

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan pemberi kerja bisa menyerahkan suatu pekerjaan kepada perusahaan pihak ketiga, penyerahan tersebut bertujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan pemberi kerja dan disebut dengan outsourcing.¹ Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan outsourcing). Perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan outsourcing (perusahaan penerima pekerjaan) merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan tetapi dengan perusahaan penerima pekerjaan. Dalam kaitan ini, ada tiga pihak dalam sistem outsourcing, yaitu perusahaan principal (pemberi pekerjaan), perusahaan jasa outsourcing (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja.²

Pada bidang ketenagakerjaan, outsourcing berarti pemanfaatan tenaga kerja guna memproduksi ataupun melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenagakerja.³ Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang

¹Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Praminta Offset, 2008, hlm. 1

²*Ibid.*

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 177

memunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan.⁴

Dari pengertian outsourcing sebagaimana tersebut di atas, maka dalam bidang hukum ketenagakerjaan ketentuan yang mengatur outsourcing secara implisit ditentukan dalam Pasal 64 sampai Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).⁵ Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian kerja atau penyedia jasa kerja dibuat secara tertulis sebagaimana bunyi Pasal 64 UU Ketenagakerjaan.⁶ Ketentuan di dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 inilah yang sering disebut outsourcing.⁷

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja, Suliati Rachmat berpendapat bahwa Negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap Bangsa Indonesia. Frasa “Segenap Bangsa Indonesia” berarti mencakup pula pekerja, dalam hal ini termasuk pekerja outsourcing.⁸ Perlindungan hukum berdasarkan pendapat Philipus M. Hadjon, mencakup perlindungan hukum preventif maupun perlindungan hukum yang represif.⁹ Perlindungan hukum secara preventif maksudnya bahwa hak-hak normatif pekerja dijamin oleh peraturan

⁴ *Ibid.*

⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing, Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Malang, Setara Press, 2016. hlm. 74

⁶ lihat pasal 64 UU Ketenagakerjaan

⁷ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Indeks, 2009, hlm. 42

⁸ Rachmat Suliati, “Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus Tentang Wanita Pekerja Harian lepas di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta”, Jakarta, Disertasi Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 1996, hlm. 10

⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, 2007, hlm. 2-4

perundang-undangan sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh seperti upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan sosial dan lain-lain sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.¹⁰

Perwujudan kesejahteraan yang ditujukan sebagai perlindungan khusus setiap tenaga kerja, dibuatlah jamsostek. Setiap tenaga kerja berhak mendapat jaminan sosial tenaga kerja untuk kesejahteraan sebagaimana Pasal 99 UU Ketenagakerjaan yakni mengikut sertakan dalam program Jamsostek. Disebutkan dalam Pasal 13 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut UU SJSN) yang berbunyi *“pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”*

Universitas Trunojoyo Madura (selanjutnya disebut UTM) sebagai suatu instansi pemerintah dibidang pendidikan memiliki komitmen untuk meningkatkan standart pelayanan. Agar pelayanan di UTM tetap bisa maksimal dalam aspek peningkatan mutu pendidikan dan bisa lebih fokus pada bisnis inti, upaya yang dilakukan ialah dengan jalan menyerahkan sebagian pekerjaan yang bukan bisnis inti kepada pihak ketiga yakni CV. Panca Dara. Dalam pelaksanaan outsourcing oleh CV. Panca Dara pastinya tidak sepenuhnya berjalan lancar seperti adanya kasus demo pekerja pada tahun 2018 menuntut adanya kenaikan upah sesuai UMK, Kecelakaan kerja pada pekerja yang belum didaftarkan dalam Jamsostek

¹⁰I Nyoman Putu Budiarta, Opcit, hlm.138-139

pada tahun 2019.¹¹ Tentunya sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa pekerja yang telah dipercaya oleh pihak UTM tentunya dapat menerapkan secara profesional mekanisme syarat-syarat kerja dan perlindungan kerja terhadap para pekerja.

Ketentuan sebagaimana terdapat dalam Pasal 65 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi; *“perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”* Selanjutnya perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi beberapa syarat diantaranya Pasal 66 ayat (2) huruf c yang mana disebutkan bahwa *“Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”*

Berdasarkan hasil temuan informasi awal yang dilakukan mengenai adanya indikasi permasalahan dalam praktik outsourcing di CV. Panca Dara khususnya mengenai hak dasar pekerja seperti hak atas upah, dan hak atas kesejahteraan yang belum sepenuhnya terpenuhi oleh CV. Panca Dara kepada pekerja cleaning service tentunya hal tersebut merupakan kewajiban dari perusahaan penyedia

¹¹ Disarikan dari hasil wawancara dengan bapak mukhlis asisten supervisor CV Panca Dara pada tanggal 24 Juli 2020

pekerja untuk dipenuhi kepada pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Melihat dari uraian latar belakang diatas tentunya perlu untuk dilakukan suatu kajian penelitian kedalam karya tulis ilmiah dengan judul **“Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Cleaning service CV. Panca Dara di Universitas Trunojoyo Madura”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan hak pekerja berupa upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing cleaning service oleh CV. Panca Dara di UTM?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing cleaning service CV. Panca Dara di UTM yang tidak diikutkan program jaminan sosial tenaga kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan, tujuan penelitian ini ialah;

1. Untuk mengetahui kejelasan hak pekerja berupa upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing cleaning service CV. Panca Dara di UTM.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja outsourcing cleaning service yang tidak diikutkan program jaminan sosial tenaga kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian hukum ini yaitu antara lain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian dapat memberikan tambahan ilmu hukum mengenai ketenagakerjaan khususnya tentang perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing

dan dapat dijadikan bahan referensi dalam penelitian lain mengenai hukum outsourcing.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Dapat digunakan sebagai informasi bagi masyarakat atau praktisi hukum terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing, khususnya para pekerja outsourcing cleaning service di UTM dan juga orang yang berkepentingan dalam hal outsourcing di UTM.
2. Dengan dibuatnya skripsi ini penulis berharap bisa memberi masukan terhadap instansi-instansi yang terkait dengan penelitian ini, khususnya terhadap CV. Panca Dara dan juga Universitas Trunojoyo Madura.

1.5 Keaslian Penelitian

Dalam penelitian ini, diperlukan adanya keaslian sehingga dapat memberikan gambaran perbandingan skripsi terdahulu yang berkaitan dengan perlindungan hukum tentang outsourcing, diantaranya:

No	Penulis	Judul	Rumusan Masalah
1	Nafzia Ulfah Nur Elyta, fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2013	pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing cleaning service antara Fakultas Hukum UGM dengan PT Judin Sejahtera (JMS) setelah adanya putusan MK Nomor 27/PUU- IX/2011	1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcingcleaning service dalam perjanjian outsourcing antara Fakultas HukumUniversitas Gadjah Mada dengan PT. Judin Makmur Sejahtera (JMS) pascaPutusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 2. Apakah kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerjaoutsourcing cleaning service dalam perjanjian outsourcing antara FakultasHukum Universitas Gadjah Mada dengan PT Judin Makmur Sejahtera (JMS)pasca Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011?/PUU- IX/2011
2	Tri Wulandari Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura 2017	Perlindungan hukun terhadap pekerja/buruh outsourcing (alih daya) di perusahaan	1.Bagaimana kedudukan pekerja/buruh outsourcing (alih daya) pada PT.SC 2.Bagaimana perlindungan hukum terkait hak pekerja outsourcing pada PT.SC

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian skripsi diatas yaitu:

1. Membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafziawalaupun dalam penelitian ini sama-sama meneliti mengenai outsorcing cleaning service namun analisa yang dalam penelitian Nafzia mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcingcleaning service antara Fakultas Hukum UGM dengan PT JudinSejahtera (JMS) setelah adanya putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, sedangkan penelitian ini menganalisa pelaksanaan hak berupa upah dan

kesejahteraan pekerja outsourcing cleaning service CV.Panca Dara di UTM dianalisa berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan .

2.Membandingkan dengan penelitian yang dilakukan Tri Wulandari, dalam penelitian sama-sama meneliti tentang pekerja outsourcing akan tetapi dalam penelitian Tri Wulan Dari lebih menekankan dalam pembahasan kedudukan pekerja outsourcing yang bekerja pada inti suatu perusahaan dan perusahaan yang dijadikan tempat penelitian adalah PT.SC perusahaan yang memproduksi obat nyamuk bakar berada di Rungkut industry Surabaya sedangkan penelitian ini membahas tentang pelaksanaan hak pekerja berupa upah dan kesejahteraan pekerja outsourcing cleaning service CV.Panca Dara di UTM.

Dari pengamatan yang dilakukan di perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura serta penelusuran secara *online* maka penelitian hukum dengan judul “perlindungan hukum pekerja outsorcing cleaning service CV. Panca Dara di Universitas Trunojoyo Madura” belum pernah dilakukan.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian pada penulisan penelitian ini antara lain:

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian empiris. Penelitian hukum empiris merupakan metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui

pengamatan langsung.¹² Penelitian hukum empiris mengkaji hukum yang dikonsepsi sebagai perilaku nyata (*actual behavior*) sebagai gejala social yang tidak tertulis yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup bermasyarakat.¹³

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Yakni mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan berfungsi nyata.¹⁴ Pendekatan yuridis sosiologis yaitu menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung objeknya yaitu mengacu pada permasalahan mengenai hak pekerja outsourcing cleaning service di UTM yang selama ini belum terpenuhi.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Universitas Trunojoyo Madura. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan UTM merupakan mitra kerjasama dengan CV. Panca Dara. Dalam pelaksanaan outsourcing cleaning service CV. Panca Dara terdapat pekerja outsourcing cleaning service yang belum terpenuhi haknya berupa upah dan kesejahteraan pekerja.

¹² Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 280.

¹³ Abdul kadir Muhammad, *hukum dan penelitian hukum*, PT. Citra Aditya bhakti, 2004, hlm. 53

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia Press, 1986, hlm. 51.

Penelitian hukum ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, berkaitan dengan permasalahan.¹⁵ Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara;

1) Wawancara, yaitu dengan mengadakan komunikasi langsung kepada informan untuk memperoleh data atau informasi terkait permasalahan yang terjadi yakni kepada pekerja outsourcing cleaning service di UTM, pengurus CV. Panca Dara, pihak UTM selaku instansi pemberi kerja dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan.

2) Studi pustaka. Setelah menetapkan topik penelitian langkah selanjutnya melakukan kajian yang berkaitan dengan teoripenelitian. Pengumpulan informasi berkaitan dengan teori dari penelitian ini, dapat diperoleh dari sumber kepustakaan yang ada hubungannya yakni sumber kepustakaan yang bisa diperoleh dari buku, jurnal, hasil penelitian maupun sumber-sumber kepustakaan lainnya yang sesuai.¹⁶

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

1) Bahan hukum primer

¹⁵Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta PT. Raja Grafindo persada, 2006, hlm .30

¹⁶ Nazir, *Metode Penelitian*, jakarta, Rineka Cipta,1998, hlm. 112

Bahan hukum primer, yaitu merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan outsourcing dan ketenagakerjaan yaitu;

- a) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b) Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
- c) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- d) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.100 tahun 2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- f) Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksana pekerjaan kepada perusahaan lain
- g) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan transmigrasi No.11 tahun 2019 tentang perubahan kedua atas peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder, yaitu merupakan bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan Hukum Sekunder dapat berupa: Buku-buku Hukum maupun tulisan ilmiah yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti, Jurnal-jurnal Hukum yang terkait dengan

permasalahan yang akan diteliti. Makalah maupun artikel yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

1.6.5 Analisis data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan catatan lapangan akan diproses dan disusun secara sistematis dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, dijabarkan dalam pola memilih mana yang penting dipelajari dan dibuat kesimpulan sehingga mudah dipahami. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif. Yaitu suatu analisis yang berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis berdasarkan data tersebut selanjutnya disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul.¹⁷

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif yaitu dimana penulis terlebih dahulu menggambarkan suatu keadaan atau fenomena yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan dalam pengumpulan data, dengan menggunakan kata atau kalimat yang kemudian dipisahkan dan diklasifikasikan menurut kategorinya untuk dikomparasikan, serta selanjutnya dilakukan analisis serta verifikasi.¹⁸ Hal tersebut dilakukan untuk menarik kesimpulan yang tepat dan tajam dari hasil temuan di lapangan.

¹⁷Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2012, hlm. 244

¹⁸Suharsimi Arikunto, *Manajemen penelitian*, Jakarta PT. Rineka Cipta, 2005, hlm. 248