

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberlakuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 yang mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (*Outsourcing*). Bunyi dari ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 menyebutkan:

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Kondisi perekonomian yang buruk telah membuat pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif untuk menciptakan iklim usaha. Melalui berbagai regulasi, pemerintah telah menciptakan perangkat hukum yaitu membuat perjanjian-perjanjian kerja diantaranya perjanjian pemborongan yang disebut *outsourcing* bagi berkembangnya investasi melalui dunia usaha.

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pekerja/buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perjanjian kerja menurut macamnya terdapat 2 macam perjanjian kerja, yaitu :

- a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu, yaitu Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT.
- b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu, yaitu Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT.¹

Outsourcing pada hakikatnya adalah suatu kegiatan pembelian, yaitu kegiatan pembelian jasa dengan tujuan strategis berjangka panjang. Salah satu tujuan yang penting dari *outsourcing* adalah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dengan menekan biaya operasi. Oleh karena itu, banyak wujud *outsourcing* yang berupa mengganti mempekerjakan karyawan tetap dan purna waktu dengan karyawan tidak tetap dan paruh waktu, karyawan kontrak atau bentuk lain dimana para karyawan tidak atau lebih sedikit menerima *fringe benefit*. Dengan kata lain, *outsourcing*

¹F.X. Djumaldji, “*Perjanjian Kerja*”, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hal 11.

dapat berupa penggantian mempekerjakan karyawan secara tetap dengan gaji tinggi dengan karyawan temporer dengan gaji rendah.²

Dari kesimpulan itu maka *outsourcing* merupakan penyerahan pekerjaan yang dilakukan oleh antara 2 (dua) perusahaan atau lebih yang diperjanjikan secara tertulis melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) antara Pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang dilakukan melalui sistem pemborongan untuk melakukan suatu proses bisnis perusahaan.

Cara kerja sistem *outsourcing* yaitu adanya suatu perusahaan jasa Pekerja/buruh merekrut calon Pekerja/buruh untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Jadi di sini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna Pekerja/buruh disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara Pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban para pihak.

Pengusaha juga berupaya untuk menangkap setiap peluang bisnis yang ada, baik melalui pemanfaatan berbagai kemudahan usaha yang diberikan pemerintah, misalnya melakukan efisiensi untuk menghemat biaya operasional yaitu dengan menggunakan sistem *outsourcing*. Status sebagai Pekerja/buruh *outsourcing* pada kenyataannya berarti juga hilangnya hak-

²Danang Sunyoto, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Buku Seru, Jakarta , 2012, hal 96.

hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan jaminan sosial yang biasanya dimiliki oleh Pekerja/buruh tetap (PKWTT), yang dengan demikian menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan Pekerja/buruh.

Hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* disebutkan di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (PERMENAKER) Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 29 angka 3 disebutkan :

Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud meliputi:

- a. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
- b. Hak atas jaminan sosial;
- c. Hak atas tunjangan hari raya;
- d. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
- f. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Semestinya seluruh warga Negara Indonesia selayaknya dijamin haknya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, namun sampai saat ini masalah pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi sebagian masyarakat Indonesia masih terus menjadi persoalan mendasar, tidak hanya bagi pemerintah tapi juga bagi dunia usaha dan masyarakat pada umumnya.

Bekerja adalah hak bagi setiap warga negara untuk memberikan kehidupan yang selayaknya guna terciptanya kesejahteraan sosial, ketika pekerjaan menggunakan sistem *outsourcing* maka perlindungan, hak-hak,

serta syarat-syarat kerja yang diberikan harus sesuai dengan peraturan yang ada di perundang-undangan, pelanggaran di dalam sistem *outsourcing* maka menjadikan hak-hak Pekerja/buruh tersebut tidak akan pernah didapatkan, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadi lemah. kata lain, *outsourcing* mendapatkan dampak³:

1. Kehilangan jaminan kepastian atas kelangsungan kerja bagi buruh/pekerja.
2. Kehilangan hak-hak dan jaminan kerja yang dinikmati oleh para Pekerja/buruh tetap.
3. Kehilangan hak-hak yang seharusnya diterima Pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pegawai karena ketidakjelasan penghitungan masa kerja.

Sistem *outsourcing* merupakan masalah yang dihadapi pekerja/buruh yang ada di Indonesia, khususnya di Kabupaten Kudus menurut Wakil Ketua Federasi Serikat Pekerja Niaga Bank Jasa dan Asuransi (FSP NIBA SPSI) Propinsi Jawa Tengah, Achmad Fikri melakukan penilaian pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja terhadap tenaga kontrak (*outsourcing*) masih lemah, banyaknya tenaga kontrak di Kabupaten Kudus merupakan dampak ketidaktegasaan dari Dinas Tenaga Kerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 19 tahun 2012 terkait tidak ada lagi buruh *outsourcing* yang dipekerjakan di bagian pokok bisnis perusahaan. Lemahnya pengawasan yang dilakukan DISNAKER, tindakan semacam itu masih terus berlangsung di kabupaten Kudus dan masih dijumpai dipekerjakan di berbagai SOPD, BUMD maupun BLUD di Kabupaten Kudus. Selama ini Pekerja/buruh

³Artikel “*Outsourcing dimata Mahkamah Konstitusi*”, <http://www.hukum-hukum.com /2016/10/outsourcing-dimata-mahkamah-konstitusi.html> diakses pada tanggal 5 januari 2018 pukul 14.29 wib

kontrak/*outsourcing* mendapatkan diskriminasi disertai pelanggaran hak normatif, dan selama ini ada di antara buruh *outsourcing* yang tidak melapor saat dipekerjakan di bagian utama/ inti perusahaan, misalkan di bagian produksi sebab yang bersangkutan masih memerlukan pekerjaan. Kondisi semacam itu butuh campur tangan pemerintah di level implementasi instrumen kebijakan tersebut gagal ditegakkan oleh aparat pemerintah terutama pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang seharusnya menegakkan aturan.⁴

Salah satu unsur yang harus berperan di dalam meningkatkan tenaga kerja adalah unsur pengawasan ketenagakerjaan, unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksi adanya pelanggaran yang dilakukan sebuah perusahaan/pemberi kerja yang ada di lapangan. Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 32 menyebutkan Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Kabupaten Kudus dalam hal ini pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati, sebelumnya pengawasan Ketenagakerjaan masih satu induk di dalam Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (DINAKERTRANS) setelah adanya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

⁴Disnaker Kudus Pantau Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP)
<http://isknews.com/pengawasan-tenaga-kerja-kontrak-lemah-mendesak-bupati-terbitkan-perda-outsourcing>, diakses pada 18 januari 2018 pukul 12:12 wib

pengawasan dilakukan oleh tingkat Provinsi di mana wilayah Kudus merupakan bagian dari Karesidenan Pati maka untuk pengawasan di wilayah Kabupaten Kudus dilakukan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati yang terdiri dari 5 kota yaitu, Pati, Kudus, Jepara, Blora dan Rembang.

Kabupaten Kudus sendiri dalam hal *outsourcing* terdapat sekitar 38 perusahaan *outsourcing* yang masih aktif sampai sekarang dimana perusahaan tersebut menyediakan tenaga *outsourcing* untuk beberapa perusahaan besar yang ada di Kabupaten Kudus. Upaya yang dilakukan oleh satuan pengawasan tenaga kerja wilayah Pati untuk di Kabupaten Kudus sendiri dilakukan oleh 9 tenaga pengawas.⁵

Maka disinilah tugas dari satuan pengawasan Ketenagakerjaan dari dinas Ketenagakerjaan sangat di butuhkan guna mengawasi perusahaan penyedia jasa pekerja dan pemakai jasa pekerja *outsourcing* untuk perlindungan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*, di dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 3 angka 2 disebutkan bahwa fungsi pengawasan Ketenagakerjaan:

- a. Menjamin penegakan hukum Ketenagakerjaan.
- b. Memberikan penerangan dan penasihat tehnik kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- c. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan Ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya

⁵Puji Haryanti, "Wawancara Pribadi", Petugas Pengawas satuan pengawasan tenaga kerja wilayah Pati, pada tanggal 31 januari 2018.

sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Berdasar uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perlindungan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* melalui pengawasan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan wilayah Pati di kabupaten Kudus ”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Pekerja/buruh *outsourcing* telah mendapatkan perlindungan, khususnya dalam pemenuhan Hak-hak Pekerja/buruh?
2. Bagaimana penerapan Jenis-jenis pekerjaan yang di *outsourcingkan* yang ada di perusahaan yang berada di kabupaten Kudus?
3. Bagaimana bentuk pengawasan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati dalam upaya perlindungan hak-hak Pekerja/buruh *outsourcing*?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang diharapkan dapat dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Hak-hak Pekerja/buruh *outsourcing* telah mendapatkan perlindungan sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan supaya pembaca dapat mengetahui hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* tidak dilanggar oleh pemberi kerja (perusahaan).
2. Untuk mengetahui Jenis-jenis pekerjaan yang di *outsourcingkan* di perusahaan yang berada di kabupaten Kudus.

3. Mengetahui bentuk pengawasan dan bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati apakah sudah seperti tujuan Undang-undang ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian dengan judul “Perlindungan hak-hak pekerja/buruh outsourcing melalui pengawasan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan wilayah Pati di kabupaten Kudus” ini diharapkan mampu memberi manfaat atau kegunaan secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan teoritis

- a) Dapat memberikan peningkatan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Hukum Tata Negara khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan mengenai sistem *outsourcing* khususnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Dapat menambah referensi ilmu pengetahuan tentang Hukum Tata Negara dan Hukum Ketenagakerjaan.
- c) Dapat memberikan dasar-dasar untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

2. Kegunaan Praktis

- a) Bagi Pemerintah, dalam hal ini Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati, penelitian ini diharapkan dapat

digunakan untuk meningkatkan fungsi pengawasan bagi perusahaan yang memberlakukan sistem *outsourcing*.

- b) Memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah kabupaten Kudus tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam hal untuk kesejahteraan masyarakat atau karyawan *outsourcing* di kabupaten Kudus.
- c) Bagi masyarakat luas, penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan dan sumber informasi tambahan dalam rangka memahami permasalahan di bidang Ketenagakerjaan khususnya sistem *outsourcing* menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam mempelajari skripsi ini, di bawah ini dijelaskan secara singkat sistematika pembahasan dari Bab I sampai dengan Bab V, yaitu sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan dalam skripsi ini dikemukakan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II mengemukakan mengenai tinjauan pustaka yang berguna untuk membahas permasalahan yang berkaitan dengan Perlindungan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* melalui pengawasan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan wilayah Pati di kabupaten Kudus yaitu

mengenai perjanjian kerja, *outsourcing*, hubungan kerja didalam *outsourcing*, perlindungan dan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*, dan pengawasan Ketenagakerjaan.

Bab III menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari metode pendekatan, spesifikasi penelitian, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan penyajian data, dan metode analisis data.

Bab IV memuat tentang hasil penelitian dan pembahasan yang menghubungkan fakta atau data yang diperoleh dari hasil penelitian skripsi ini yang mengenai Perlindungan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* melalui pengawasan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan wilayah Pati di kabupaten Kudus, serta penerapan Jenis-jenis pekerjaan yang di *outsourcingkan* di perusahaan di kabupaten Kudus.

Bab V merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.