

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keadaan ekonomi saat sekarang ini yang tidak menentu dan akibat perkembangan zaman, para wanita ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja. Wanita memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun ketrampilan. Eksistensi kaum wanita di abad ke-20 ini nantinya tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga dapat bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga.

Pekerja wanita atau buruh wanita yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi dramatis. Situasi dilematis secara progresif cenderung memiliki dampak "marginalisasi" dan "privatisasi" pekerjaan wanita, serta mengkonsentrasikan di dalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum wanita dalam bidang pekerjaan.¹

Fenomena wanita dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai "*industrial redeployment*", terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang. Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer

¹ Iwan Prayitno, 2003, *Wanita Islam Perubah Bangsa*. Jakarta: Pustaka Tarbiatuna, hal. 185.

kapital, teknologi, mesin-mesin, dan lingkungan kerja industrial barat ke negara-negara sedang berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industri-industri tekstil, pakaian, dan elektronik. Akan tetapi, dikarenakan komoditi industri-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju ke negara-negara sedang berkembang. Di dalam konteks itulah problematika peran wanita di negara-negara sedang berkembang saat ini hendaknya dipahami.²

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, "*Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*".

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kata "setiap orang" dalam pasal di atas dapat berupa laki-laki atau perempuan yang melakukan suatu kegiatan dengan tujuan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat.

Akan tetapi, sekarang ini banyak diberitakan, dimana para buruh kontrak *outsourcing* merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh perusahaan, sehingga mereka melakukan aksi demonstrasi yang menuntut kebijaksanaan perusahaan untuk lebih memperhatikan para buruh *outsourcing* dalam memberikan perlindungan.

² Fauzi Ridzal *ett. All*, 2000, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana, hal. 78

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.

Hak lainnya seperti, pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UMPK (Pasal 156 ayat (3)), uang pengganti perumahan dan pengobatan (Pasal 156 ayat (4)) dan uang pengganti cuti tahunan yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan, merupakan bukan hak dari buruh *outsourcing*.³

³ *Ibid*, hal. 5.

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 *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.⁴

Kontrak kerja dengan masa percobaan yang dilakukan oleh perusahaan, secara langsung menguntungkan perusahaan, karena perusahaan tidak akan menambah upah buruh berdasarkan lama kerja. Perusahaan hanya membayar upah buruh dengan masa percobaan dan lamanya pekerjaan dapat diselesaikan oleh buruh. Selain itu, buruh yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial buruh (JAMSOSTEK), karena masih dalam masa percobaan.

⁴ Harian Umum Jawa Pos, Edisi November 2005.

Keadaan buruh yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk buruh *outsourcing* dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh.

Pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh, dengan pertimbangan bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan.

Perumusan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang mengatur tentang buruh *outsourcing* adalah Pasal 35 yang menyatakan:

- (1) *Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.*
- (2) *Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.*
- (3) *Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.*

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana di maksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:⁵

1. Instansi pemerintah yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Lembaga swasta berbadan hukum yang memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.

⁵ Fauzi Ridzal et al., Op. Cit. Hal. 89.

Suatu ketentuan yang memberikan perlindungan efektif berkenaan dengan kedudukan pekerja waktu tertentu di mana pekerja *outsourcing* berada, terdapat dalam Pasal 59 ayat (7) yang menjelaskan, bilamana ketentuan yang diuraikan tentang sifat pekerjaan waktu tertentu sesekali selesai, paling lama 3 (tiga) tahun, musiman, berhubungan dengan produk baru, bukan bersifat tetap, perpanjangan satu kali, pembaharuan satu kali, maka pekerja itu demi hukum menjadi pekerjaan untuk waktu tidak tertentu atau dapat dikatakan sebagai pekerjaan tetap.

Dengan demikian, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Karakter inilah yang sering menjadi bahan protes oleh investor asing (*unfriendly to business*), karena perlindungan kepada tenaga kerja di dalam negeri adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintah di negara manapun di dunia ini.⁶

Khusus untuk melindungi pekerja dengan waktu tertentu atau tenaga kerja kontrak *outsourcing*, maka ketentuan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*". Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, maka

⁶ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Publishing, hal. 36.

setiap pekerja buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya.

Sedangkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.*
- (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:*
 - a. *jangka waktu; atau*
 - b. *selesainya suatu pekerjaan tertentu.*

Permasalahan perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di mana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para buruhnya, agar para buruhnya tidak terlalu jauh menuntut haknya, saat sekarang banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak dengan buruh pada waktu tertentu.

Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan perjanjian kontrak kerja yang ditinjau secara yuridis sebagai penelitian dengan judul: "PERLINDUNGAN HUKUM PADA BURUH WANITA *OUTSOURCING* (KONTRAK) MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Di PT. Tyfountex Kartasura)".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses perjanjian *outsourcing* pada buruh wanita di PT. Tyfountex Kartasura?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi para buruh wanita *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Permasalahan apa yang timbul antara buruh wanita *outsourcing* dengan pihak perusahaan, dan bagaimanakah cara mengatasinya?

C. Tujuan Penelitian

Untuk penelitian ini hal-hal yang menjadi tujuan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui proses perjanjian *outsourcing* pada buruh wanita di PT. Tyfountex Kartasura.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum para buruh wanita *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui permasalahan apa yang timbul antara buruh wanita *outsourcing* dengan pihak perusahaan, dan bagaimanakah cara mengatasinya.

D. Manfaat Penelitian

Tinggi rendahnya nilai dari suatu penelitian selalu ditentukan oleh metode penelitiannya, dan ditentukan oleh besarnya manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tersebut.

Ada 3 (tiga) manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk diri sendiri yaitu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah dan membandingkan dengan praktek-praktek di lapangan.
2. Untuk memberikan masukan penelitian di bidang ilmu hukum, khususnya hukum perusahaan.
3. Untuk memberikan masukan bagi pihak yang berkepentingan terutama masyarakat yang belum mengetahui tentang perlindungan hukum pada buruh wanita *outsourcing* (kontrak) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

E. Metode Penelitian

Metode penelitian berfungsi sebagai alat atau cara untuk pedoman melakukan penelitian, sedangkan penelitian adalah suatu cara yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian yang berjudul "Perlindungan Hukum Pada Buruh Wanita *Outsourcing* (Kontrak) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Tyfountex Kartasura)"

1. Sifat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang menjadi pokok bahasan penelitian penulis, maka jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu suatu penelitian yang menghasilkan data diskriptif, yang berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri,⁷ artinya penelitian akan dibahas dalam bentuk paparan yang diuraikan dengan kata-kata secara cermat dan teliti berdasarkan pada asas-asas hukum yang dipergunakan dalam perjanjian kontrak kerja.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, yaitu dalam menganalisa data didasarkan pada asas-asas hukum dan perbandingan-perbandingan hukum yang ada dalam masyarakat.⁸

2. Sumber Data

a. Penelitian Kepustakaan

Merupakan penelitian tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan menganalisa bahan-bahan hukum dalam penelitian, kepustakaan yang dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

1) Bahan Hukum Primer

Peraturan perundang-undangan yang erat hubungan dengan masalah yang diteliti yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷ AriefFurchan, 1987, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya: Usaha Nasional, hal. 18

⁸ Soerjono Soekanto, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 4-5.

2) Bahan Hukum Sekunder

Meliputi bahan-bahan bacaan yang ada hubungannya dengan masalah hukum acara perdata mengenai objek yang diteliti yaitu literatur dan karya ilmiah yang berkaitan, dengan masalah yang diteliti.

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu kamus hukum.

b. Penelitian Lapangan

1) Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dijadikan tempat penelitian penulis adalah PT. Tyfountex Kartasura.

2) Subjek Penelitian

Pihak-pihak yang berwenang dan memahami masalah yang penulis teliti yaitu kepala bagian personalia PT. Tyfountex Kartasura, karyawan PT. Tyfountex Kartasura, serta pimpinan buruh PT. Tyfountex Kartasura.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan adalah pengumpulan data dengan cara mencari, menghimpun, mempelajari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier, terutama yang berkaitan dengan masalah perlindungan hukum pada buruh wanita *outsourcing* (kontrak) menurut Undang-Undang No. 13. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Penelitian Lapangan

Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang di dapat secara langsung pada objek penelitian, yaitu dengan cara:

1) Pengamatan (Observasi)

Merupakan suatu cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala atau objek yang diteliti di PT. Tyfountex Kartasura.

2) Wawancara (*Interview*)

Merupakan suatu cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan tanya jawab secara lisan kepada responden, yaitu pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan dari objek yang diteliti. Tipe wawancara yang dipergunakan adalah wawancara yang terarah dengan menggunakan daftar pertanyaan. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang penulis teliti.

4. Teknik Analisis Data

Telah disebutkan di atas bahwa jenis penelitian yang dipilih adalah kualitatif. Peraturan-peraturan dan literatur-literatur mengenai perlindungan buruh dan perjanjian kerja antara buruh dengan perusahaan menggunakan sistem kontrak kerja waktu tertentu dipadukan dengan pendapat responden di lapangan dianalisis secara kualitatif, dicari pemecahannya, dan kemudian dapat ditarik kesimpulan.

F. Sistematika Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

BAB II Tinjauan Pustaka

- A. Tenaga Kerja Wanita
 - 1. Pengertian Tenaga Kerja
 - 2. Pengertian Tenaga Kerja Wanita
 - 3. Dasar-dasar Kontrak Kerja
 - 4. Hubungan Antara Para Pihak dalam Kontrak Kerja
 - 5. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Kontrak Kerja

6. Tanggung Jawab Apabila Salah Satu Pihak Tidak Memenuhi
Kontrak Kerja

B. Buruh *Outsourcing*

1. Pengertian Buruh *Outsourcing*
2. Kedudukan Buruh *Outsourcing* di Perusahaan

C. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita

1. Pengertian Perlindungan Hukum
2. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita *Outsourcing*
Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan
3. Macam-macam Perlindungan Bagi Buruh Wanita
Outsourcing

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Perusahaan

B. Hasil Penelitian

C. Pembahasan.

1. Proses perjanjian *outsourcing* pada buruh wanita di perusahaan.
2. Perlindungan hukum para buruh wanita *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

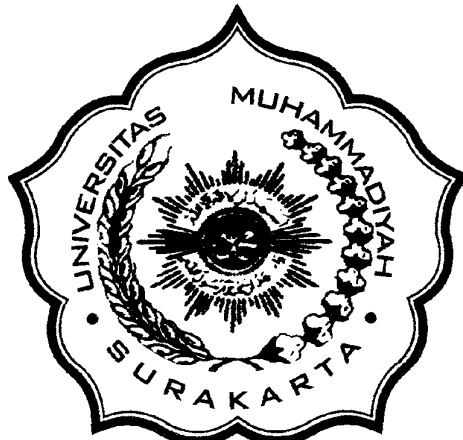
3. Permasalahan yang timbul antara buruh wanita *outsourcing* dengan pihak perusahaan, dan bagaimanakah cara mengatasinya.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran-saran

**BURUH WANITA *OUTSOURCING* (KONTRAK) MENURUT UNDANG-
UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Di PT. Thifontex Kartasura)**



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Hukum dalam Ilmu Hukum
pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Surakarta

Oleh:

SARTIKA KURNIAWATI
C 100 010 113

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**