaan menurut Perpres No. 54 Tahun 2010 dan perubahannya.....	12
Bagan 2. Organisasi pengadaan di Universitas Diponegoro Tahun 2017	12

Bab I. Pendahuluan

A. Latar belakang masalah

Praktik penggunaan pekerja outsourcing di lingkungan Universitas Diponegoro melalui pihak ketiga/penyedia sudah berjalan setelah terbitnya peraturan pengadaan barang/jasa pemerintah. Bidang outsourcing yang banyak dipakai adalah jasa layanan kebersihan/cleaning service, jasa pelayanan keamanan/security. Sebelum penggunaan pekerja outsourcing, proses pemenuhan kebutuhan tenaga, khususnya di bidang pekerjaan kebersihan dan keamanan dengan cara merekrut sebagai tenaga honorer/kontrak. Dalam perkembangannya, kebutuhan akan tenaga di bidang pekerjaan kebersihan dan keamanan di lingkungan Universitas Diponegoro meningkat. Hal ini bisa dilihat dari pembangunan fisik berupa gedung dan lingkungan yang cukup signifikan sejak tahun 2010, khususnya di kampus Universitas Diponegoro Tembalang.

Penambahan jumlah gedung yang ada, selain akan menambah jumlah pengguna gedung, khususnya dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan, juga menambah kebutuhan tenaga kebersihan dan keamanan. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kebersihan dan keamanan, bisa dilakukan dengan berbagai cara seperti merekrut menjadi tenaga kontrak atau tenaga tetap atau dengan menggunakan pihak ketiga/penyedia.

Menurut Ajik Sujoko dalam tulisan mengenai Outsourcing Jasa Kebersihan di Instansi Pemerintah, *outsourcing* menjadi pilihan untuk melaksanakan pekerjaan¹ seperti jasa layanan kebersihan dan jasa layanan keamanan, bahkan menjadi kecenderungan bagi instansi pemerintah menggunakannya. Penggunaan pekerja outsourcing di instansi pemerintah kepada pihak swasta tunduk pada peraturan pengadaan barang/jasa pemerintah. Contoh pengaturan pengadaan di instansi pemerintah khususnya di Perguruan Tinggi Negeri sebagai berikut:

¹ Ajik Sujoko, "Outsourcing Jasa Kebersihan di Instansi Pemerintah", tanggal 11 Agustus 2016

1. Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2010, tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, beserta perubahannya
2. Peraturan Rektor Institut Teknologi Bandung No. 218/PER/II.A/SP/2015 tentang Pengadaan Barang/Jasa Yang Dibiayai Dari Dana Bukan Penerimaan Negara Bukan Pajak (Bukan PNBPN) Institut Teknologi Bandung
3. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengadaan Barang/Jasa yang Dibiayai dari Dana Selain Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara

*Different types of private sector participation such as outsourcing, concession models and various forms of public-private partnership (PPP) have been discussed worldwide since the 1980s as an instrument for improving the performance of governments in the context of new public management (NPM).*² Dalam *International Journal of Public Sector Management*, Wolfgang Dieter Gerstlberger Karsten Schneider menjelaskan *outsourcing* merupakan salah satu bentuk partisipasi pihak swasta sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pemerintah. Alih daya yang lebih dikenal dengan *outsourcing* atau *contracting out* adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.³

Dibawah berikut sekilas gambaran perbedaan/persamaan dan kelebihan/kekurangan penggunaan *outsourcing* dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja sesuai tabel 1 di bawah :⁴

² Wolfgang Dieter Gerstlberger Karsten Schneider , (2013), " Outsourcing and concession models as door opener for publicprivate partnerships in the European health sector? ", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 26 Iss 7 pp. 554 – 555.

³ Wikipedia, *Alih Daya*, https://id.wikipedia.org/wiki/Alih_daya, tanggal 5 Januari 2018

⁴ Ajik Sujoko, *Outsourcing di Instansi Pemerintah*, <http://ajiksujoko.blog.undip.ac.id/2017/12/19/outsourcing-di-instansi-pemerintah-2/#more-605>, tanggal 5 Januari 2018

Tabel 1.
Perbedaan/Persamaan Penggunaan Outsourcing dengan
Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Perbedaan/ persamaan	Outsourcing	Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja
Prosedur Pengadaan	Sesuai aturan pengadaan pemerintah	Proses rekrutmen sesuai aturan instansi pemerintah yang bersangkutan
Tenaga	Melalui penyedia (perusahaan outsourcing)	Langsung / tanpa penyedia
Hirarki tenaga	Dibawah penyedia	Dibawah instansi pemerintah
Pembayaran upah	Melalui penyedia	Melalui instansi pemerintah
Besaran Upah	Sesuai aturan ketenagakerjaan	Sesuai kemampuan instansi pemerintah
	Tergantung perjanjian kerja dengan Penyedia	Tergantung perjanjian kerja dengan Instansi pemerintah
Manajemen tenaga	Dibawah penyedia dan instansi pemerintah pengguna	Dibawah Instansi pemerintah
Penilaian tenaga	Oleh Penyedia dan instansi pemerintah pengguna	Oleh Instansi pemerintah
Harapan tenaga	Diangkat menjadi tenaga tetap instansi pemerintah	Diangkat menjadi tenaga tetap instansi pemerintah
Penyelesaian perselisihan	Antara tenaga dengan Penyedia dengan musyawarah / hubungan industrial / perdata	Antara tenaga dengan instansi pemerintah yang bersangkutan dengan musyawarah/perdata

Tabel 2.
Kelebihan/Kekurangan Penggunaan Outsourcing dengan
Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Kelebihan/Kekurangan	Outsourcing	Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja
Efisien manajemen	Lebih efisien	Kurang efisien
Besaran Pendapatan yang diterima	Perlu penelitian lebih lanjut	Perlu penelitian lebih lanjut
Kesejahteraan tenaga	Perlu penelitian lebih lanjut	Perlu penelitian lebih lanjut
Hasil pekerjaan	Lebih optimal	Cukup Optimal
Pajak	Dikenakan "pajak pertambahan nilai" dan pajak penghasilan	Hanya dikenakan pajak penghasilan untuk tenaga
Biaya manajemen	Ada biaya manajemen	Tidak ada biaya manajemen

Kesejahteraan tenaga atau pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Pertama, Universitas Diponegoro bukan berbentuk perusahaan, namun merupakan PTN Badan Hukum yang sudah biasa menerapkan praktik outsourcing.

Selain menggunakan outsourcing, Universitas Diponegoro juga memiliki tenaga/pegawai yang bidang pekerjaan/*job discription* sama dengan pekerja outsourcing. Kedua, upah dan kesejahteraan buruh atau pekerja dalam outsourcing merupakan isu yang cukup relevan untuk menggambarkan kondisi ketenagakerjaan, khususnya di Universitas Diponegoro. Ketiga, penulis adalah fungsional pengadaan di Universitas Diponegoro yang ditugaskan menjadi Pokja Pengadaan yang bertugas untuk memilih penyedia.

Dari uraian diatas mendasari untuk menulis penelitian dengan judul **“Upaya Meningkatkan Upah dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing di Universitas Diponegoro melalui Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah”**

B. Rumusan masalah

Undip sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN Badan Hukum), dalam menggunakan pekerja outsourcing melalui penyedia mendasarkan pada peraturan pengadaan barang/jasa pemerintah yang berlaku. Apakah penerapan aturan pengadaan tersebut akan mempekerjakan pekerja secara manusiawi? Sebagai tolak ukur normatif mempekerjakan secara manusiawi adalah mengikuti kaidah penggunaan pekerja menurut peraturan ketenagakerjaan. Tolak ukur normatif tersebut dapat dilihat dari upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing yang diterima.

Dari uraian tersebut dapat dirumuskan beberapa hal menjadi masalah, yaitu:

1. Mengapa perlu peningkatan upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro ?
2. Bagaimana upaya peningkatan upah dan kesejahteraan pekerja Outsourcing di Universitas Diponegoro melalui Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah ?

C. Tujuan dan Kegunaan

Kegiatan Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Pentingnya peningkatan upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro Kebijakan
2. Bentuk peningkatan upah dan kesejahteraan pekerja Outsourcing di Universitas Diponegoro melalui Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

D. Tinjauan Pustaka

1. Kebijakan Penggunaan Outsourcing menurut Peraturan Ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Munculnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bagian dari skenario pemerintah untuk menata dan mengosiasikan kepentingan bersama antara pengusaha, buruh dan pemerintah⁵. Perusahaan memiliki kepentingan terhadap pengembangan modal, sedangkan buruh berkepentingan menaikkan pendapatan. Menghadapi situasi tersebut, pemerintah berkepentingan mengamankan makro ekonominya agar kondisi ekonomi menjadi kondusif.⁶

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperlukan untuk pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan Ketenagakerjaan adalah

⁵ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, Yogyakarta; LkiS Yogyakarta, 2008, hal. 8.

segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha adalah : a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah : a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan ini yang biasa disebut dengan outsourcing. Dijelaskan dalam Pasal 65 ayat (1)

⁶ *Op. Cit.*, hal. 51.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Ayat (2) 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.

Ayat (3) dijelaskan bahwa perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

Kebijakan penggunaan outsourcing Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperuntukkan pada perusahaan. Aturan pelaksana outsourcing terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Perusahaan/Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jadi secara prinsip ketentuan outsourcing ini diberlakukan pada suatu perusahaan.

Kebijakan lain di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mengenai pemberian upah dan kesejahteraan. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 6 angka 30 dan 31 mengenai upah dan kesejahteraan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-

undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Mengenai upah lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 88 – 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Mengenai kesejahteraan lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 99 – 101 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Regulasi Penggunaan Outsourcing di Instansi Pemerintah

Kebijakan penerapan outsourcing di instansi pemerintah, belum ada kebijakan atau perturan khusus yang membolehkannya. Instansi pemerintah adalah sebutan kolektif meliputi satuan kerja/satuan organisasi kementerian/departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, kesekretariatan lembaga tinggi negara, dan instansi pemerintah lainnya, baik pusat maupun daerah, termasuk Badan Usaha Milik Negara, Badan Hukum Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah. Namun, instansi pemerintah mulai mengadopsi praktik penggunaan outsourcing yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Dasar hukum penggunaan outsourcing di instansi pemerintah belum ada dalam peraturan perundangan-undangan. Instansi pemerintah sebagai badan hukum publik dapat menggunakan outsourcing dengan tunduk pada aturan ketenagakerjaan, dan ini sudah menjadi kebiasaan⁷ yang sudah berlaku di beberapa atau sebagian besar di instansi pemerintah. Kebiasaan atau “*best practice*” penggunaan outsourcing di instansi pemerintah bisa menjadi bentuk hukum tidak tertulis.

⁷ Wawancara, Sonhaji, SH.MHum, Dosen Hukum Administrasi Fakultas Hukum Undip, Rabu 6 Desember 2017.

Secara normatif, penggunaan outsourcing oleh instansi pemerintah belum ada peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum yang mengaturnya. Kendati belum ada aturan sebagai dasar hukumnya, instansi pemerintah memiliki kewenangan (menggunakan *freies ermessen*) untuk melakukan perbuatan hukum privat dengan swasta⁸ dengan tujuana agar pelayanan publik lebih representatif.

Freies ermessen diartikan sebagai salah satu sarana untuk memberikan ruang bergerak bagi pejabat atau badan-badan hukum administrasi negara untuk melakukan tindakan tanpa harus terikat sepenuhnya pada undang-undang. Instansi pemerintah dapat menggunakan ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk melaksanakan outsourcing seperti halnya yang dilakukan oleh perusahaan. Apabila instansi pemerintah menggunakan outsourcing jasa kebersihan, maka harus tunduk pada peraturan ketenagakerjaan.

3. Literatur Pengadaan Barang/Jasa di Universitas Diponegoro

a. Peraturan Pengadaan di Universitas Diponegoro

Universitas Diponegoro adalah Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN Badan Hukum). Apabila melihat definisi PTN-BH menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum, jelas bahwa ia adalah badan hukum publik yang otonom. Sebagai badan hukum publik, Undip memiliki kewenangan mengadakan kontrak atau perjanjian dengan pihak lain, dimana membawa konsekuensi berlaku hukum privat.⁹ Sebagai contoh kontrak pengadaan barang/jasa yang dilakukan PTN-BH dengan penyedia sebagai pihak swasta (yang pendiriannya berlaku hukum privat).

⁸ Ajik Sujoko, "Outsourcing Jasa Kebersihan di Instansi Pemerintah", tanggal 11 Agustus 2016.

⁹ Ajik Sujoko, Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum, 2 Pebruari 2017

Sejak diberlakukannya Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Universitas Diponegoro menggunakan Perpres tersebut sebagai dasar hukum melaksanakan pengadaan barang/jasa. Perpres No 54 Tahun 2010 dan perubahannya tetap berlaku di Universitas Universitas Diponegoro selama dana yang digunakan bersumber dari dana APBN. Beberapa paket kegiatan tahun 2018 yang lelangnya di laksanakan akhir Tahun 2017, masih menggunakan Perpres No 54 Tahun 2010 dan perubahannya. Hal ini bisa dilihat beberapa paket yang muncul dalam LPSE Undip.

Pengadaan yang bersumber dari dana selain APBN diharapkan sudah mengacu pada Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengadaan Barang/Jasa yang dibiayai dari Dana selain Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Sebagian besar substansi pengaturan pengadaan yang terdapat dalam Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 mengadopsi Perpres No 54 Tahun 2010 dan perubahannya. Beberapa prinsip yang berlaku dalam Perpres No 54 Tahun 2010 dan perubahannya, menggunakan dana APBN masuk dalam lingkup keuangan negara. Sedangkan dalam Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 dana yang bersumber selain APBN dianggap sebagai keuangan Universitas Diponegoro, yang hakikatnya perlu penjelasan lebih lanjut apakah masuk dalam sistem keuangan negara atau bukan.

Pengadaan Barang/Jasa Universitas Diponegoro yang selanjutnya disebut dengan Pengadaan Barang/Jasa adalah kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa oleh Universitas Diponegoro yang pelaksanaannya dilakukan secara terintegrasi dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa. Prinsip Pengadaan menurut Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 mengadopsi dari Perpres No 54 Tahun 2010 dan perubahannya, hanya saja ada penambahan dua prinsip yaitu

fleksibel dan *best value for money*. Fleksibel, berarti proses pengadaan mampu menyesuaikan atau adaptif terhadap segala kondisi kebutuhan barang/jasa melalui proses yang sederhana dan inovatif. *Best value for money*, berarti proses pengadaan mampu mengkombinasikan dengan tepat antara kualitas dan biaya untuk memenuhi kebutuhan barang/jasa. *Value for money/nilai manfaat uang*, artinya nilai keekonomian mana yang terbaik untuk dituju dalam suatu pengadaan.¹⁰

Menurut Word Bank, *The principle of value for money means the effective, efficient, and economic use of resources, which requires an evaluation of relevant costs and benefits, along with an assessment of risks, and non-price attributes and/or life cycle costs, as appropriate.*¹¹ Sederhananya *value for money* adalah “ono rego ono rupe”. Artinya kualitas harus tercermin dalam harga. Yang membuat itu adalah pasar, dimana *demand* dan *supply* harus bertemu, dan titik temu itu adalah harga. Harga tersebut harus beragam. Harga yang beragam tersebut menunjukkan pilihan.¹²

b. Organisasi Pengadaan di Universitas Diponegoro

Pada tahun 2017, organisasi pengadaan di Universitas Diponegoro cukup unik, meskipun prosedur pengadaannya mengacu pada Perpres No 54 Tahun 2010 dan perubahannya. Menurut Perpres No 54 Tahun 2010 dan perubahannya organisasi pengadaan terdiri dari Pengguna Anggaran (PA)/Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), PPK, ULP/Pejabat Pengadaan, Panitia/ Pejabat Penerima Hasil Pengadaan. Menurut Perpres No 54 Tahun 2010 dan perubahannya, Rektor Universitas Diponegoro adalah KPA dan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi adalah PA nya. PA melimpahkan sebagian

¹⁰ Mudjisantoso, Catatan Aspek Hukum Pengadaan dan Kerugian Negara, Yogyakarta, CV. Primaprint, , 2014, hal. 4.

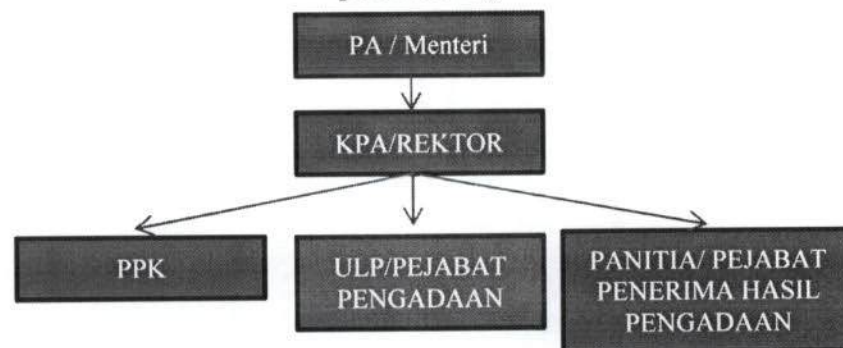
¹¹ Word Bank, Bank Policy, “Procurement in IPF and Other Operational Procurement Matters”, 2016, p. 4.

¹² LKPP, Enam Arah Kebijakan LKPP Mengenai Kelembagaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Rapat Koordinasi Unit Layanan Pengadaan (Rakor ULP) Rabu (06 September 2017), di Yogyakarta dengan tajuk “ULP Permanen Struktural sebagai Pusat Keunggulan (*Center of Excellence*) Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah”.

wewenangannya kepada KPA termasuk menetapkan PPK, ULP/Pejabat Pengadaan, Panitia/ Pejabat Penerima Hasil Pengadaan. Dalam praktiknya organisasi pengadaan di Universitas Diponegoro tahun 2017 terdiri dari: Rektor, PA/KPA, PPK, ULP/Pejabat Pengadaan, Panitia/ Pejabat Penerima Hasil Pengadaan, Tim Teknis Perencana Pengadaan, Tim Teknis Pelaksanaan Kontrak

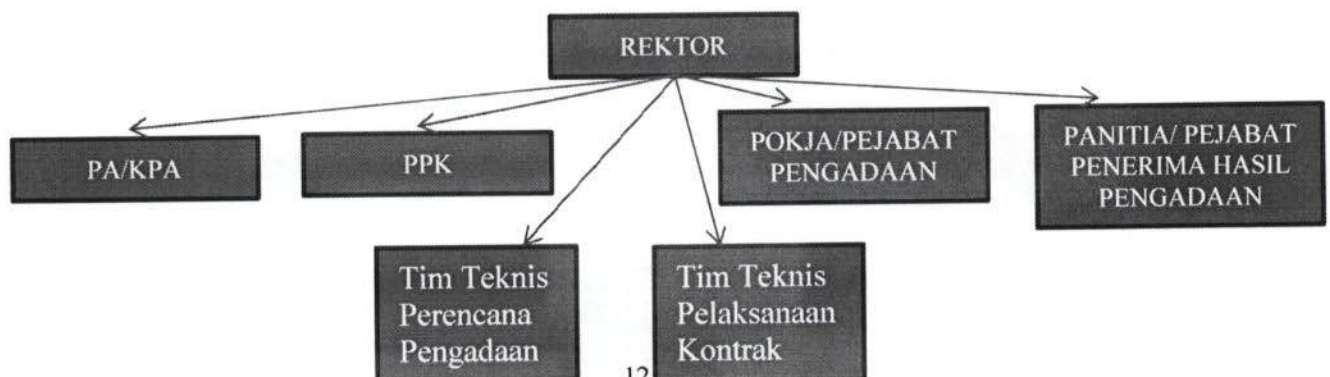
Rektor menetapkan PA/KPA, PPK, ULP/Pejabat Pengadaan. Pengguna Anggaran yang selanjutnya disebut PA adalah Wakil Rektor, Dekan, MWA, Ketua BP Satuan Usaha, Ketua BP Kerjasama, Dirut RSND, Ketua SPI, Ketua Lembaga dan Pimpinan Unit Kerja. Kuasa Pengguna Anggaran yang selanjutnya disebut KPA adalah pejabat yang diberi kewenangan oleh PA. Dibawah ini bagan struktur organisasi pengadaan menurut Perpres No. 54 Tahun 2010 dan perubahannya.

Bagan 1.
Organisasi pengadaan menurut Perpres No. 54 Tahun 2010 dan perubahannya



Dibawah ini bagan struktur organisasi pengadaan di Universitas Diponegoro Tahun 2017.

Bagan 2.
Organisasi pengadaan di Universitas Diponegoro Tahun 2017



Organisasi Pengadaan Barang/Jasa untuk Pengadaan Barang/Jasa di Universitas Diponegoro menurut Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 terdiri atas:

- 1) Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran (PA/KPA);
- 2) Unit Perencana Pengadaan (UPP);
- 3) Tim Teknis Perencanaan Pengadaan (TTPP);
- 4) Tim Teknis Pelaksanaan Kontrak (TTPK);
- 5) Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);
- 6) Unit Layanan Pengadaan (ULP)/Pejabat Pengadaan (PP)/Pejabat Pelaksana dan Pengendali Kegiatan (PPPK)
- 7) Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan (PPHP/PjPHP);
- 8) Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE).

Menurut Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengadaan Barang/Jasa yang Dibiayai dari Dana Selain Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara organisasi pengadaan seperti dengan gambar 2, hanya saja PA/KPA berada di Fakultas/Unit masing-masing. Mengenai kewenangan dan tugas dari organisasi pengadaan menurut Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 sebagian besar mengadopsi Perpres No. 54 Tahun 2010 dan perubahannya.

Bab II. Metode Penelitian

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Universitas Diponegoro dengan alasan bahwa Universitas Diponegoro adalah tempat peneliti bekerja, sehingga membantu peneliti dalam mengumpulkan data dan mudah dijangkau. Waktu penelitian adalah 7 minggu yang dapat dilihat dalam tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3.
Waktu penelitian

NO	Kegiatan	Minggu I	Minggu II	Minggu III	Minggu IV	Minggu V	Minggu VI
1	Persiapan						
2	Pengumpulan data						
3	Pengolahan data						
4	Analisis data						
5	Penyusunan Laporan						

B. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi berasal dari kata metode yang berarti “jalan ke”.¹³ Metode menyangkut masalah cara kerja yaitu cara untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu pengetahuan yang bersangkutan.¹⁴ Penelitian merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah.

Dalam penelitian ini metode pendekatan yang digunakan adalah studi dokumentasi. Studi dokumentasi atau biasa disebut dengan kajian dokumen merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian, yaitu dokumen yang berkaitan dengan regulasi mengenai outsourcing dan proses pengadaan serta para pihak yang terkait. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam kajian adalah analisis deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari obyek kajian yang dapat dianalisis.

¹³ Soerjono Soekanto, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta; UI Press, 1983, hal.16

¹⁴ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta; Gramedia, 1977, hal.16

C. Cara Pengumpulan Data

1. Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini mempergunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan, melalui wawancara/interview yang dilakukan di Undip melalui keterangan para pejabatnya yang terkait yaitu Wakil Rektor II yang membidangi Keuangan dan Kepegawaian, KBAUK, Direktur Direktorat Aset dan Pengembangan, Ketua ULP Undip, Pejabat/Staf di lingkungan Undip yang masuk dalam organisasi pengadaan dan Penyedia Outsourcing dan pekerja outsourcing di lingkungan Undip yang diambil secara purposive.

b. Data Sekunder

Dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan berupa data yang bersumber dari penelitian kepustakaan yang bahan hukumnya berasal dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2. Metode Sampling

Metode yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu suatu metode pengambilan sampel yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Peraturan yang menjadi dasar penelitian ini adalah :

- a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Bentuk Dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- d) Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, beserta perubahannya

- e) Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengadaan Barang/Jasa yang Dibiayai dari Dana Selain Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara
- f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
- g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

Yang menjadi sampel pada wawancara dalam penelitian ini adalah :

- a. Wakil Rektor II Undip
- b. KBAUK Undip
- c. Direktur Direktorat Aset dan Pengembangan
- d. Ketua ULP Undip
- e. Pejabat/Staf di lingkungan Undip yang masuk dalam organisasi pengadaan
- f. Penyedia Outsourcing dan pekerja outsourcing di lingkungan Undip

3. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan pengkajian terhadap hasil pengolahan data untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Data yang diperoleh dari hasil survei lapangan maupun hasil studi kepustakaan dikumpulkan, diidentifikasi, dihubungkan kemudian dianalisis sehingga menjadi data pembahasan yang sinergis dan terpadu dalam penulisan ini.

Bab III. Hasil Penelitian

A. Analisis data

1. Analisis Penggunaan Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro

a. Persepsi Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro

Persepsi praktik outsourcing di lingkungan Universitas Diponegoro menurut Heri Suliantoro, outsourcing masih dibutuhkan

untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tertentu dan/ atau belum bisa dilaksanakan sendiri oleh Undip karena keterbatasan SDM.¹⁵ Outsourcing untuk menutup kekurangan pegawai dan hanya untuk tugas khusus, misalnya satpam. Tenaga outsourcing yang bekerja di lingkungan Universitas Diponegoro selama ini bekerja dengan baik.¹⁶ Persepsi menurut Untung Dwi Hananto, tenaga outsourcing dalam praktik bekerjanya di bawah pengawasan dua pihak yaitu Perusahaan outsourcing (PT) dan pihak pemakai. Apabila ada masalah terhadap tenaga/pekerja tersebut maka akan dibicarakan kedua belah pihak.¹⁷

Praktik outsourcing dari sisi anggaran sebagian besar membutuhkan biaya yang lebih tinggi karena tidak ada jaminan keberlangsungan penggunaan tenaga outsourcing dalam jangka panjang. Di samping itu penyediaan tenaga melalui perusahaan outsourcing memperhitungkan komponen biaya overhead dan keuntungan dari perusahaan outsourcing tersebut. Praktek outsourcing hanya menguntungkan dalam jangka pendek namun dalam jangka panjang tidak memungkinkan terciptanya pembelajaran, akumulasi keahlian atau ketrampilan bagi SDM Undip. Jika tujuannya untuk memberdayakan SDM di Undip agar memiliki kemampuan dan meningkatkan kompetensi SDM dalam jangka panjang maka pilihan tenaga kontrak/tetap menjadi strategis. Peraturan Rektor No. 20/2017 tidak memberikan aturan khusus mengenai praktek outsourcing dan tenaga outsourcing.¹⁸

¹⁵ Wawancara, Dr. Hery Suliantoro. ST., MT, Direktur Direktorat Aset dan Pengembangan Universitas Diponegoro Undip, Senin, 12 Pebruari 2018.

¹⁶ Bahan Wawancara, Dr. Darsono, S.E., Akt., MBA, Wakil Rektor II Universitas Diponegoro Undip, Kamis, 15 Pebruari 2018.

¹⁷ Wawancara, Untung Dwi Hananto, SH,MH, Kuasa Pengguna Anggaran Fakultas Hukum Undip, Rabu, 7 Pebruari 2018.

¹⁸ Wawancara, Dr. Hery Suliantoro. ST., MT, Direktur Direktorat Aset dan Pengembangan Universitas Diponegoro Undip, Senin, 12 Pebruari 2018.

b. Kebutuhan Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro

Praktik outsourcing dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, karena tenaga PNS dan kontrak dirasa masih kurang.¹⁹ Undip sebagai PTN Badan Hukum masih membutuhkan tenaga outsourcing.²⁰ Secara umum penggunaan pekerja outsourcing di lingkungan Universitas Diponegoro dibutuhkan untuk kebersihan/cleaning service dan keamanan/security. Di beberapa fakultas/unit memang berbeda kebutuhan penggunaan outsourcing. Ada yang menggunakan untuk pekerjaan kebersihan atau keamanan saja, dan ada dua-duanya juga digunakan. Namun lain dengan di unit Rumah Sakit Nasional Diponegoro, selain menggunakan outsourcing untuk pekerjaan kebersihan dan keamanan, juga menggunakan outsourcing untuk SDM²¹ (Sumber Daya Manusia). Penggunaan pekerja outsourcing SDM ini misalnya di bagian pendaftaran pasien.

Di beberapa fakultas/unit ditemukan *job discription* pekerja outsourcing sama dengan tenaga kontrak. Besar kemungkinan adanya kebutuhan dalam bidang/ *job discription* yang sama. *Job discription* pekerja outsourcing yang sama dengan tenaga kontrak, Darsono menanggapi bahwa pegawai kontrak untuk pekerjaan yang sama dengan outsourcing sisa masa lalu berkurang jumlahnya.²² Di Fakultas Hukum ditemukan PNS dan tenaga kontrak dengan *job discription* yang sama dengan pekerja outsourcing jasa layanan keamanan. *Job discription* kebersihan juga ditemukan tenaga yang berstatus tenaga kontrak dan pekerja outsourcing. Di Fakultas Psikologi hanya jasa kebersihan yang dikerjakan melalui penyedia outsourcing, sedangkan *job discription*

¹⁹ Wawancara, Untung Dwi Hananto, SH,MH, Kuasa Pengguna Anggaran Fakultas Hukum Undip, Rabu, 7 Pebruari 2018.

²⁰ Bahan Wawancara, Dr. Darsono, S.E., Akt., MBA, Wakil Rektor II Universitas Diponegoro Undip, Kamis, 15 Pebruari 2018.

²¹ Wawancara, Rizki Setiawan, Pokja Undip dari RSND Undip, Selasa, 29 Januari 2018.

²² Bahan Wawancara, Dr. Darsono, S.E., Akt., MBA, Wakil Rektor II Universitas Diponegoro Undip, Kamis, 15 Pebruari 2018.

dilaksanakan tenaga kontrak. Lain fakultas/unit, lain pula jumlah maupun status tenaga/pekerja dalam *job discription* yang sama.

Bisa dibilang *job discription* kebersihan/keamanan/SDM tertentu masuk dalam kegiatan penunjang. Namun akan dilematis, ketika kegiatan penunjang tersebut tidak bisa dipenuhi. Tentu kenyamanan untuk pelayanan umum akan terganggu. Untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan kegiatan penunjang tersebut, dapat dilakukan dengan rekrutmen tenaga kontrak atau melalui penyedia outsourcing. Apabila merekrut tenaga kontrak, maka akan menjadi hak fakultas/unit untuk mengaturnya meskipun dalam praktiknya perjanjian kerja dilakukan oleh Universitas yang diwakili Wakil Rektor II dengan tenaga kontrak. Lain halnya jika menggunakan outsourcing, maka pekerja outsourcing menjadi hak pengusaha. Pelaksanaan hak tersebut ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara substansial tidak boleh mengurangi hak normatif pekerja antara lain;²³

1. Hak atas upah yang layak
2. Hak atas perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti
3. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi
4. Hak atas PHK
5. Hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.

2. Analisis Penerimaan Upah dan Kesejahteraan Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro

a. Penerimaan Upah dan Kesejahteraan Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro

Dari hasil penelitian dengan sampel di beberapa fakultas/unit di lingkungan Universitas Diponegoro pemberian besaran upah tiap bulan

²³ Abdul Khakim, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Edisi Revisi, Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, hal. 73.

kepada pekerja outsourcing cukup beragam. Keberagaman upah yang diterima tersebut dilihat *job discription* pekerja. Upah yang diterima oleh pekerja outsourcing diambil sampel dalam penelitian ini adalah penerimaan tahun 2017. Upah pekerja outsourcing diberikan oleh penyedia outsourcing. Upah terendah (*take home pay*) yang didapat tenaga outsourcing dari hasil penelitian sebesar Rp. 1.140.000,-/bulan.²⁴. Ada pekerja outsourcing yang menerima upah sebesar Rp.1.600.000,-/bulan.²⁵. Ada juga pekerja outsourcing yang menerima upah sebesar Rp.1.500.000,-/bulan.²⁶

Upah tertinggi (tidak termasuk uang lembur / penghasilan lainnya) yang didapat pekerja outsourcing dari hasil penelitian sebesar Rp.2.125.000,-.²⁷ Pekerja outsourcing di fakultas/unit yang menerima upah minimal UMR misalnya, Fakultas Hukum untuk pekerjaan keamanan, Universitas untuk pekerjaan keamanan, RSND untuk pekerjaan Kebersihan dan SDM. Namun, sebagian besar upah (*take home pay*) yang didapat pekerja outsourcing di lingkungan Undip masih di bawah UMR. Upah Minimum Regional untuk kota Semarang Tahun 2017 sebesar Rp.2.125.000,-. Sesuai pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

Menurut Hartatik dan Salma, Tenaga Outsourcing Kebersihan dari PT. Citra Langgeng Sejahtera tahun 2018 yang ditempatkan di Fakultas Psikologi Undip, jam kerja yang ditugaskan dari perusahaan outsourcing untuk hari Senin s/d Jum'at mulai jam 06.00 – 16.00. Sedangkan hari Sabtu mulai jam 07.00 – 11.00. Jika melihat jam kerja dengan upah yang diterima tidak sebanding. Perihal jam kerja yang tidak

-
- ²⁴ Wawancara, Hartatik dan Salma, Tenaga Outsourcing dari PT. Citra Langgeng Sejahtera tahun 2018 yang ditempatkan di Fakultas Psikologi Undip, Selasa, 30 Januari 2018.
- ²⁵ Wawancara, Maskuri dan Anik, Tenaga Outsourcing dari PT. Citra Langgeng Sejahtera tahun 2018 yang ditempatkan di FISIP Undip, Kamis, 25 Januari 2018.
- ²⁶ Wawancara, Joko dan Iswahyudi, Tenaga Outsourcing dari PT. Spirit Krida Indonesia tahun 2018 yang ditempatkan di Fakultas Kedokteran Undip, Senin, 29 Januari 2018.
- ²⁷ Wawancara, Sudarwo, Tenaga Outsourcing dari PT. Target Kelola Securindo tahun 2018 yang ditempatkan di Universitas, Kamis, 25 Januari 2018.

sebanding dengan upah yang diterima juga dialami di Fakultas Kedokteran. Menurut Joko dan Iswahyudi, Tenaga Outsourcing dari PT. Spirit Krida Indonesia tahun 2018 yang ditempatkan di Fakultas Kedokteran Undip, jam kerja yang ditugaskan dari perusahaan outsourcing untuk hari Senin s/d Jum'at mulai jam 06.00 – 16.00. Sedangkan hari Sabtu mulai jam 07.00 – 12.00. Ketentuan jam kerja yang diberlakukan kepada pekerja outsourcing tidak lepas dari kebutuhan Fakultas/Unit pengguna. Jam kerja yang dibebankan kepada pekerja outsourcing di Fakultas Psikologi dan Fakultas Kedokteran melebihi standar jam kerja yang ditentukan dalam peraturan ketenagakerjaan. Jam Kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Sebagian besar jam kerja pekerja outsourcing di lingkungan Undip mengikuti jam kerja yang diberlakukan pada fakultas/unit pengguna. Misal untuk 5 hari kerja, seperti yang diberlakukan di Fakultas Hukum untuk pekerjaan kebersihan, maka jam kerjanya mulai jam 06.00-16.00 untuk hari Senin s/d Kamis. Hari Jum'at, jam kerjanya mulai jam 06.00-16.30. Pekerjaan keamanan yang dilakukan pekerja outsourcing diberlakukan 2 shift, mulai jam 07.00-19.00 dan 19.00 – 07.00 dengan pemberlakuan perhitungan jam lembur. Di RSND sebagian besar jam kerja pekerja outsourcing baik kebersihan/keamanan/SDM terdiri 3 shift.

Kesejahteraan yang diterima pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro juga beragam. Kesejahteraan pekerja outsourcing diberikan oleh perusahaan outsourcing sesuai kemampuannya. Kemampuan

perusahaan juga akan melihat dari kemampuan penyediaan anggaran dari fakultas/unit pengguna. Sebagian besar tenaga outsourcing sudah diikutkan dalam jaminan sosial, baik jaminan kesehatan maupun jaminan ketenagakerjaan. Namun demikian ada ditemukan pekerja outsourcing yang belum dimasukkan dalam program jaminan sosial berupa jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. Menurut Joko, ia merasa belum diikutsertakan dalam program jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan.²⁸ Ia telah bekerja selama 5 tahun menjadi tenaga outsourcing yang ditempatkan di Fakultas Kedokteran. Sejak tahun 2015 sampai awal tahun 2018, ia hanya menerima 2 stel seragam berupa hem yang diberikan oleh perusahaannya. Menurut Iswahyudi, ia merasa telah diikutsertakan dalam jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan.²⁹ Menurut Hartatik, ia belum mengurus jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan, karena uang dari perusahaan yang diberikan untuk mengurus jaminan tersebut tidak digunakan untuk mendaftar kedua program jaminan.³⁰ Menurut Salma, ia mengurus sendiri jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan.³¹

Perusahaan outsourcing sebagai pemberi kerja bagi pekerja outsourcing seharusnya yang mengurus program jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan bagi pekerjanya. Terkadang dalam praktiknya menjadi kendala dalam pengurusan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. Hal ini diakibatkan ketika perusahaan outsourcing yang menjadi penyedia di fakultas/unit pengguna berganti, namun pekerja masih dipertahankan oleh fakultas/unit pengguna. Meskipun menjadi kendala, namun jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan bagi pekerja outsourcing yang ikut

²⁸ Wawancara, Joko, Tenaga Outsourcing dari PT. Spirit Krida Indonesia tahun 2018 yang ditempatkan di Fakultas Kedokteran Undip, Senin, 29 Januari 2018

²⁹ Wawancara, Iswahyudi, Tenaga Outsourcing dari PT. Spirit Krida Indonesia tahun 2018 yang ditempatkan di Fakultas Kedokteran Undip, Senin, 29 Januari 2018

³⁰ Wawancara, Hartatik, Tenaga Outsourcing dari PT. Citra Langgeng Sejahtera tahun 2018 yang ditempatkan di Fakultas Psikologi Undip, Selasa, 30 Januari 2018.

³¹ Wawancara, Salma, Tenaga Outsourcing dari PT. Citra Langgeng Sejahtera tahun 2018 yang ditempatkan di Fakultas Psikologi Undip, Selasa, 30 Januari 2018.

kepada perusahaan outsourcing pemenang lelang yang berbeda tetap dapat diurus.

Selain mendapatkan pendapatan berupa upah, sebagian besar pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro juga menerima pendapatan non upah, berupa tunjangan hari raya (THR). Pemberian THR juga beragam di beberap fakultas/unit. Menurut Hartatik dan Salma, tahun 2017 mereka menerima THR dari perusahaannya sebesar kurang lebih Rp. 600.000,-³². Menurut Aris, ia menerima THR tahun 2017 sebesar ½ gaji (UMR).³³ Ketentuan mengenai THR bisa mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Jika melihat ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, maka pekerja yang sangat diuntungkan menerima THR adalah pekerja yang memiliki hari raya bulan Desember. Hal ini disebabkan cara perhitungan pemberian THR dihitung secara proposional sesuai masa kerja dan sesuai hari raya yang dimiliki.

Kebijakan pengupahan menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, bahwa pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Penghasilan yang layak diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah. Pendapatan non upah berupa Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang pengganti fasilitas kerja, uang servis pada usaha tertentu. Pemberian THR mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

Cara pembayaran upah menurut Pasal 17 sampai dengan Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dijelaskan upah wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh yang

³² Wawancara, Hartatik dan Salma, Tenaga Outsourcing dari PT. Citra Langgeng Sejahtera tahun 2018 yang ditempatkan di Fakultas Psikologi Undip, Selasa, 30 Januari 2018.

³³ Wawancara, Aris, Tenaga Outsourcing dari PT. Target Kelola Securindo tahun 2018 yang ditempatkan di Universitas, Senin, 29 Januari 2018.

bersangkutan. Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan. Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Upah dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank.

b. Analisa Penerimaan Upah dan Kesejahteraan Tenaga Outsourcing di Universitas Diponegoro

Dari uraian penerimaan upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro kurang dari standar yang ditentukan aturan ketenagakerjaan dapat dianalisa dari 3 (tiga) hal sebagai berikut:

1. Keterbatasan anggaran pengguna outsourcing.

Hal yang patut diperhatikan bagi fakultas/unit yang akan menggunakan outsourcing adalah itikad baik tunduk pada peraturan ketenagakerjaan. Pemberian gaji/upah kepada tenaga kerja outsourcing yang kurang dari UMR bukanlah hal yang direncanakan sejak awal atau dalam perencanaan. Di beberapa fakultas/unit di Undip sebagian besar upah yang diterima pekerja di bawah UMR. Ketika dirunut ke belakang memang keterbatasan anggaran yang dipaksakan untuk memenuhi kebutuhan penggunaan outsourcing. Menurut Sukita, menanggapi adanya pemberian upah pekerja outsourcing di bawah UMR karena kebijakan pimpinan dan penyedia/perusahaan outsourcing.³⁴ Menurut Dian Komarasari, kondisi upah pekerja outsourcing di Fakultas Psikologi di bawah UMR karena kondisi tersebut kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang dimiliki. Meskipun demikian harapannya beban kerja pekerja disesuaikan dengan upah yang diterima.³⁵

³⁴ Wawancara, Sukita, Panitia Penerima Barang/Jasa Fakultas Kedokteran Undip, Senin, 29 Januari 2018.

³⁵ Wawancara, Dian Komarasari, Panitia Penerima Barang/Jasa Fakultas Psikologi Undip, Selasa, 30 Januari 2018.

Pemberian gaji/upah kepada tenaga memang bukan langsung dari fakultas/unit pengguna, melainkan dari penyedia outsourcing yang didasarkan perjanjian kerja. Lantas konsekuensi yuridis apa kontrak atau perjanjian kerja yang dibuat antara fakultas/unit pengguna di lingkungan Undip dengan penyedia? Aspek yuridis perjanjian kerja/kontrak antara Fakultas/Unit di lingkungan Undip dengan penyedia berlaku hukum perdata/privat dan hukum publik. Lantas, akan muncul pertanyaan, apakah pemberian gaji/upah kepada tenaga outsourcing mengakibatkan kontrak/perjanjian kerja antara Fakultas/Unit di Undip dengan penyedia batal demi hukum? Menjawab pertanyaan tersebut akan kembali pada siapa yang bertanggung jawab terhadap apa. Dalam konteks pemberian gaji/upah kepada pekerja adalah kewajiban penyedia berdasarkan perjanjian kerja antara penyedia dengan pekerja, bukan kewajiban Fakultas/Unit di Undip. Perjanjian kerja outsourcing antara Fakultas/Unit di Undip dengan penyedia tidak menjadi batal demi hukum.

Penerimaan upah pekerja outsourcing di bawah UMR di sebagian Fakultas/Unit di lingkungan Undip memang disebabkan karena keterbatasan dana. Namun demikian seyogyanya Fakultas/Unit di Undip menganggarkan pemberian gaji/upah kepada tenaga outsourcing sudah mengikuti ketentuan peraturan ketenagakerjaan. Demikian pula penyedia ketika memberikan penawaran terhadap lelang outsourcing patut memperhatikan kecukupan anggaran, khususnya pemberian gaji/upah kepada pekerja tidak bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan.

2. Proses Pengadaan Penyedia Outsourcing.

Proses pengadaan untuk memilih penyedia outsourcing di Undip sampai dengan tahun 2017 masih mengacu pada ketentuan Perpres No 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa

Pemerintah, beserta perubahannya. Bahkan proses pengadaan penyedia outsourcing untuk anggaran 2018, di beberapa Fakultas/Unit masih menggunakan Perpres No 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, beserta perubahannya. Hal ini bisa dilihat beberapa paket yang muncul dalam LPSE Undip, di mana paket dalam RUP masih menginduk dalam Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

Umumnya perhitungan dalam perencanaan pengadaan outsourcing dimuali dari usulan bagian umum dan pengelolaan aset masing-masing Fakultas/Unit. Perhitungan anggaran dalam perencanaan pengadaan outsourcing juga melihat dari kebijakan Fakultas/Unit menyediakan anggaran. Adanya keberagaman anggaran yang tersedia, maka perhitungan anggaran yang teruang dalam Rencana Anggaran Biaya (RAB) pengadaan di masing-masing Fakultas/Unit akan berbeda satu sama lainnya. Bahkan dijumpai ketika RAB tersebut disusun ulang atau sebagai patokan menjadi Harga Perkiraan Sendiri (HPS) dan Spesifikasi Teknis akan berbeda pula. Bagi Fakultas/Unit yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyediakan anggaran bagi pekerja outsourcing sesuai peraturan ketenagakerjaan, maka di dalam RAB atau setelah menjadi HPS tercermin rincian harga yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

Selain HPS, Spesifikasi Teknis dan Rancangan Kontrak menjadi tugas PPK untuk menetapkannya yang disusun berdasar melihat ketersediaan anggaran dalam RAB perencanaan dan KAK/TOR. Menurut Wiwik Sulistyowati, mengakui HPS dan Spesifikasi Teknis ia tetapkan, namun untuk Rancangan Kontrak tidak mengetahui.³⁶ Tugas PPK diatas juga dialami di beberapa Fakultas/Unit lainnya. Bahkan PPK hanya menandatangani Surat Penetapan HPS dan Spesifikasi

³⁶ Wawancara, Wiwik Sulistyowati, SE.MSI, Pejabat Pembuat Komitmen Fakultas Hukum Undip, Kamis, 25 Januari 2018.

Teknis. Biasanya rancangan kontrak sudah masuk dalam dokumen pemilihan yang digunakan oleh Pokja untuk proses lelang. Posisi PPK di sebagian Fakultas/Unit terkadang menjadi dilematis, ketika anggaran dalam pengadaan outsourcing di Fakutlas/Unitnya belum mencukupi atau bisa mengikuti peraturan ketenagakerjaan. Mereka dihadapkan pada pelaksanaan pekerjaan outsourcing yang sifatnya segera.

PPK bersama Pokja dapat melakukan kaji ulang paket pekerjaan outsourcing. Beberapa paket kegiatan outsourcing di lingkungan Undip sudah dilakukan kaji ulang. Apabila ditemukan penyimpangan terhadap peraturan ketenagakerjaan dari sisi HPS, spesifikasi teknis dan rancangan kontrak, maka akan dilakukan koreksi dan dikembalikan ke PPK³⁷. Menurut Satria Fiandika, ia pernah menggugurkan penawaran dalam pemilihan penyedia outsourcing karena pemberian upah di bawah UMR. Agar pemilihan penyedia outsourcing mengikuti ketentuan ketenagakerjaan, ia mereview besaran upah, jaminan BPJS dan lain-lain untuk diusulkan ke ULP /Unit agar menyesuaikan.³⁸

Menurut Joko Saksono, agar penyediaan outsourcing sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, perlu standar pengadaan tenaga kerja sendiri karena undip sudah PTNBH.³⁹ Menurut Sigit Triatmojo, Agar pemilihan penyedia outsourcing mengikuti ketentuan ketenagakerjaan, perlunya evaluasi dalam kaji ulang, dengan tujuan agar pemilihan penyedia outsourcing dapat melindungi pekerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja outsourcing.⁴⁰ Agar pemilihan penyedia outsourcing mengikuti ketentuan ketenagakerjaan, menurut Rizki Setiawan, melakukan pemilihan penyedia yang memiliki persyaratan sesuai UU Ketenagakerjaan.⁴¹ Meskipun menurut keterangan dari beberapa pokja yang melakukan proses penyedia outsourcing cukup ideal dan mengikuti peraturan ketenagakerjaan,

³⁷ Wawancara, Satria Fiandika, Pokja dari Fisip Undip, Kamis, 25 Januari 2018.

³⁸ Wawancara, Satria Fiandika, Pokja dari Fisip Undip, Kamis, 25 Januari 2018.

³⁹ Wawancara, Joko Saksono, Pokja Undip, Jum'at, 19 Januari 2018.

⁴⁰ Wawancara, Sigit Triatmojo, Pokja dari Fisip Undip, Kamis, 25 Januari 2018.

namun dalam praktiknya ditemui adanya pemberian upah di bawah UMR pekerja outsourcing di beberapa fakultas/unit.

Pengguna jasa outsourcing dalam hal ini Fakultas/Unit melalui PPK nya sebenarnya berhak meminta adanya perjanjian kerja tertulis antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan outsourcing yang dituangkan sejak rancangan kontrak dan dalam kontrak yang ditandatangani antara PPK dengan Penyedia/ perusahaan outsourcing. Rancangan kontrak ini yang disampaikan kepada calon penyedia ketika proses pemilihan penyedia. di Fakultas Hukum tidak hanya perjanjian kerja tertulis yang diminta PPK, bahkan rincian gaji dan bukti pembayaran jaminan sosial kepada pekerja, selain pekerjaan tiap bulan yang digunakan sebagai kelengkapan pengajuan pembayaran.

3. Ditentukan dalam perjanjian kerja antara pengusaha outsourcing dengan pekerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan dibuatnya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan outsourcing akan jelas hak dan kewajiban masing-masing. Dalam praktiknya ditemukan bentuk perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan outsourcing di lingkungan Undip dengan lisan dan tertulis. Menurut Joko dan Iswahyudi, tenaga outsourcing dari PT. Spirit Krida Indonesia tahun 2018 yang ditempatkan di Fakultas Kedokteran Undip merasa tidak membuat perjanjian kerja dengan PT. Spirit Krida Indonesia secara tertulis. Hanya saja secara lisan, mendapat perintah dari perusahaan ditempatkan di Fakultas Kedokteran. Praktik tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis juga dialami pekerja outsourcing di FISIP Undip.

Tidak adanya perjanjian kerja tertulis, merupakan celah bagi perusahaan outsourcing untuk memberikan upah yang tidak sesuai

⁴¹ Wawancara, Rizki Setiawan, Amd.Kep, Pokja dari RSND Undip, Selasa, 30 Januari 2018.

dengan ketentuan ketenagakerjaan. Dimungkinkan perusahaan outsourcing menghindari membuat perjanjian kerja dengan pekerja, karena posisinya tidak menguntungkan. Bisa jadi dengan membuat perjanjian kerja justru akan membuat repot dan membuat masalah hukum. Apabila anggaran dari pengguna sebenarnya tidak mencukupi jika dipaksakan membayar upah sesuai ketentuan ketenagakerjaan justru perusahaan outsourcing akan kehilangan keuntungan atau merugi.

Di beberapa fakultas/unit, antara pekerja outsourcing dengan pengusaha/perusahaan outsourcing sudah membuat perjanjian kerja. Menurut Alex, Kepala Cabang PT. Target Kelola Securindo Jawa Tengah, perusahaannya selalu membuat perjanjian kerja dengan pekerja outsourcing. Perusahaan tidak berani memotong gaji pekerja, jika memotong gaji sama saja menghisap keringat pekerja.⁴² Seperti yang dialami PT. Target Kelola Securindo, pekerja outsourcing sering terjadi pergantian/*resain* dari perusahaan. Meskipun terjadi pergantian pekerja, antara PT. Target Kelola Securindo dengan pekerja yang baru tetap membuat perjanjian kerja.

Di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konsekuensi yuridis pemberian gaji/upah dari penyedia sebagai perusahaan kepada pekerja, dilihat kembali pada syarat hubungan kerja

⁴² Wawancara, Alex, Kepala Cabang Jawa Tengah PT. Target Kelola Securindo, Senin, 29 Januari 2018.

yang terjadi karena adanya perjanjian kerja. Jika tidak terpenuhi syarat objektif seperti melanggar ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku (UU Ketenagakerjaan; misal memberikan upah di bawah UMR), maka perjanjian kerja tersebut akan batal demi hukum. Konsekuensi batal demi hukum adalah dianggap tidak ada perjanjian atau tidak mempunyai hukum tetap. Para pihak yang bersalah diminta untuk mengembalikan pada kondisi sebelum perjanjian kerja.

Lantas bagaimana kalau tenaga sudah dibayar sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati? Bagaimana kalau sampai terjadi perjanjian kerja yang sebenarnya batal demi hukum tersebut berakhir karena telah masa yang diperjanjikan telah berakhir? Tentunya selama para pihak tidak memperkarakan atau mempermasalahkannya tidak akan muncul masalah. Penyeselaian perjanjian kerja antara pengusaha outsourcing dengan tenaga kerja yang batal demi hukum tidak semudah dalam memahami masalah dan menguraikan masalah tersebut. Maksudnya suatu ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku terkadang tidak/belum sesuai dalam implementasinya.

B. Pembahasan

1. Pentingnya Peningkatan Upah dan Kesejahteraan Pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro

Dari beberapa pendapat mengenai persepsi praktik outsourcing, bahwasanya Undip masih membutuhkan tenaga outsourcing. Kebutuhan akan tenaga outsourcing tersebut karena kebijakan untuk menutup kekurangan dan memenuhi keterampilan khusus.⁴³ Keterampilan khusus yang dimaksud adalah keterampilan bukan kegiatan utama dari Universitas Diponegoro. Sebagaimana diketahui bahwa kegiatan utama Undip sebagai PTN Badan Hukum adalah menyelenggarakan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Adanya sisa masa lalu pegawai kontrak yang lama

⁴³ Bahan Wawancara, Dr. Darsono, S.E., Akt., MBA, Wakil Rektor II Universitas Diponegoro Undip, Kamis, 15 Pebruari 2018.

masih bekerja dengan *job discription* sama dengan pekerja outsourcing menandakan bahwa peluang pekerja outsourcing akan semakin tinggi dan meningkat kebutuhannya. Hal ini bisa dilihat dari jumlah paket dan nilai paket lelang yang sudah dilaksanakan untuk pemilihan pekerjaan outsourcing di ULP Undip di tabel 4 berikut :

Tabel 4.

Jumlah Paket Dan Pagu Pengadaan Outsourcing⁴⁴

No	Jumlah paket dan pagu pengadaan outsourcing	Tahun		
		2016	2017	Rencana 2018
1.	Jumlah Paket Pengadaan outsourcing	9	9	11
2.	Nilai Pagu Pengadaan outsourcing	Rp. 3.946.340*)	Rp. 7.342.773*)	Rp. 19.122.540*)

Keterangan *) = dalam ribu

Melihat tabel 4 di atas permintaan pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro meningkat tiap tahunnya. Permintaan pekerja outsourcing idealnya dibarengi dengan kebutuhan, namun belum tentu dibarengi dengan peningkatan upah dan kesejahteraan yang didapat pekerja. Sebagian penerimaan upah yang diterima pekerja outsourcing di Fakultas/Unit di lingkungan Undip belum memenuhi standar ketentuan normatif peraturan ketenagakerjaan. Tidak hanya upah, tetapi kesejahteraan yang mereka dapatkan juga masih kurang.

Bekerja sebagai pekerja outsourcing, mereka berharap mendapatkan upah dan kesejahteraan yang layak. Pekerja outsourcing di lingkungan Undip tidak banyak menuntut mengenai pemberian upah dan kesejahteraan. Namun, mereka berharap agar upah yang diterimakan sesuai UMR. Sebagian besar pekerja outsourcing di lingkungan Undip berharap bisa diangkat menjadi tenaga kontrak Undip. Menurut Darsono, tenaga outsourcing tidak terbuka untuk diangkat menjadi tenaga kontrak atau

⁴⁴ Bahan Wawancara, Nia Budi Puspitasari, ST.MT, Ketua BP-Unit Layanan Pengadaan Universitas Diponegoro Undip, Kamis, 15 Pebruari 2018.

tenaga tetap, karena tenaga kontrak dan tenaga tetap melalui seleksi terbuka.⁴⁵

Menurut Hery Suliantoro, praktik outsourcing dari sisi anggaran sebagian besar membutuhkan biaya yang lebih tinggi karena tidak ada jaminan keberlangsungan penggunaan tenaga outsourcing dalam jangka panjang. Di samping itu penyediaan tenaga melalui perusahaan outsourcing memperhitungkan komponen biaya overhead dan keuntungan dari perusahaan outsourcing tersebut.⁴⁶ Ia menambahkan praktek outsourcing hanya menguntungkan dalam jangka pendek namun dalam jangka panjang tidak memungkinkan terciptanya pembelajaran, akumulasi keahlian atau ketrampilan bagi SDM Undip. Jika tujuannya untuk memberdayakan SDM di Undip agar memiliki kemampuan dan meningkatkan kompetensi SDM dalam jangka panjang maka pilihan tenaga kontrak/tetap menjadi strategis.

Menurut Iswahyudi, gaji yang diterimakan minta ditransparankan agar pekerja tahu gaji yang seharusnya ia terima, karena ia merasa perusahaan/penyedia outsourcing tidak membuat perjanjian kerja.⁴⁷ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja

⁴⁵ Bahan Wawancara, Dr. Darsono, S.E., Akt., MBA, Wakil Rektor II Universitas Diponegoro Undip, Kamis, 15 Pebruari 2018.

⁴⁶ Wawancara, Dr. Hery Suliantoro, ST., MT, Direktur Direktorat Aset dan Pengembangan Universitas Diponegoro Undip, Senin, 12 Pebruari 2018.

⁴⁷ Wawancara, Iswahyudi, Tenaga Outsourcing dari PT. Spirit Krida Indonesia tahun 2018 yang ditem`patkan di Fakultas Kedokteran Undip, Senin, 29 Januari 2018.

dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dengan upah yang diterima disesuaikan UMR bekerja bisa merasa lebih nyaman.⁴⁸

Pentingnya meningkatkan upah dan kesejahteraan, selain pekerja outsourcing akan bekerja nyaman, juga mempresentasikan prinsip pengadaan yaitu *best value for money*, berarti proses pengadaan mampu mengkombinasikan dengan tepat antara kualitas dan biaya untuk memenuhi kebutuhan barang/jasa. *Value for money*/nilai manfaat uang, artinya nilai keekonomian mana yang terbaik untuk dituju dalam suatu pengadaan. Sederhananya *value for money* adalah “ono rego ono rupo”. Artinya dengan peningkatan upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing akan meningkatkan pula kualitas layanan pekerjaannya.

2. Peningkatan Upah dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing di Universitas Diponegoro melalui Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Tidak ada kebijakan khusus dari Universitas Diponegoro mengenai pemberian upah dan kesejahteraan tenaga outsourcing.⁴⁹ Kebijakan mengenai pemberian upah dan kesejahteraan yang bisa diterima oleh pekerja outsourcing akan kembali pada fakultas/unit pengguna. Hal ini dikarenakan kebutuhan dan penganggaran pekerjaan outsourcing dari fakultas/unit masing-masing di lingkungan Undip. Fakultas Hukum sudah menerapkan kebijakan khusus mengenai pemberian upah dan kesejahteraan tenaga outsourcing yaitu harus disesuaikan dengan UMR.⁵⁰ Beberapa fakultas/ unit di lingkungan Undip lainnya juga sudah memberikan kebijakan mengenai pemberian upah dan kesejahteraan tenaga outsourcing yaitu harus disesuaikan dengan UMR. Namun demikian, beberapa fakultas tertentu belum bisa memberikan kebijakan pemberian UMR kepada pekerja outsourcing karena keterbatasan anggaran.

⁴⁸ Wawancara, Anik, Tenaga Outsourcing dari PT. Citra Langgeng Sejahtera tahun 2018 yang ditempatkan di FISIP Undip, Kamis, 25 Januari 2018.

⁴⁹ Bahan Wawancara, Dr. Darsono, S.E., Akt., MBA, Wakil Rektor II Universitas Diponegoro Undip, Kamis, 15 Pebruari 2018.

⁵⁰ Wawancara, Untung Dwi Hananto, SH,MH, Kuasa Pengguna Anggaran Fakultas Hukum Undip, Rabu, 7 Pebruari 2018

Mempekerjakan pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro tidak hanya bisa dilihat dari sisi efisiensi manajemen atau keuntungan saja. Sisi manajemen dengan menggunakan outsourcing, dirasa praktis dan efisien, karena tidak “ribet” mengenai penilaian pekerja. Sisi keuntungan menggunakan outsourcing, maka Universitas Diponegoro akan terlepas dari tuntutan hak pekerja outsourcing yang sudah dilimpahkan kepada penyedia outsourcing. Pekerja outsourcing bukanlah alat produksi atau mesin pencetak uang dari perusahaan. Undip sebagai PTN Badan Hukum tentu tidak menerapkan dan menganggap sebagai perusahaan, meskipun menerapkan outsourcing yang biasa dipraktikan di perusahaan. Praktik outsourcing yang diberlakukan pada perusahaan mendasarkan pada ketentuan peraturan ketenagakerjaan. Menurut Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis

Undip perlu menerapkan kebijakan untuk melaksanakan peraturan ketenagakerjaan dalam melakukan outsourcing pekerjaan. Sebagaimana diketahui peraturan pengadaan barang/jasa pemerintah yaitu Perpres No 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, beserta perubahannya maupun dalam Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengadaan Barang/Jasa yang Dibiayai dari Dana Selain Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara tidak memberikan aturan khusus mengenai praktek penggunaan outsourcing dan tenaga outsourcing.

Tidak adanya aturan khusus mengenai praktik penggunaan outsourcing maupun tenaga outsourcing dalam aturan pengadaan barang/jasa, dikemukakan usulan masukan bentuk peningkatan upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing di universitas diponegoro melalui pengadaan barang/jasa pemerintah yaitu :

a. Melalui Anggaran Pengadaan Terpusat

Sebagaimana diketahui, bahwa praktik yang sudah berjalan anggaran pengadaan outsourcing di lingkungan Universitas Diponegoro tergantung masing-masing fakultas/unit. Menurut Nia Budi Puspitasari, belum ada konsolidasi pengadaan yang berkaitan dengan pengadaan outsourcing di lingkungan Universitas Diponegoro, tapi akan dapat dikonsolidasikan.⁵¹ Dengan konsolidasi pengadaan outsourcing di lingkungan Universitas Diponegoro akan sejalan dengan kebijakan pengadaan barang/jasa yaitu mendorong konsolidasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa. Konsolidasi paket pekerjaan atau konsolidasi penyedia merupakan suatu metode yang sudah matang di dunia *supply chain* atau *purchasing management* yang ditujukan untuk meningkatkan skala keekonomian pengadaan dan menurunkan biaya produksi. Pengadaan ini cocok digunakan untuk pengadaannya sifatnya untuk kebutuhan rutin, barang standar atau untuk kasus industri barang yang bukan untuk kebutuhan produksi.⁵² Konsolidasi pengadaan outsourcing di lingkungan Universitas Diponegoro akan menguntungkan dari sisi proses pengadaan yaitu akan mengurangi jumlah paket pekerjaan yang dilelang. Selain itu ada keseragaman nilai kontrak di masing-masing fakultas/unit pengguna, menghindari penawaran tenaga outsourcing yang sama ditawarkan di fakultas/unit yang berbeda.

Konsolidasi pengadaan outsourcing di lingkungan Universitas Diponegoro akan efektif jika didukung anggaran untuk pengadaan outsourcing di lingkungan Universitas Diponegoro dijadikan satu dalam lingkup Universitas, karena keberagaman anggaran masing-masing fakultas/unit. Secara teknis bisa diadakan lelang dengan kontrak payung untuk memilih penyedia outsourcing, seperti pengadaan Alat Tulis

⁵¹ Bahan Wawancara, Nia Budi Puspitasari, ST.MT, Ketua BP-Unit Layanan Pengadaan Universitas Diponegoro Undip, Kamis, 15 Pebruari 2018.

⁵² Nandang Sutisna, Konsolidasi Paket dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, http://www.nandangsutisna.com/artikel.html?id=Konsolidasi_Paket_dalam_Pengadaan_Barang/Jasa_Pemerintah, 21 Pebruari 2018

Kantor (ATK) yang sudah berjalan di Universitas Diponegoro. Lingkup dukungan anggaran adalah ranah dari kebijakan yang tergantung pada kemampuan dan kemauan Universitas Diponegoro.

b. Melalui Proses Pemilihan Penyedia

Inti dari pemilihan penyedia outsourcing adalah mendapatkan penyedia yang berkompeten dan memenuhi syarat baik secara teknis maupun harga. Penyedia jasa outsourcing merupakan penyedia yang berbadan hukum sesuai Pasal 65 ayat 3 No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penyedia berbadan hukum merupakan perusahaan yang memiliki ijin penerahan tenaga kerja. Bentuk perusahaan berbadan hukum dapat berbentuk Perseroan Terbatas (PT), Koperasi dan Yayasan. Dalam praktiknya perusahaan berbadan hukum yang memiliki ijin penerahan tenaga kerja adalah PT.

Dalam proses pemilihan penyedia selalu ada proses tawar dari penyedia. Tinggal pokja/pejabat pengadaan yang memiliki kewenangan memproses pemilihan penyedia bisa/tidak menawar dari tawaran penyedia. Proses tawar menawar dalam pemilihan penyedia tidak selalu identik dengan proses negosiasi. Dalam proses pengadaan tertentu ada metode yang tidak diperbolehkan proses negosiasi yaitu metode lelang dimana ada minimal 3 penawar yang masuk dari penyedia. Proses tawar menawar antara penyedia dengan Pokja/Pejabat Pengadaan ditentukan dalam dokumen pemilihan yang digunakan sebagai acuan penawaran.

Penawaran diterima yang diajukan oleh berbagai penyedia umumnya adalah penawaran terendah yang memenuhi syarat lainnya. Untuk menjamin bahwa penggunaan outsourcing tunduk pada ketentuan peraturan ketenagakerjaan, perlu diperhatikan syarat teknis dan kebutuhan biaya yang tidak menyimpang dari aturan ketenagakerjaan. Misalnya jangan sampai terjadi, penawaran biaya dari penyedia dalam pelaksanaan kontrak memotong hak tenaga yang seharusnya diterima, tenaga yang pekerjaannya masih dibawah umur,

tidak ada jaminan ketenagakerjaan atau jaminan lainnya yang ditentukan peraturan ketenagakerjaan, biaya tidak cukup, asal dilelangkan karena keterbatasan anggaran dan lain sebagainya. Beberapa proses lelang pengadaan outsourcing di Universitas Diponegoro, ada pokja menggugurkan penawaran dimana upah tenaga di bawah UMR. Hal ini adalah keberanian dan bentuk tanggung jawab sebagai Pokja pengadaan mengimplementasikan peraturan ketenagakerjaan yang benar. Menurut Satria Fiandika, ia pernah menggugurkan penawaran dalam pemilihan penyedia outsourcing karena pemberian upah di bawah UMR. Agar pemilihan penyedia outsourcing mengikuti ketentuan ketenagakerjaan, ia juga mereview besaran upah, jaminan BPJS dan lain-lain untuk diusulkan ke ULP /Unit agar menyesuaikan.⁵³

c. Melalui Kontrak dengan Penyedia

Kontrak dengan penyedia outsourcing merupakan ujung terakhir dari harapan penerimaan upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing sesuai peraturan ketenagakerjaan. Ketentuan/klausul kontrak sebisa mungkin meminimalisir penafsiran yang tidak jelas dan multitafsir. Syarat-syarat kontrak harus dipenuhi. Menurut Pasal 1320 KUHPerdara, supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu pokok persoalan tertentu;
4. suatu sebab yang tidak terlarang.

Syarat angka 1 dan angka 2 merupakan syarat subjektif, sedangkan angka 3 dan angka 4 adalah syarat objektif. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yaitu antara pengusaha/penyedia outsourcing dengan PPK yang bertentangan dengan ketentuan angka 1

⁵³ Wawancara, Satria Fiandika, Pokja dari Fisip Undip, Kamis, 25 Januari 2018.

atau angka 2 dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan angka 3 atau angka 4 batal demi hukum.

Lantas, akan muncul pertanyaan, misalnya pemberian gaji/upah kepada pekerja outsourcing mengakibatkan kontrak/perjanjian kerja antara PPK dengan penyedia batal demi hukum? Menjawab pertanyaan tersebut akan kembali pada siapa yang bertanggung jawab terhadap apa. Dalam konteks pemberian gaji/upah kepada tenaga adalah kewajiban penyedia berdasarkan perjanjian kerja antara penyedia dengan pekerja, bukan kewajiban PPK. Perjanjian kerja outsourcing antara PPK dengan penyedia tidak menjadi batal demi hukum. Namun demikian seyogyanya anggaran untuk pemberian gaji/upah kepada pekerja outsourcing sudah mengikuti ketentuan peraturan ketenagakerjaan. Demikian pula penyedia ketika memberikan penawaran terhadap lelang outsourcing patut memperhatikan kecukupan anggaran, khususnya pemberian gaji/upah kepada pekerja tidak bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan.

Sebagai syarat objektif, khususnya pokok persoalan tertentu harus dijelaskan dalam kontrak. Apabila pokok persoalan mengenai pekerjaan outsourcing membutuhkan penjelasan detail, dapat menggunakan lampiran kontrak sebagai bagian dari kontrak. Misal lampiran kontrak adalah nama-nama dan jumlah pekerja outsourcing, spesifikasi rinci teknis pekerjaan, perjanjian kerja antara pengusaha outsourcing dengan pekerja, dan lain sebagainya. Dalam kontrak PPK dapat dan berhak mensyaratkan cara pembayaran. Misalnya pengajuan pembayaran harus dilampiri dengan rincian gaji/upah pekerja outsourcing, iuran yang dibayarkan untuk jaminan kesehatan/ketenagakerjaan maupun laporan pekerjaan,

Lampiran kontrak sebagai bagian dari kontrak sangat membantu bagi PPK dan Panitia Pemeriksa Barang/Jasa untuk memastikan pekerjaan dari pekerja outsourcing sesuai dengan kontrak. Berkas persyaratan sebagai pengajuan pembayaran juga berguna memonitor

hak pekerja yang seharusnya diterima. Bagi Fakultas/unit yang masih longgar dalam membuat ketentuan/klausul yang membuka celah bagi penyedia tidak memberikan hak kepada pekerja outsourcing sesuai ketentuan, hendaknya mulai memperketat dan mengevaluasi ulang kontrak yang dibuat.

Bab IV. Penutup

A. Kesimpulan

Penerimaan upah dan kesejahteraan tenaga outsourcing di Universitas Diponegoro ditentukan dari 3 hal yaitu :

1. Anggaran dari pengguna outsourcing,
2. Proses pengadaan penyedia outsourcing
3. Perjanjian kerja antara pengusaha outsourcing dengan pekerja.

Pekerja outsourcing tidak terbuka untuk diangkat menjadi tenaga kontrak atau tenaga tetap, karena tenaga kontrak dan tenaga tetap melalui seleksi terbuka. Praktek outsourcing hanya menguntungkan dalam jangka pendek namun dalam jangka panjang tidak memungkinkan terciptanya pembelajaran, akumulasi keahlian atau ketrampilan bagi SDM Undip. Jika tujuannya untuk memberdayakan SDM di Undip agar memiliki kemampuan dan meningkatkan kompetensi SDM dalam jangka panjang maka pilihan tenaga kontrak/tetap menjadi strategis

Pentingnya meningkatkan upah dan kesejahteraan, selain pekerja outsourcing akan bekerja nyaman, juga mempresentasikan prinsip pengadaan yaitu *best value for money*. Upaya peningkatan upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro dapat dilakukan melalui anggaran pengadaan terpusat, proses pemilihan penyedia dan kontrak dengan penyedia.

B. Saran/Rekomendasi

1. Menyediakan anggaran secara tersentral untuk pengadaan outsourcing dengan menyesuaikan ketentuan ketenagakerjaan.
2. Masukan peningkatan upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing di Universitas Diponegoro dapat dilakukan melalui anggaran pengadaan, proses pemilihan penyedia dan kontrak dengan penyedia.

C. Ucapan Terima Kasih

Seraya memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, penulis menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu sehingga laporan penelitian ini dapat dibuat :

1. Bapak Rektor Undip selaku KPA yang memberikan ijin penelitian di lingkungan Undip.
2. Bapak Pembantu Rektor II/Wakil Rektor yang memberikan ijin penelitian di lingkungan Undip.
3. Bapak Dekan Fakultas Hukum Undip beserta pimpinan Fakultas yang memberikan ijin penelitian.
4. Kepala Biro Administrasi Umum dan Keuangan Undip atas informasi dalam penyusunan laporan penelitian.
5. Prof. DR. Dr. Susilo Wibowo MSMed.,Sp.AND dan jajaran pimpinan RSND yang telah berkenan mereview proposal penelitian sehingga tercipta laporan penelitian ini.
6. Bapak/Ibu Pimpinan Fakultas/Unit beserta staf di Lingkungan Undip.
7. Direktur Direktorat Aset dan Pengembangan Undip atas informasi dalam penyusunan laporan penelitian
8. Kepala ULP Undip atas informasi dalam penyusunan laporan penelitian
9. Para PPK, Pejabat Pengadaan, Pejabat Penerima Barang/Jasa, Pokja, Panitia Penerima Barang/Jasa di lingkungan Undip atas informasi dalam penyusunan laporan penelitian.

10. Penyedia jasa outsourcing dan tenaga outsourcing di lingkungan Undip atas informasi dalam penyusunan laporan penelitian.
11. Teman-teman staf bagian Umpa Fakultas Hukum, khususnya Layanan Pengadaan Fakultas Hukum yang banyak membantu dalam penyusunan laporan penelitian.

D. Daftar Pustaka

Buku / Jurnal

1. Abdul Jalil, 2008, *Teologi Buruh*, Yogyakarta; LkiS Yogyakarta,
2. Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
3. Agus Kuncoro, 2013, *Begini Tender Yang Benar*, CV. Primaprint Yogyakarta bekerjasama dengan P3I Publishing, Yogyakarta.
4. Koentjaraningrat, 1977, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.
5. Mudjisantoso, 2014, *Catatan Aspek Hukum Pengadaan dan Kerugian Negara*, CV. Primaprint Yogyakarta, Yogyakarta.
6. Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010, 2010, Fokusmedia, Bandung.
7. Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta
8. Wolfgang Dieter Gerstlberger Karsten Schneider, 2013, " *Outsourcing and concession models as door opener for publicprivate partnerships in the European health sector?*", International Journal of Public Sector Management, Vol. 26 Iss 7
9. Word Bank, 2016, Bank Policy, " *Procurement in IPF and Other Operational Procurement Matters*",

Peraturan Perundang-undangan :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
3. Peraturan Presiden No 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, beserta perubaannya
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan
6. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengadaan Barang/Jasa yang Dibiayai dari Dana Selain Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara

Artikel :

1. Ajik Sujoko, "Outsourcing Jasa Kebersihan di Instansi Pemerintah", tanggal 11 Agustus 2016
2. Ajik Sujoko, "Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum", tanggal 2 Pebruari 2017,
3. Ajik Sujoko, *Outsourcing di Instansi Pemerintah*, <http://ajiksujoko.blog.undip.ac.id/2017/12/19/outsourcing-di-instansi-pemerintah-2/#more-605>, tanggal 5 Januari 2018, 21 Pebruari 2018
4. LKPP, Enam Arah Kebijakan LKPP Mengenai Kelembagaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Rapat Koordinasi Unit Layanan Pengadaan (Rakor ULP) Rabu (06 September 2017), di Yogyakarta dengan tajuk "ULP Permanen Struktural sebagai Pusat Keunggulan (*Center of Excellence*) Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah", <https://ulp.lkpp.go.id/index.php?halaman=berita&halaman2=isi&id=170913075857db352fee81346beef3c20d1a852181f7>
5. Nandang Sutisna, Konsolidasi Paket dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, http://www.nandangsutisna.com/artikel.html?id=Konsolidasi_Paket_dalam_Pengadaan_Barang/Jasa_Pemerintah, 21 Pebruari 2018
6. Wikipedia, *Alih Daya*, https://id.wikipedia.org/wiki/Alih_daya, tanggal 5 Januari 2018