

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat vital karena terkait langsung dengan kesejahteraan hidup masyarakat. Oleh karena itu, ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari bidang yang lain seperti sosial, politik, ekonomi, keamanan, dan budaya. Hal ini terlihat ketika adanya krisis ekonomi pada tahun 1998. Krisis tersebut mengakibatkan fondasi perekonomian runtuh. Dampak dari krisis ini adalah membengkaknya pengangguran karena adanya pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Bersamaan dengan adanya krisis ekonomi, Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 juga cenderung bermasalah dalam implementasinya dan setelah melalui proses panjang melalui berbagai perubahan, akhirnya undang-undang tersebut dicabut dan diganti dengan undang-undang yang baru, dan lahirlah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lahinya sebuah undang-undang pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan untuk menciptakan keteraturan dalam masyarakat. Selain itu, munculnya produk undang-undang berkaitan dengan perkembangan tingkat kehidupan warga negaranya. Lahinya produk-produk tersebut tentunya diharapkan mampu menciptakan perlindungan dan jaminan kepada warga negara agar hak dan kewajiban berjalan seirama. Namun demikian, implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan masih belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara buruh dan pengusaha. Salah satu isi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kontroversial adalah tentang pengaturan dan implementasi *outsourcing*. Adanya perbedaan yang tajam dalam pelaksanaan *outsourcing* antara isi undang-undang dengan implementasi di tingkat lapangan menyebabkan permasalahan *outsourcing* perlu dikaji. Karena permasalahan ini memengaruhi iklim investasi dan ketenangan berusaha dan kelangsungan bekerja secara nasional. Selain itu, dari sisi ketenagakerjaan akan memengaruhi daya serap tenaga kerja dan tentunya akan berkorelasi dengan tingkat kesejahteraan masyarakat. Berbagai tuntutan dari buruh untuk menghapus praktik *outsourcing*. Di sisi lain pengusaha bersikukuh mempertahankan aturan ini, membuat permasalahan sampai sekarang belum

mencapai solusi yang dapat diterima kedua belah pihak. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia maka akan dibahas di dalam tulisan ini.

Secara umum, istilah *outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. Menurut definisi *Maurice Greaver*, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama, dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Seringkali *outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya *outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa. Ada 3 unsur penting dalam *outsourcing* yaitu pemindahan fungsi pengawasan, Pendegelasan tanggung jawab atau tugas suatu perusahaan, Menitik beratkan pada hasil atau output yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas dan rinci memberikan definisi tentang *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.¹

Menurut undang-undang dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwa pemerintah memberikan perlindungan kepada warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, maksudnya adalah bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.² Namun salah satu bentuk upaya pemerintah dalam menstabilkan aturan ketenagakerjaan yaitu dengan dibuatkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis buruh itu

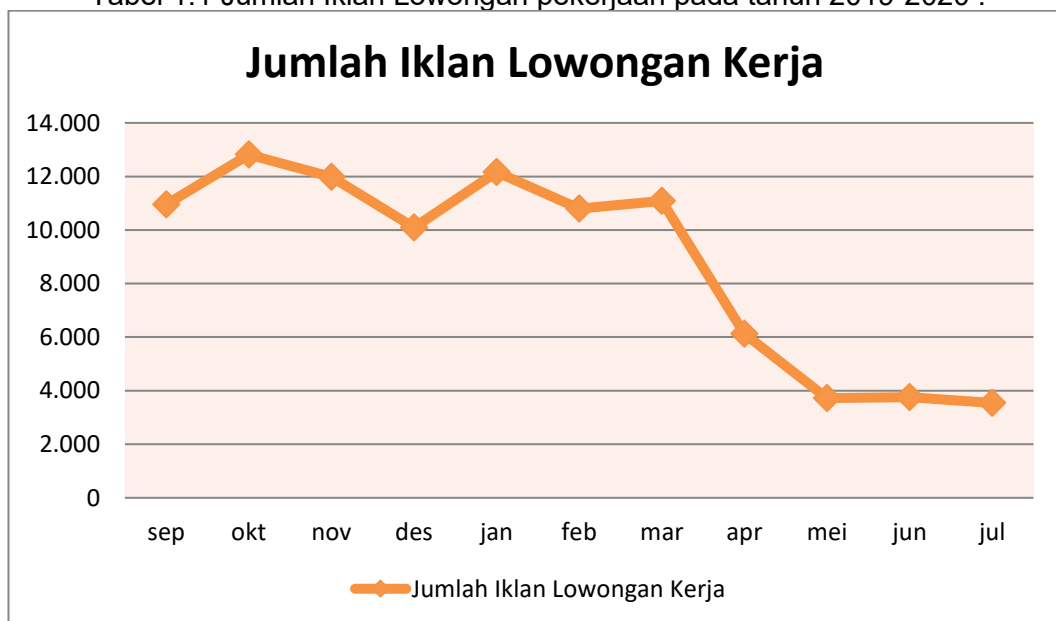
¹ Iftida Yasar, 2008, *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta: PPM, 2008, hal.3

² A'yun Nisrina Qurrota, 2021. *Pelaksanaan perjanjian kerja outsourcing*

memang bebas, oleh karena itu prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba.³

Setelah diatur dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kemudian pada tahun 2004 dikeluarkannya peraturan pelaksanaannya berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. 4 KEP100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dalam kepmen tersebut diatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu, namun kemudian pemerintah mengeluarkan peraturan baru yaitu Undang-Undang Cipta Kerja PP No.35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan, Peraturan yang baru ini membahas lebih rinci mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.

Tabel 1.1 Jumlah Iklan Lowongan pekerjaan pada tahun 2019-2020 :



Data diatas menunjukkan hasil analisis dari situs penyedia informasi lowongan kerja selama periode Setember 2019 – Juli 2020 yang menunjukkan bahwa jumlah iklan lowongan kerja cenderung menurun selama masa pandemi Covid-19.⁴ Selain itu ada terdapat 3 problematika yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia pada tahun 2022 yaitu:

³ R. Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, hal. 75

⁴ BPS-Laci.com , <https://qasp2020.bps.go.id/posts/cc7c8ac2526d4988b34e99eea1bccf6c/big-data-untuk-statistik-sosial/analisis-ketenagakerjaan-menggunakan-big-data>, diakses pada tanggal 13 april 2023 pukul 15:16 wib

1. Penduduk dan Tenaga Kerja yang tidak disertai dengan percepatan pertumbuhan lapangan pekerjaan. Sehingga penawaran tenaga kerja menjadi tidak seimbang dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja.
2. Permasalahan perluasan kesempatan kerja dalam pembangunan Indonesia selalu dikaitkan dengan masalah produktivitas pekerja. Produktivitas tenaga kerja masih relative rendah karena masih rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki dan kurangnya keterampilan sebagian masyarakat.
3. Kesempatan kerja yang dirasakan semakin berkurang setiap tahunnya. Belum lagi dengan persaingan antar pekerja semakin ketat. Bila dilihat dari sektor pendidikan tenaga kerja di Indonesia lebih banyak terserap sektor informasi.⁵

Selain permasalahan diatas ada beberapa hal juga yang menjadi masalah dalam *outsourcing* di Indonesia, salah satunya adalah keberadaan oknum yang melanggar Undang-undang Cipta Kerja, oknum tersebut bisa saja berasal dari sisi perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* maupun perusahaan yang menyelenggarakan *outsourcing*, yang tidak terpenuhinya hak-hak para pekerja atau buruh *outsourcing* seperti Upah dibawah UMR, Tidak adanya jaminan ketenagakerjaan, jam kerja yang berlebihan, tanggung jawab yang besar dan permasalahan lainnya yang tidak sesuai dengan undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ataupun Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, yang mana hal ini juga terjadi di provinsi Lampung tepatnya di PT. Citra Diakoni Gang Manggis No. 66, Sidodadi Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung, dimana direktur dalam PT tersebut masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para tenaga kerjanya.

Maka seperti yang dijelaskan diatas bahwa SOP ataupun Perjanjian antara perusahaan dan prakerja tidak memiliki kesesuaian dimana jam kerja yang tidak valid dengan perjanjian yang telah dibuat, dan itu tidak di evaluasi sebagaimana tertuang dalam Permenpan Bab III Point ke lima yaitu "Monitoring dan Evaluasi SOP" maka hal ini tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Dengan demikian penulis tertarik mengangkat judul proposal skripsi "**Analisis**

⁵ Kompas.com , <https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/14/154500069/masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia?page=2> diakses pada tanggal 13 April 2023 pukul 15:48

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penjelasan perlindungan hukum yang diberikan perusahaan *outsourcing* terhadap tenaga kerjanya berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan perundang-undangan dari perusahaan *outsourcing* berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian tentang Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penelitian skripsi ini bertempat di wilayah hukum Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA, dengan mengambil lokasi penelitian di PT. Citra Diakoni Gang Manggis No. 66, Sidodadi Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan perusahaan *outsourcing* terhadap tenaga kerjanya berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan perundang-undangan dari perusahaan *outsourcing* berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kegunaan Penelitian
Adapun kegunaan penelitian dalam penulisan ini antara lain:
 - a. Kegunaan Teoritis

Harapan penulis dalam penulisan ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak untuk mencapai tujuan yang diharapkan khususnya dalam rangka pengembangan dibidang hukum perdata.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini guna menambah informasi tentang Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Pasal 13 Tahun 2003 di PT. Citra Diakoni dan juga sebagai salah satu syarat untuk mengambil gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Metro.

E. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satijipto Raharjo “perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.”⁶ Patut dicatat bahwa upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum tentunya yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum serta keadilan hukum, meskipun pada umumnya dalam praktek ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, namun haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan.

2. Kerangka Konseptual

Pedoman penulisan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menyertakan beberapa konsep sebagai berikut :

- a. Implementasi, adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada terciptanya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.
- b. Perlindungan hukum, Perlindungan hukum yaitu suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

⁶ Satijipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,) hal 53.

- c. *Outsourcing*, atau alih daya merupakan layanan penyedia jasa tenaga kerja.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika merupakan pola dasar untuk mengarahkan suatu tulisan dalam pembahasan skripsi berbentuk bab dan subbab yang saling berkaitan satu sama lain, setiap permasalahan akan dijadikan objek penelitian. Berikut adalah rincian dari sistematika penulisan yaitu:

I. PENDAHULUAN

Isi dalam bab ini merupakan latar belakang masalah, selanjutnya permasalahan ruang lingkup, sehingga dapat dimuatnya tujuan dan kegunaan penulisan, kerangka teori dan konseptual sehingga yang paling akhir adalah sistematika penulisan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Memuat berbagai kajian serta konsep yang saling berkaitan yaitu tinjauan umum tentang perlindungan hukum, tinjauan umum tentang implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

III. METODE PENELITIAN

Memuat metode yang dipergunakan dalam menyelesaikan penulisan ini, yaitu pendekatan masalah, sumber data, penentuan narasumber, prosedur pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data.

IV. PEMBAHASAN

Pembahasan akan diuraikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta menjawab permasalahan-permasalahan dalam penelitian mengenai implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

V. PENUTUP

Penutup merupakan bab penutup dari penulisan penelitian yang berisikan simpulan hasil pembahasan dari penelitian dan saran dari penulis sehubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.