

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang ataupun jasa dan mendapatkan suatu imbalan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun masyarakat. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Salah satunya yakni tenaga outsourcing atau yang biasa disebut tenaga kerja harian lepas termasuk dalam kategori *Precarious Work*¹. Tenaga outsourcing memiliki sifat hanya sementara, tidak dapat diperpanjang. Sistem tenaga kerja outsourcing sendiri apabila masa kontrak telah habis maka tenaga kerja tersebut harus memulai dari awal atau melamar di perusahaan penyedia jasa outsourcing yang lain. Penerapan sistem kerja outsourcing ini dilakukan oleh pemerintah dengan maksud untuk menekan tingginya angka pengangguran.²

¹ “Precarius Work yaitu istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi tenaga kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti”. (Lihat Kontrak dan Outsourcing harus makin diwaspadai, Bandung :Yayasan AKATIGA dan FES, 2010, hal. 1).

²Ari Fitri.M.L, “Peran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya dalam Menangani Masalah yang Ditimbulkan oleh Outsourcing” dalam Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik, Januari 2013, http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-13%20Arie_KMP%20V1%20N1%20Jan-April%202013.pdf, diunduh 28 November 2017, pukul 18:30.

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam dalam dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ditemukan kata *Outsourcing* , namun menggunakan istilah lain yakni perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh dalam Pasal 64 yang berbunyi:

*“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.*³

Pengaturan tentang outsourcing juga dibahas dalam Pasal 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja outsourcing biasanya disediakan oleh perusahaan penyedia jasa, dimana penyedia jasa akan melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati. Tenaga kerja outsourcing sendiri hanya melakukan pekerjaan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Banyak instansi-instansi yang lebih memilih menggunakan tenaga kerja outsourcing untuk kegiatan-kegiatan penunjang, karena tenaga outsourcing sendiri dinilai lebih murah dibandingkan menggunakan tenaga kerja kontrak. Peran tenaga kerja outsourcing sebagai pelaksana pembangunan harus didukung dengan jaminan hak setiap pekerja.⁴ Di dalam putusan

³ Pasal 64 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 6.

Makamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa “tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.”

Perusahaan penyedia jasa outsourcing sangat bermanfaat, karena menyerap banyak tenaga kerja. Perusahaan penyedia jasa outsourcing salah satunya yakni Koperasi Maju Bersama yang berada di Desa Wangen, Kecamatan Polanharjo, Kabupaten Klaten. Koperasi Maju Bersama bekerjasama dengan beberapa perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja outsourcing untuk kegiatan penunjang seperti tenaga bongkar muat barang pabrik. Tenaga kerja outsourcing sendiri tidak lepas dari adanya resiko kecelakaan kerja yang terjadi dalam hubungan kerja, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Untuk menanggulangnya, maka diperlukan adanya suatu perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja outsourcing merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, untuk mempermudah pemahaman dalam pembahasan permasalahan yang akan diteliti, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut ?

1. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan Koperasi Maju Bersama terhadap tenaga kerja outsourcingnya?
2. Bagaimana kesesuaian perlindungan hukum yang diberikan oleh Koperasi Maju Bersama dengan Peraturan Perundang-undangan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan perlindungan hukum yang diberikan Koperasi Maju Bersama terhadap tenaga kerja outsourcingnya.
2. Untuk mengetahui apakah perlindungan hukum yang diberikan Koperasi Maju Bersama sudah sesuai atau belum dengan Peraturan Perundang-undangan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat atau berguna baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis

Penulisan secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai perlindungan hukum dari Koperasi Maju Bersama terhadap tenaga outsourcing. Dan untuk memberi sumbangan

pikiran dan manfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat umum maupun bagi mahasiswa sebab dengan adanya penelitian ini maka dapat menambah pemahaman dan wawasan terkait dengan perlindungan hukum dari Koperasi Maju Bersama terhadap tenaga kerja outsourcing.

E. Kerangka Pikiran

Tenaga kerja outsourcing atau yang biasanya disebut dengan tenaga kerja harian lepas ini merupakan tenaga penunjang kegiatan pekerjaan pada instansi-instansi yang menggunakan jasa tenaga outsourcing ini. Tenaga kerja outsourcing tidak serta-merta direkrut oleh instansi yang membutuhkan tenaga kerja outsourcing namun ada perusahaan lain yang menyediakan jasa tenaga kerja outsourcing. Tenaga kerja outsourcing sendiri mempunyai sistem kerja outsourcing yakni berupa pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa yang melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.⁵ Tenaga kerja outsourcing disini juga sama dengan tenaga kerja/buruh lain yang mempunyai hak secara umum yakni : (1). Mendapatkan upah sesuai dengan acuan penetapan upah, digunakan UMR

⁵Suprihanto, Bima Setya & Prihanti Putri, 2016, *Hubungan Industrial Pendekatan Kasus*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hal. 210

(Upah Minimum Regional) sesuai daerah masing-masing, (2) mendapatkan uang lembur, (3) mendapatkan hak cuti, (4) mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya), (5) mendapatkan perlindungan Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), (6) mendapatkan kompensasi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).⁶

Tenaga kerja outsourcing sendiri mempunyai sifat hanya sementara, melakukan kegiatan penunjang pekerjaan pokok, apabila masa kontrak kerja sudah habis maka tenaga outsourcing harus memulai mendaftar dari awal atau melamar ke perusahaan penyedia jasa tenaga outsourcing yang lain. Didalam melaksanakan pekerjaannya tenaga outsourcing tidak lepas dari resiko kecelakaan kerja yang mengancam keselamatan tenaga outsourcing. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena banyak faktor yakni (1) faktor teknis yang meliputi (tempat kerja, kondisi peralatan, bahan-bahan dan peralatan yang bergerak, transportasi, alat), (2) faktor non teknis, (3) faktor alam. Perlindungan hukum tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan yang kuat terhadap pihak yang lemah. Pengertian perlindungan hukum sendiri yakni perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak asasi

⁶ Ari Fitri.M.L, *Op.Cit.*, hal. 5.

manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku.⁷

Perusahaan penyedia jasa outsourcing sangat bermanfaat, karena menyerap banyak tenaga kerja. Perusahaan penyedia jasa outsourcing salah satunya yakni Koperasi Maju Bersama yang berada di Desa Wangen. Koperasi Maju Bersama bekerjasama dengan beberapa perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja outsourcing untuk kegiatan penunjang seperti tenaga bongkar muat barang pabrik. Tenaga kerja outsourcing sendiri tidak lepas dari adanya resiko kecelakaan kerja yang terjadi dalam hubungan kerja, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Untuk menanggulangnya, maka diperlukan adanya suatu perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja outsourcing merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing. Sehingga hal inilah yang membuat penulis tertarik dalam mengkaji kasus ini lebih lanjut terkait perlindungan hukum yang diberikan Koperasi Maju Bersama terhadap tenaga kerja outsourcing.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan yuridis empiris yakni penelitian dengan berusaha memecahkan masalah dengan mengadakan penelitian secara langsung di lapangan.

Penelitian ini mengacu pada peraturan perundang-undangan untuk

⁷ Abdul R. Saliman, 2010, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Jakarta: Kencana, hal. 270.

kemudian diteliti mengenai penerapan atau implementasi di lapangan, dalam hal ini terkait dengan peran Koperasi Maju Bersama terhadap perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing.

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau menuliskan keadaan subyek atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak.⁸ Sehingga akan dideskripsikan secara rinci dan mendalam mengenai kondisi sebenarnya yang terjadi atau nampak di lapangan untuk kemudian diperoleh analisa dan fakta secara cermat, teliti, dan jelas tentang peran Koperasi Maju Bersama terhadap perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing

3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di Koperasi Maju Bersama. Pengambilan lokasi ini dengan pertimbangan bahwa sumber data lokasi tersebut tepat dengan penelitian yang akan dikaji berkaitan dengan peran Koperasi Maju Bersama terhadap perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing

4. Jenis Data

⁸ Soerjono & Abdul Rahman, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, hal.23.

Data yang akan disajikan dari sumber-sumber data yang meliputi data primer dan data sekunder. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh berupa fakta atau keterangan hasil penelitian secara langsung dilokasi penelitian dan hasil wawancara dengan narasumber yang mengelola Koperasi Maju Bersama, meliputi Direktur Koperasi Maju Bersama, Manajer Operasional Koperasi Maju Bersama, maupun tenaga kerja outsourcing dari Koperasi Maju Bersama itu sendiri.

b. Data Sekunder

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat dan bahan hukum sekunder.⁹ Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yaitu norma, kaidah dasar, dan peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KEPMENAKERTRANS No. KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinaan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, KEPMENAKERTRANS No.KEP/220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan

⁹ Khudzaifah Dimiyati & Kelik Wardiono, 2015, *Metode Penelitian Hukum (Buku Pegangan Kuliah)*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal.8

Kepada Perusahaan Lain, Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional . Sedangkan badan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi¹⁰, yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum sekunder berupa literatur, buku maupun jurnal yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing .

5. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan adalah dengan merujuk kepada bahan-bahan yang didokumentasikan, sedangkan alat yang dipergunakan adalah studi dokumen, yaitu studi dengan cara mempelajari data baik berupa buku, laporan hasil penelitian, makalah seminar, tulisan para ahli, dan semua peraturan yang berkaitan dengan materi penelitian.¹¹ Selain itu juga dengan studi lapangan yang dilakukan secara langsung dilokasi penelitian. Studi lapangan dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dengan tenaga kerja outsourcing dari Koperasi Maju Bersama.

¹⁰ Ayu Putriyanti, “*Kajian Undang-Undang Administrasi Pemerintahan dalam Kaitan dengan Pengadilan Tata Usaha Negara*”, dalam Jurnal Pendecta, Desember , 2015, <http://journal.unnes.ac.id>, diunduh 5 Juli 2017, pukul 17: 00.

¹¹ Ari Hermawan & Murti Pramuwardhani Dewi, “*Pemberangusan Serikat di Daerah Istimewa Yogyakarta*”, Jurnal Hukum Yustisia, Mei- Agustus 2013, <https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/view/10178>, diunduh 28 November 2017, pukul : 11:00.

6. Metode Analisis Data

Analisa data akan dilakukan secara kualitatif yang berupa data dalam bentuk kata-kata atau kalimat. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan logika deduktif, untuk menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum menjadi kasus yang bersifat khusus atau individual.¹² Proses analisis data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan studi kepustakaan selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif, untuk disusun sebagai kesimpulan dalam menjawab permasalahan terkait perlindungan hukum dari Koperasi Maju Bersama terhadap tenaga kerja outsourcing

G. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini akan disusun dalam format empat bab untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai apa yang akan penulis uraikan dalam penelitian ini. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I berisi tentang pendahuluan terdiri dari uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II berisi tentang tinjauan pustaka, dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai ketentuan-ketentuan tentang tinjauan umum perlindungan hukum, tinjauan umum perjanjian, bentuk dan jenis

¹² Jhony Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Banyumedia Publishing, hal.242.

perjanjian kerja pada umumnya dan ketentuan-ketentuan penyedia jasa tenaga kerja yang meliputi pengertian outsourcing, pelaksanaan outsourcing, dan peran penyedia jasa outsourcing dalam pemberian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcingnya.

BAB III berisi tentang uraian-uraian pembahasan tentang hasil penelitian yang dapat berguna dalam menjawab rumusan masalah. Sehingga dapat menjawab masalah-masalah sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum yang diberikan Koperasi Maju Bersama terhadap tenaga kerja outsourcing
2. Kesesuaian perlindungan hukum yang diberikan oleh Koperasi Maju Bersama dengan Peraturan Perundang-undangan

BAB IV berisi tentang penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran terhadap permasalahan pemberian Perlindungan Hukum yang diberikan Koperasi Maju Bersama terhadap tenaga kerja outsourcingnya.

DAFTAR PUSTAKA