

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitikberatkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi, hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan. Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.¹

Untuk mewujudkan pembangunan yang adil dan merata tersebut harus melibatkan dari seluruh elemen-elemen yang ada, dimana elemen-elemen tersebut mempunyai kaitan satu dengan yang lainnya. Salah satu elemen yang sangat mempengaruhi dalam mewujudkan pembangunan tersebut adalah dibidang bisnis yang erat kaitannya dengan ketenagakerjaan. Ditengah persaingan bisnis yang menajam, perusahaan punya hak untuk melakukan strategi bisnis yang memungkinkan mereka untuk bertahan dan berkembang. Tanpa kehadiran perusahaan yang sehat dan berkembang, penciptaan lapangan pekerjaan akan sulit terwujud. Tanpa dukungan karyawan yang professional, perusahaan juga sulit berkembang. Keduanya berkaitan erat satu sama lain.²

Adapun salah satu strategi perusahaan supaya bisa tetap bertahan dan berkembang saat ini adalah dengan menggunakan sistem perekrutan pekerja/buruh *outsourcing*. Dimana pekerja/buruh *outsourcing* tersebut direkrut oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* (*vendor*) untuk ditempatkan atau dipekerjakan dengan menggunakan sistem kontrak pada posisi atau pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan pokok (*core business*) di suatu perusahaan yang membutuhkannya atau biasa disebut perusahaan pengguna atau pemberi kerja. Jadi pekerja/buruh *outsourcing* tersebut

¹ FX Djumiadji, *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta, Penerbit Bina Aksara, 1987, hal. 1

² Hadi Setia Tunggul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Harvarindo, 2009, hal. 503

bertanggung jawab hanya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* tersebut sekalipun mereka ditempatkan atau dipekerjakan di perusahaan lain.

Atau dengan kata lain, *outsourcing* dapat diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing*. Berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan perusahaan lain. Jadi konstruksi hukum dari sistem *outsourcing* adalah perusahaan pengguna atau pemberi kerja membutuhkan pekerja/buruh yang akan mengisi posisi-posisi tertentu dalam perusahaannya, untuk itu perusahaan tersebut membuat kerjasama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam penyediaan pekerja/buruh sesuai yang diminta oleh perusahaan pengguna atau pemberi kerja tersebut. Dengan demikian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut mencari, merekrut dan melatih supaya pekerja/buruh tersebut terlatih, terampil sehingga pekerja/buruh tersebut siap untuk ditempatkan atau dipekerjakan di perusahaan pengguna atau pemberi kerja, yang mana pekerja/buruh tersebut tidak terikat kontrak dengan perusahaan pengguna atau pemberi kerja namun hanya terikat dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* tersebut. Hal ini berakibat pekerja/buruh *outsourcing* tersebut tidak dapat menuntut apapun dari perusahaan pengguna atau pemberi kerja atau perusahaan tempat pekerja/buruh *outsourcing* bekerja.

Beberapa tahun belakangan ini, pelaksanaan sistem hubungan kerja *outsourcing* banyak diterapkan oleh para pelaku usaha dalam dunia bisnis karena menyangkut efisiensi bagi kelangsungan suatu perusahaan. Sistem *outsourcing* tersebut relatif lebih mudah dan lebih murah bagi perusahaan dibandingkan jika perusahaan yang merekrut pekerja/buruhnya secara langsung. Tentunya hal ini akan berakibat perusahaan harus mempersiapkan anggaran untuk membayar pesangon bagi pekerja/buruhnya jika perusahaan tersebut memberhentikan pekerja/buruhnya.

Jika dilihat dari sisi pelaku usaha, jelas sistem perekrutan pekerja/buruh dengan menggunakan sistem hubungan kerja *outsourcing* sangat menguntungkan, namun jika dilihat dari sisi pekerja/buruh *outsourcing*, tentunya timbul fenomena dan masalah yang berkepanjangan. Masalah yang ditimbulkan oleh sistem hubungan kerja *outsourcing*

tersebut adalah bahwa pekerja/buruh *outsourcing* tidak memiliki status yang jelas baik itu status di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* maupun di perusahaan pengguna atau pemberi kerja dimana mereka ditempatkan atau dipekerjakan. Artinya mereka dipekerjakan dengan menggunakan sistem kontrak yang dalam praktek pelaksanaannya banyak sekali bertentangan dengan aturan-aturan yang ada. Sehingga pekerja/buruh *outsourcing* untuk menikmati kesejahteraan dan memiliki pekerjaan serta kehidupan yang layak sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 tidak akan bisa terwujud.

Sebagai contoh kasus yang terjadi adalah dimana banyak pekerja/buruh *outsourcing* yang ditempatkan atau dipekerjakan di suatu perusahaan pengguna atau pemberi kerja namun upah atau gaji yang diterima masih di bawah Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) setempat pada saat itu, tidak diberikan hak cuti sekalipun sudah bertahun-tahun bekerja di perusahaan pengguna atau pemberi kerja tersebut namun apabila pekerja/buruh *outsourcing* tersebut tidak masuk kerja dengan alasan apapun juga, maka gaji atau upahnya akan dipotong atau dikurangi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* tempat mereka berasal, kontrak kerja yang selalu menggunakan hubungan kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak jelas masa kerjanya artinya sewaktu-waktu jika perusahaan tempat mereka dipekerjakan tidak mau menggunakan pekerja/buruh *outsourcing* tersebut lagi maka pekerja/buruh *outsourcing* tersebut harus berhenti dan mencari pekerjaan yang lainnya, disinilah letak kelemahan dari sistem hubungan kerja *outsourcing* yaitu tidak adanya unsur *job security* bagi pekerja/buruh *outsourcing*, yang artinya sistem ini tidak adanya jaminan kelangsungan atau kelanjutan pekerjaan apabila pekerja/buruh *outsourcing* diberhentikan oleh perusahaan pengguna atau pemberi kerja, serta tidak adanya kompensasi yang jelas, disamping itu adanya pemotongan gaji atau upah pekerja/buruh *outsourcing* yang tidak jelas dan terkesan seenaknya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* sehingga gaji atau upah bersih yang diterima oleh pekerja/buruh *outsourcing* semakin kecil.

Pelanggaran lain yang terjadi didalam praktek sistem hubungan kerja *outsourcing* ini adalah tidak adanya hak berserikat, adanya larangan dari perusahaan penyedia jasa

pekerja/buruh kepada pekerja/buruh *outsourcing* untuk membuat suatu serikat kerja. Contoh lain, masih didapati di lapangan adanya perusahaan yang menggunakan pekerja/buruh *outsourcing* untuk dipekerjakan atau ditempatkan atau melakukan pekerjaan-pekerjaan pokok perusahaan (*core business*). Jelas hal ini bertentangan dengan aturan yang berlaku.

Ada juga pekerja/buruh *outsourcing* yang terkena "pemutusan hubungan kerja (PHK)" yang dilakukan oleh perusahaan pengguna atau pemberi kerja baik karena melakukan maupun tidak melakukan suatu pelanggaran, tanpa adanya suatu prosedur pemutusan hubungan kerja yang benar, jadi terkesan seenaknya saja, walaupun secara aturan penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan pengguna atau pemberi kerja adalah merupakan wewenang perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* dimana pekerja/buruh *outsourcing* tersebut berasal. Dan masih banyak contoh kasus atau fenomena yang terjadi berkaitan dengan diterapkannya sistem perekrutan pekerja/buruh dengan menggunakan sistem hubungan kerja *outsourcing*.

Dari contoh kasus-kasus yang terjadi berkaitan dengan pelaksanaan sistem hubungan kerja *outsourcing* tersebut jelas bertentangan dengan teori yang terkandung dalam Teori Cita Hukum Pancasila khususnya sila ke-5 yang berbunyi "Keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia", dimana Teori Cita Hukum Pancasila ini berasaskan bahwa setiap hukum harus sesuai dengan Pancasila sebagai tolak ukurnya. Artinya Pancasila sebagai filosofi didalam membuat suatu rumusan aturan atau hukum sehingga aturan-aturan dibawahnya tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dari setiap sila dari Pancasila. Khusus sila ke-5 tersebut tersirat bahwa Negara berkewajiban menciptakan rasa keadilan dan setiap warga Negara Indonesia berhak mendapatkan keadilan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun.

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alenia IV tertulis : "Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila." Dapat dipahami bahwa Negara mempunyai kewajiban untuk mensejahterakan

rakyatnya, ini juga yang dikenal dengan istilah *Welfare State*, dimana Negara memiliki tujuan untuk mensejahterakan rakyatnya tanpa adanya diskriminasi didalam pelaksanaannya, termasuk didalamnya adalah mensejahterakan kehidupan kaum pekerja/buruh *outsourcing*.

Senada dengan hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.", juga mengamanatkan untuk mensejahterakan kehidupan rakyatnya dengan menciptakan lapangan pekerjaan sehingga setiap warga negaranya dapat memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Jadi kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh khususnya, malah justru yang terjadi sebaliknya, kehadiran negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal atau kaum kapitalis.

Didalam mensejahterakan kehidupan rakyat banyak, dibutuhkan suatu sarana yang mampu berfungsi sebagai sarana yang dapat mengadakan perubahan kearah yang lebih baik. Satu-satunya sarana tersebut adalah hukum. Hal ini sesuai dengan teori yang diutarakan oleh Profesor Mochtar Kusumaatmadja dalam Teori Hukum Pembangunan (Mazhab UNPAD) dimana isinya adalah "Hukum merupakan sarana untuk suatu perubahan sosial". Jelas bahwa hukum atau aturan yang dibuat harus mampu mengatur dan menciptakan suatu perubahan sosial ke arah yang lebih baik sampai keadilan dan kesejahteraan bagi setiap rakyatnya dapat terwujud.

Namun hal ini jika dikaitkan dengan aturan dalam pelaksanaan sistem hubungan kerja *outsourcing*, sangatlah bertentangan. Hal ini terbukti masih banyaknya fenomena dan masalah bahkan segala bentuk penolakan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta aturan-aturan pelaksanaannya khususnya aturan mengenai sistem hubungan kerja *outsourcing*. Dalam praktek penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diyakini oleh pembuatnya mampu mengakomodir segala tuntutan bahkan dapat meredam berbagai permasalahan yang

terjadi antara kaum pekerja/buruh dengan kaum pengusaha, malah menimbulkan berbagai penolakan bahkan permasalahan yang baru yang setiap tahunnya selalu dipermasalahkan oleh para pekerja/buruh di Indonesia, yang mana tuntutananya adalah agar Undang-Undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan itu direvisi terutama pasal-pasal yang melanggar hak-hak normatif pekerja/buruh serta yang mengatur tentang sistem hubungan kerja *outsourcing* atau alih daya.³

Beragam bentuk penolakan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh tersebut, ada yang melakukan aksi dari turun ke jalan, mogok kerja sampai ada yang rela menyakiti dirinya hanya demi mencari perhatian dari pemerintah agar memperhatikan hak-hak tenaga kerja yang merasa diperlakukan tidak adil oleh para kaum kapitalis, pengusaha maupun *the ruling class*. Aksi menolak legalisasi sistem hubungan kerja *outsourcing* dilatarbelakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi kaum pekerja/buruh *outsourcing*, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang oleh Karl Marx dikatakan mengeksploitasi pekerja/buruh.⁴

*“Sikap, tindakan dan kebijakan pengusaha dan pemerintah seperti ini mencerminkan adanya kesalahan paradigmatis dalam menempatkan posisi buruh. Tekanan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha ketimbang buruh. Dalam system perekonomian Indonesia yang kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi, karena itu pemerintah lebih banyak memfasilitasi kelompok pengusaha ketimbang kelompok buruh. Akibatnya buruh dibayar sangat murah, bahkan termurah di antara Negara-negara di Asia.”*⁵

Hal inilah yang membuat penulis untuk mencoba melakukan penelitian terhadap penerapan sistem hubungan kerja *outsourcing*, dengan judul penulisan penelitian

”PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK-HAK PEKERJA/BURUH

³ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, 2006, hal.1-3

⁴ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009, hal. 23

⁵ Rachmad Syafa’at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Penerbit: In-Trans Publishing, 2008. Hal. 93.

OUTSOURCING DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

1.2 Permasalahan Penelitian

Adapun permasalahan dalam penulisan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan pengguna atau pemberi kerja terhadap hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* bila terjadi perselisihan antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan pengguna atau pemberi kerja?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisa tanggung jawab perusahaan pengguna atau pemberi kerja terhadap hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*.
2. Menganalisa tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* bila terjadi perselisihan antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja.
3. Menganalisa perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan dapat memberikan pencerahan, masukan dan rekomendasi terhadap para pelaku usaha mengenai sistem *outsourcing*, tanggung jawab hukum perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dan perusahaan pemberi kerja terhadap pemenuhan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*.

2. Dapat memberikan manfaat secara akademis khususnya bagi perkembangan ilmu hukum dibidang hukum ketenagakerjaan.
3. Dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan hukum tentang ketenagakerjaan bagi masyarakat awam pada umumnya dan bagi seluruh tenaga kerja atau pekerja/buruh *outsourcing* itu sendiri khususnya, agar dapat berpikir kritis yuridis serta dapat mengambil tindakan-tindakan yang sesuai dengan hukum apabila mengetahui telah terjadi pelanggaran hukum yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing* terhadap aturan-aturan yang ada.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk penyusunan tesis ini peneliti membahas dan menguraikan permasalahan yang terbagi ke dalam 5 (lima) bab. Maksud pembagian tesis ke dalam bab-bab dan sub bab-bab adalah untuk menjelaskan dan menguraikan setiap permasalahan dengan baik dan lebih jelas. Adapun bab-bab yang penulis maksudkan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, menguraikan mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori, terdiri dari definisi atau pengertian secara umum hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini dan teori-teori yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini, yang berfungsi sebagai pisau analisis dalam rangka memberikan landasan dalam hal menjawab setiap permasalahan penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian, membahas tentang metode penelitian, yang terdiri dari tentang rancangan pendekatan, objek penelitian, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berupa deskripsi hasil-hasil penelitian, dan pembahasan untuk memberikan jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

BAB berisi Kesimpulan, Keterbatasan dan Rekomendasi.