

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti saat ini persaingan dalam dunia kerja dan usaha sangatlah ketat, dan pembangunan ekonomi Indonesia yang bertujuan untuk kemakmuran rakyat maka harus diimbangi dengan berbagai sektor salah satunya adalah dari sektor industri, karena perkembangan dari sektor industri itu sendiri adalah akan membawa perubahan negara dimana dari negara yang berkembang akan menjadi negara yang lebih maju.

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis saat ini membuat para pengusaha harus semakin berkonsentrasi dalam mempertahankan kualitas produknya dan inovasi dalam produk perusahaan tersebut, dengan bertambahnya suatu inovasi yang diciptakan suatu perusahaan maka juga akan mendukung bertambahnya tenaga kerja yang diperlukan. Seiring dengan persaingan industri untuk menghasilkan suatu produk baik berupa barang ataupun jasa maka diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan juga berkualitas, disini bertujuan agar dapat menghasilkan produk baik barang ataupun jasa yang berkualitas tinggi yang dimana dapat memuaskan para pengguna barang ataupun jasa dalam persaingan dipasar global.

Tenaga kerja outsourcing merupakan tenaga kerja dengan perjanjian kontrak untuk jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi pekerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja, tunjangan-tunjangan dan kepastian lainnya.

Pada dasarnya ada beberapa tujuan dari pelaksanaan sistem *outsourcing*, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri dan dalam jangka panjang kegiatan tersebut diharapkan mampu mengurangi pemusatan kegiatan industri di perkotaan menjadi lebih merata ke daerah-daerah.¹

Sistem *outsourcing* itu sendiri sebenarnya memberikan manfaat bagi pemerintah, masyarakat, pekerja, dan juga pengusaha. Manfaat bagi pemerintah sendiri yaitu membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara nasional, pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan usaha kecil, mengurangi beban pemerintah

¹ Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Alih Daya Publishing, Jakarta. hlm. 110

kota/kabupaten, dalam penyediaan fasilitas umum, seperti transportasi, listrik, air, dan pelaksanaan ketertiban umum.²

Sedangkan manfaat bagi para pekerja/buruh dan masyarakat sendiri memberikan manfaat seperti aktivasi industri di daerah yang dimana akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat, mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi, mengurangi pengangguran, dan juga mencegah terjadinya urbanisasi, meningkatkan kemampuan dan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat. Untuk perusahaan itu sendiri, *outsourcing* memberikan manfaat antara lain meningkatkan fokus perusahaan, memanfaatkan kemampuan kelas dunia, membagi resiko, sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan lain, menciptakan dana segar, mengurangi dan mengendalikan biaya operasi, dan memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.³

Untuk dapat menjamin kepastian pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 agar sesuai dengan isi penjelasan dalam pasal 66 tersebut, maka berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 mewajibkan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan membuat perjanjian tertulis yang sekurang kurangnya memuat beberapa hal yaitu: jenis pekerjaan yang akan diserahkan; perlindungan upah, kesejahteraan, dan syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia

² *Ibid*, hal. 46

³ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi*, PPM Manajemen, Jakarta, 2008. hlm. 15

jasa pekerja⁴. Dengan adanya perjanjian tersebut maka apa yang telah diatur dalam Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 dapat terlaksana sesuai dengan peraturan yang ada.

Praktek *Outsourcing* cenderung lebih menguntungkan perusahaan tetapi tidak dengan pekerja yang dimana selama ini lebih banyak dirugikan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir. Pelaksanaan *outsourcing* dilakukan untuk menekan biaya pekerja (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah yang seharusnya diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.⁵

Oleh karena itu sistem *outsourcing* membuat suatu perusahaan lebih memilih mempekerjakan pekerja/buruh secara *outsourcing* dari pada pekerja tetap, karena melalui sistem *outsourcing* itu sendiri perusahaan akan lebih menghemat pengeluaran dalam pembiayaan Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri yang bekerja pada suatu perusahaan. Dan dalam fakta yang ada kebanyakan praktik *outsourcing* yang tidak benar diantaranya upah yang tidak sesuai, tidak adanya tunjangan, dan juga kontrak yang tidak diperpanjang. Sistem *outsourcing* sangat menguntungkan pihak perusahaan karena sewaktu-waktu perusahaan dapat dengan mudah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

⁴ Lalu Husni I, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 192

⁵ <http://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2014/05/PERLINDUNGAN-HUKUM-BAGI-PEKERJA-OUTSOURCING.pdf>

Berkenaan dengan itu tenaga kerja outsourcing/alih daya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan ditindak lanjuti dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh, yang telah di perbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Dalam bidang ketenagakerjaan *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.⁶ Pada Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur tentang tenaga kerja outsourcing sebagai berikut:⁷

“ Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi ”.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian outsourcing dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tesebut dapat

⁶ Lalu Husni II, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 187

⁷ Lihat pada Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Dalam penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :⁸

- a. Pelayanan kebersihan/ (*cleaning service*),
- b. Penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*),
- c. Tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*),
- d. Jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta
- e. Penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Undang-Undang Ketenagakerjaan membagi bentuk sistem hubungan kerja antara buruh dan majikan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu [PKWTT], dan Borongan Pekerjaan (*Outsourcing*). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) diatur dalam Pasal 56 yang kemudian dijabarkan dalam Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Adapun pengertian PKWT dalam Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau

⁸ *ibid*, Pasal 66 ayat (1)

untuk pekerja tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Tenaga kerja *outsourcing* (alih daya) adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁹ *Outsourcing* merupakan sebuah proses penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga, dan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan *outsourcing* itu sendiri terdiri dari dua bentuk yaitu *outsourcing* pekerjaan dan *outsourcing* pekerja.¹⁰ Dari penjelasan Pasal 66 sebenarnya sudah cukup jelas tentang tata cara untuk mempekerjakan tenaga kerja *Outsourcing*, tetapi tidak jarang perusahaan yang belum menerapkan peraturan tersebut.

Setiap perusahaan membutuhkan pekerja untuk dapat memproduksi produk-produk perusahaan dan salah satu perusahaan di Surabaya PT. SC yang beralamat di Jl. Rungkut Industri, Surabaya. Perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, dimana perusahaan tersebut memproduksi obat nyamuk bakar, dalam perusahaan tersebut para pekerja ada yang bersifat pekerja tetap, pekerja kontrak pabrik dan pekerja kontrak *outsourcing*.

Sebagian pekerja kontrak *outsourcing* dalam perusahaan ini diikutkan dalam kegiatan inti perusahaan yang mana hal tersebut dilarang

⁹ Much. Nurachmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, hlm. 1

¹⁰ *ibid*, hlm. 1

oleh Undang-Undang, pekerja kontrak *outsourcing* disini diambil dari PT. SP yang beralamat di Deltasari Sidoarjo yaitu sebagai perusahaan penyedia pekerja. Pekerja/buruh *outsourcing* yang bekerja pada kegiatan inti perusahaan adalah Ulifatun Jannah, Tina, Intan, dimana mereka bekerja pada bagian produksi yang seharusnya itu tidak diperbolehkan dan hanya boleh dipekerjakan dalam kegiatan penunjang suatu perusahaan. Para pekerja/buruh *outsourcing* tersebut seharusnya tidak bekerja pada kegiatan inti perusahaan karena dilarang oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal inilah yang membuat tertarik untuk diteliti yang mana dituangkan dalam penelitian skripsi yang berjudul “ **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* (Alih Daya) Di Perusahaan** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang disusun berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan hukum pekerja/buruh *outsourcing* (Alih Daya) pada PT. SC ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terkait hak pekerja pada PT. SC ?

1.3 Tujuan

Bedasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka dapat diuraikan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan kejelasan tentang kedudukan hukum pekerja/buruh *outsourcing* (Alih Daya) pada PT. SC
2. Untuk mendapat kejelasan bagaimana perlindungan hukum terkait hak pekerja *outsourcing* oleh PT. SC

1.4 Kegunaan

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penulisan ini bertujuan untuk dapat mengetahui apakah Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah diterapkan sesuai dengan peraturan yang mengaturnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Secara praktis, penulisan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut untuk dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha;
2. Bertujuan untuk memberikan masukan secara langsung maupun tidak langsung yang terkait dengan permasalahan dilaksanakan atau tidak Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh pengusaha dan jaminan buruh (pekerja *outsourcing*);

1.5 Keaslian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai masalah *outsourcing* (alih daya) adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Skripsi	Pembahasan
1.	Arief Racman, mahasiswa Universitas Jember pada tahun 2012	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja <i>Outsourcing</i> Pada PT Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Banyuwangi	Dalam skripsi ini membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> di PT Bussan Auto Finance (BAF) dan juga membahas tentang apa yang menjadi hambatan dalam perlindungan hukum.
2.	Andre Setiawan, mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta pada tahun 2014	Pemenuhan Hak Pekerja <i>outsourcing</i> yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja Normal di PT. Trakindo Utama Balikpapan.	Dalam skripsi ini penulis membahas tentang hak <i>driver</i> di perusahaan <i>outsourcing</i> yang ditempatkan pada PT. Trakindo Utama Balikpapan yang bekerja melebihi waktu normal.
3.	Eka Wijaya, mahasiswi Universitas Mataram pada tahun 2013	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja <i>outsourcing</i> pada Perusahaan PT. Garuda Indonesia (Persero), Tbk.	Dalam skripsi ini penulis membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> pada PT. Garuda Indonesia

			(Persero), Tbk. Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
--	--	--	--

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris, penelitian empiris adalah penelitian hukum positif tidak tertulis mengenai perilaku anggota masyarakat dalam hubungan hidup masyarakat .¹¹ Dapat juga dikatakan penelitian yang diambil dari fakta-fakta yang ada didalam masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah. Penelitian ini berfokus pada fakta tentang pekerja *outsourcing* (alih daya).

1.6.2 Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan fakta yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menemukan fakta dari pekerja *outsourcing* (alih daya) yang bekerja pada kegiatan inti suatu perusahaan.¹²

1.6.3 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi pada penelitian ini yaitu pada salah satu perusahaan PT. SC di Rungkut Industri Surabaya. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan tersebut karena dalam perusahaan tersebut memang ada

¹¹ Abdulkadir Muhammad. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2004, hlm. 155

¹² Ali zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm.29

pekerja/buruh *outsourcing* yang bekerja pada kegiatan inti perusahaan. Dalam penelitian ini akan diperoleh berdasarkan telaah dokumen melalui pengambilan data dan dokumen lain yang relevan.

1.6.4 Data Hukum

- a. Data hukum primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan dengan cara wawancara.
- b. Data hukum sekunder, berfungsi sebagai pelengkap dari data primer. Data sekunder bersumber dari literature yaitu Peraturan Perundang-Undangan, dokumen resmi, dan juga buku-buku.
- c. Sumber hukum dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia;
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 3. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
 5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.220./MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diuraikan sebagai berikut;

- a. Wawancara, melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan narasumber, mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan namun dimungkinkan adanya variasi pertanyaan sesuai dengan situasi dan kondisi saat wawancara berlangsung.
- b. Studi Kepustakaan, dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur, catatan, internet, dan laporan-laporan yang berhubungan dengan permasalahan yang menjadi subyek penelitian.
- c. Studi Dokumen, dengan mencari dan juga membaca laporan-laporan penelitian sebelumnya serta artikel yang diambil dari internet yang datanya relevan dengan permasalahan penelitian.

1.6.6 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan dalam penelitian yang berupa melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan data yang dibantu dengan teori-teori yang telah diperoleh sebelumnya.¹³ Data yang diperoleh dari penelitian kemudian dianalisis secara induktif dengan mengelompokkan data yang diperoleh dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian yang kemudian dihubungkan dengan masalah yang diteliti berdasarkan kualitas serta kebenarannya, kemudian diuraikan sehingga

¹³Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004, hlm. 183

diperoleh gambaran dan penjelasan tentang fakta yang ada agar dapat menjawab permasalahan.