

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha di Indonesia yang semakin bertumbuh banyak dan berdaya saing yang ketat, membuat pemilik perusahaan-perusahaan untuk berusaha meningkatkan kualitas kinerja usahanya yang efektif dan efisien dengan mempekerjakan pekerja/buruh semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin dengan harapan pekerja/buruh dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu cara yang berkembang saat ini yang banyak dilakukan oleh pengusaha yaitu fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (core business), sedangkan pekerjaan penunjang bagi perusahaan di serahkan kepada pihak lain melalui perusahaan penyedia jasa. Proses kegiatan inilah yang dikenal dengan istilah outsourcing.<sup>1</sup>

Dasar dari outsourcing yaitu Pasal 64 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam perkembangannya sistem ini sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya, Gagasan awal

---

<sup>1</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishings, 2006, h.12

berkembangnya outsourcing sebenarnya adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah dan belum diidentifikasi sebagai strategi bisnis.<sup>2</sup>

Para tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Dengan berjalannya pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas, dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Problematika yang dialami oleh pekerja kontrak atau outsourcing memang cukup bervariasi, hal ini dikarenakan penggunaan tenaga kerja kontrak dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak yang telah berjalan tersebut.<sup>3</sup>

Outsourcing sebenarnya adalah sistem yang sudah diterima secara global di negara-negara lain, akan tetapi disebabkan kurangnya pengawasan pemerintah membuat banyak perusahaan menerapkan sistem outsourcing melenceng dari aturan semestinya, outsourcing dipakai perusahaan sebagai jalan keluar untuk mengurangi upah buruh, sehingga mengarah ke perbudakan modern.<sup>4</sup>

Dalam memulai hubungan kerja antara pekerja outsourcing dengan perusahaan haruslah membuat suatu perjanjian kerja guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja outsourcing agar untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerjaannya. Keberadaan

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Leila Nagib, dikutip dari <http://www.tempo.com>, *Sistem Outsourcing Melenceng Dari Tujuan*, di Buat Pada Tanggal 24 April 2012, diakses Pada Tanggal 31 oktober 2014 pukul 21.00

hukum ketenagakerjaan sangat strategis dan mendasar, hal ini terjadi karena muatannya bukan hanya teknis semata, tetapi juga penuh dengan muatan sosial, ekonomi, dan politik yang juga berkaitan dengan masalah hak asasi manusia.<sup>5</sup>

Dengan berjalannya pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas, dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Problematika yang dialami oleh pekerja kontrak atau outsourcing memang cukup bervariasi, hal ini dikarenakan penggunaan tenaga kerja kontrak dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak yang telah berjalan tersebut. Dewasa ini outsourcing sudah menjadi trend dan kebutuhan dalam dunia usaha, namun pengaturannya masih belum memadai. Karenanya sedapat mungkin segala kekurangan pengaturan outsourcing dapat termuat dalam peraturan daerah yang sedang dipersiapkan, sehingga dapat mengakomodir kepentingan pengusaha dan melindungi kepentingan pekerja. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi, dimana salah satu solusinya adalah dengan sistem outsourcing. Dalam sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan, karena adanya pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa tenaga kerja, dimana badan penyedia jasa tersebut yang melakukan proses administrasi

---

<sup>5</sup> Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2004, h.4

dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan melakukan outsourcing. Buruh outsourcing merupakan pihak yang paling dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka buruh outsourcing tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja atau buruh biasa, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja buruh outsourcing tidak merupakan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbarui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan buruh.<sup>6</sup>

Perusahaan selain menggunakan sistem kontrak dalam waktu tertentu dengan masa cobaan kerja tiga bulan pada buruhnya, perusahaan juga menggunakan sistem kerja borongan. Sistem kerja borongan dipergunakan oleh perusahaan untuk mengimbangi pesanan konsumen dalam jangka waktu tertentu dengan jumlah yang banyak. Perjanjian kerja antara buruh dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan yang disebut dengan buruh

---

<sup>6</sup> <http://junaidi-huang.blogspot.com/2010/04/definisi-outsourcing.html>, diakses pada tanggal 31 oktober 2014 pukul 21.00

outsourcing. Para buruh outsourcing dengan menggunakan perjanjian waktu tertentu telah merugikan buruh. Dalam hal gaji, buruh hanya memperoleh gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para buruh outsourcing tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan, selain itu buruh outsourcing juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan. Kontrak kerja dengan masa percobaan yang dilakukan oleh perusahaan, secara langsung menguntungkan perusahaan, karena perusahaan tidak akan menambah upah buruh berdasarkan lama kerja. Keadaan buruh yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk buruh outsourcing dapat dilakukan oleh pemerintah daerah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh.<sup>7</sup>

Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja atau buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan

---

<sup>7</sup> <http://thepresidentpostindonesia.com/2012/10/22/perlindungan-hukum-tenaga-kerja-outsourcing-dan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu>. diakses pada tanggal 31 oktober 2014 pukul 21.30

kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dengan pekerja atau buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh.<sup>8</sup>

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil permasalahan sebagai berikut :

1. Apa hak-hak pekerja outsourcing ?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja outsourcing apabila terjadi pelanggaran hak-hak normatif ?

## **3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memaparkan serta menjelaskan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atau buruh outsourcing akibat perbuatan wanprestasi oleh prinsipal serta hak-hak normatif pekerja dan upaya hukum yang diselesaikan jika terjadi permasalahan.

---

<sup>8</sup> [http://ghevinurhak26.blogspot.com/2013/04/makalah-ketenagakerjaan\\_14.html](http://ghevinurhak26.blogspot.com/2013/04/makalah-ketenagakerjaan_14.html), diakses pada tanggal 31 oktober 2014 pukul 21.45

2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi tenaga kerja atau buruh outsourcing dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

#### **4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

Manfaat Teoritis :

1. Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan
2. Memberikan kontribusi terhadap peneliti lain yang melakukan penelitian hukum ketenagakerjaan.

Manfaat Praktis :

1. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi buruh, tenaga kerja, pengusaha, perusahaan, serta masyarakat luas.

#### **5. Metode Penelitian**

##### **5.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian hukum yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu penelitian hukum yang mengkaji sistematika peraturan perundang-undangan dan peneliti ingin meneliti mengenai tinjauan yuridis

terhadap perlindungan tenaga kerja outsourcing di Indonesia. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku di dalam masyarakat.<sup>9</sup> Pada penelitian hukum normatif yang diteliti hanya bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>10</sup>

## 5.2 Metode Pendekatan

Penelitian hukum ini dilakukan dengan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>11</sup>

Pendekatan Perundang-undangan merupakan pendekatan yang mengkaji tentang asas-asas hukum, norma-norma hukum dan peraturan perundang-undangan baik yang berasal dari undang-undang, dokumen, buku-buku, dan sumber-sumber resmi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini. Pendekatan perundang-undangan dalam penelitian hukum ini, tidak hanya melihat kepada bentuk peraturan perundang-undangan, melainkan juga menelaah materi muatannya.

---

<sup>9</sup> Abdul Kadir Muhammad, 2009, *Macam – Macam Penelitian*, diakses dari [elearning.upnjatim.ac.id/courses/HKB5003/document/MPH\\_2.ppt?](http://elearning.upnjatim.ac.id/courses/HKB5003/document/MPH_2.ppt?) , pada tanggal 31 oktober 2014 pukul 22.20

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 2008, UI press, h. 52.

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 2010, Kencana Prenada Media Group, Jakarta h.93.



Pendekatan konsep merupakan pendekatan yang dilakukan dengan membuat konsep untuk permasalahan yang akan diteliti.

Pendekatan kasus adalah penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang suatu keadaan tertentu yang ada sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial, individu, kelompok lembaga atau masyarakat.<sup>12</sup>

### 5.3. Sumber Dan Jenis Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Ketiga bahan hukum tersebut merupakan bahan pustaka atau data sekunder, yang dipilah menjadi :

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari norma atau kaidah, peraturan dasar, perundang-undangan, yurisprudensi, traktat, bahan hukum dari zaman penjajahan hingga kini.<sup>13</sup>

Dalam penelitian hukum ini diperoleh dari peraturan perundang-undangan yaitu :

- a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang

#### Ketenagakerjaan

---

<sup>12</sup> Biru Laut, 2010, *Beberapa pendekatan penelitian*, diakses dari <http://wiwi-birulaut.blogspot.com/2010/02/beberapa-pendekatan-penelitian.html> pada tanggal 31 oktober 2014 pukul 22:55

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto, *Op. Cit*, h. 52

c. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)

d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial

2. Bahan hukum sekunder, yaitu memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang hasil penelitian, hasil karya kalangan hukum dan seterusnya.<sup>14</sup> Bahan hukum sekunder juga diperoleh dari literatur, pendapat para sarjana hukum, dan karya ilmiah di bidang hukum yang ada hubungannya dengan bahan hukum primer, sesuai dengan penelitian hukum ini.
3. Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya.<sup>15</sup> Bahan hukum tersier juga diperoleh dari situs internet agar mampu memberikan pengertian mengenai materi-materi yang berkaitan dengan penelitian hukum ini.

#### 5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian yang dilakukan dengan pendekatan perUndang-undangan ini, langkah pertama yang dilakukan adalah mencari peraturan perUndang-undangan mengenai atau berkaitan dengan perlindungan hukum dan

---

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> *Ibid.*

peraturan perundang-undangan pendukungnya. Bahkan peraturan perundang-undangan yang tidak langsung berkaitan tentang isu hukum.<sup>16</sup>

Proses pengolahan bahan hukum adalah dengan cara mengumpulkan data yang kemudian diverifikasi untuk dijadikan sebagai bahan hukum yang bersifat umum kemudian dipilah data-data yang relevan untuk kebutuhan atau keterkaitan dengan penelitian hukum ini.

#### 5.5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan tahap untuk mengelola bahan-bahan yang selanjutnya dijadikan sebuah laporan sehingga dapat dipergunakan sebagai kesimpulan permasalahan yang diajukan dalam penyusunan penelitian ini. Bahan yang berhasil dikumpulkan dan diperoleh dalam penelitian dari sumber-sumber bahan hukum kemudian dianalisa secara kualitatif dengan metode berfikir logika-deduktif-normatif. Pada tahapan ini semua data yang diperoleh berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier selanjutnya dilakukan analisis dengan metode kualitatif, yaitu bahan yang disusun dan disajikan berupa rangkaian kalimat-kalimat yang menggambarkan hasil penelitian yang didasarkan pada masalah yang diteliti, dan disusun secara sistematis sehingga saling melengkapi, dikaitkan dengan peraturan perundangan yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing akibat perbuatan wanprestasi prinsipal.

---

<sup>16</sup> *Ibid.*

## **6. Pertanggungjawaban Penelitian**

Untuk memudahkan dalam penulisan skripsi ini, maka menggunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, metode pendekatan, sumber dan jenis bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, teknik analisis bahan hukum, dan pertanggungjawaban sistematika. Bab ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum dilakukannya penelitian dan isi skripsi ini.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan secara teoritis tinjauan tentang hukum ketenagakerjaan yang meliputi pengertian ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja, objek hukum ketenagakerjaan, sejarah hubungan perburuhan, asas hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang meliputi pengertian perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu, perjanjian pemborongan pekerjaan, hubungan kerja yang meliputi pengertian hubungan kerja, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*), penyedia jasa kerja/buruh, perlindungan hukum, serta wanprestasi.

### BAB III PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang pembahasan rumusan masalah yang ada dalam skripsi ini yaitu apa hak-hak pekerja outsourcing dan bagaimana upaya hukum bagi pekerja outsourcing apabila terjadi pelanggaran hak-hak normatif.

### BAB IV PENUTUP

Bab ini memuat tentang hasil simpulan dan saran yang ada pada skripsi ini.