

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat didalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Didalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa “Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹

Tetapi di era sekarang, jumlah tenaga kerja tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja. Sebagian besar tenaga kerja berpendidikan rendah (unskillabour), sehingga posisi tawar rendah.. Adanya perubahan jenis pekerjaan mengakibatkan adanya perubahan paradigma yang semula bersifat material (physical asset) bergeser menuju persaingan pengembangan pengetahuan (knowledge based competition). Perubahan tersebut menuntut adanya efisien dan efektivitas penggunaan SDM sebagai landasan bagi setiap organisasi/institusi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif. Realitanya, lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja. Kondisi ini menyebabkan majikan berkecenderungan berbuat sewenang-wenang kepada buruh/pekerja. Misalnya pekerja/buruh

¹Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm 1

yang mendaftarkan pekerjaan melalui sistem outsourcing dan pada akhirnya banyak pengeluaran-pengeluaran aturan oleh sistem outsourcing sehingga para pekerja/buruh kehilangan Hak Asasi Manusia nya, dalam hal ini adanya peraturan tidak boleh menikah selama beberapa tahun dan adapula ketika hamil akan di PHK. Bukankah itu merupakan sebuah hak asasi manusia? khususnya wanita, padahal justru setelah melahirkan lebih banyak membutuhkan biaya untuk anaknya. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja/buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja/buruh. Kebebasan berserikat dan berkumpul termuat dalam konvensi ILO tentang kebebasan Berserikat dalam UU 18 thn 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No.98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripadanya Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Tahun 1956 No.42, Tambahan Lembaran Negara No.1050 dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No.87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam Kepres No/83 Tahun 1998.

Melihat lemahnya kedudukan Serikat Pekerja bila dibandingkan dengan kedudukan pengusaha maka campur tangan pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan sangat diperlukan. Pengusaha yang akan mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap tenaga kerjanya harus ada izin dari P4 Daerah/P4 Pusat. Dengan adanya permasalahan yang cukup besar yakni meluapnya lapangan kerja sehingga masyarakat Indonesia kesusahan untuk mencari pekerjaan. Tidak ada keseimbangan antara buruh dengan lapangan kerja. Maka dengan adanya

sistem Outsourcing dapat memberi keuntungan bagi para pengusaha dalam melakukan kontrak kerja. Pengaturan outsourcing di dalam UU Ketenagakerjaan terdapat didalam Pasal 64-66 dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Dengan adanya pengaturan tentang outsourcing merupakan suatu hal yang memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk menjalankan usahanya tanpa memikirkan perekrutan dan pembinaan pekerja. Outsourcing sebetulnya berdampak positif bagi peningkatan kinerja perusahaan, terutama dalam hal efisiensi dan efektivitas perusahaan di tengah kompetisi global yang kian ketat. Tetapi dalam realitanya, dengan adanya sistem outsourcing ternyata melahirkan sejumlah persoalan pelik, juga dapat merugikan si pekerja/buruh, banyak sekali permasalahan-permasalahan di Indonesia dikarenakan perjanjian kerja yang bertentangan dengan hak asasi manusia.

Banyak sekali perusahaan melakukan outsourcing bukan untuk membela si pekerja tetapi para pengusaha melakukan outsourcing karena tidak mau repot dengan persoalan ketenagakerjaan. Dalam suatu hal adanya pesangon jika di PHK, adanya upah pemberian THR maka sistem outsourcing menggunakan sistem kontrak yang selalu diperpanjang terus-menerus apabila pekerja tersebut masih layak untuk dijadikan pekerja. Dengan adanya perusahaan tidak memberikan hak-hak pekerja dalam hal pembayaran upah dan sebagainya untuk memenuhi kesejahteraan pekerja itu dapat pula dikatakan salah satu bentuk pelanggaran etika. Adanya pro kontra terhadap pengaturan outsourcing di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyurutkan pembentuk undang-

undang untuk mengatur mengenai masalah outsourcing. Hal tersebut dikarenakan sebelum berlakunya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lebih banyak terjadi penyelewengan hukum dalam mengatur hubungan kerja dan syarat kerja antara perusahaan outsourcing dengan pekerja. Berlakunya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berupaya melindungi pekerja dari ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing tetap tidak menghentikan masalah pekerja outsourcing, bahkan di satu sisi semakin menjadi pilihan pengusaha untuk mengatur hubungan kerja dengan pekerja outsourcing dengan alasan efisiensi biaya, waktu dan tenaga bagi pengusaha.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan kewenangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk membuat perjanjian kerja yang memuat ketentuan larangan menikah maupun larangan hamil selama masa kontrak kerja atau selama masa tertentu dalam perjanjian kerja. Ketentuan ini terdapat pada Pasal 153 ayat 1 huruf e UU No.13/2003 yang berbunyi : Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan sesuai Pasal 153 ayat 2 UU No.13/2003. Implementasinya mayoritas *Outsourcing* memberi perjanjian kerja kepada buruh/pekerja khususnya wanita untuk mengundurkan diri setelah menikah ataupun hamil.

Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Didalam sebuah perjanjian tentu ada yang dinamakan kebebasan berkontrak. Kebebasan berkontrak mengartikan bahwa setiap orang dapat melakukan perjanjian selama didalam perjanjian itu tidak bertentangan dengan asusila, undang-undang, dan ketertiban umum.

Pada dasarnya setiap orang bebas dalam melakukan perjanjian namun harus tetap beritikad baik berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang mengartikan bahwa setiap orang memiliki kebebasan untuk melakukan perjanjian akan tetapi perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan itikad baik yakni tidak bertentangan dengan undang-undang, berlawanan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Didalam implementasinya mayoritas Perjanjian kerja dengan sistem *Outsourcing* ini menggunakan perjanjian standar, sehingga ada ketidak seimbangan antara pengusaha dengan buruh/pekerja. Perjanjian standar jenis ini, isi dan persyaratannya merupakan hasil dari negoisasi dan kesepakatan dari dua atau lebih pihak-pihak (yang umumnya merupakan organisasi atau asosiasi) dan kemudian dituangkan di dalam suatu perjanjian tertulis yang distandardisir dalam bentuk formulir untuk digunakan oleh para anggota asosiasi dalam aktivitas bisnisnya.

Didalam perusahaan sistem *outsourcing* bermanfaat dalam hal dapat mengurangi beban keterbatasan didalam perusahaan untuk melakukan pengembangannya, maka perusahaan mampu fokus dalam mengembangkan usaha utama (*core business*). Selain itu perusahaan mitra (*outsourcing*) dapat menstabilkan produk dengan menggunakan teknologi lama. Adapun manfaat lain yaitu dapat meningkatkan daya saing didalam perusahaan menggunakan efisiensi penggunaan fasilitas dan atau teknologinya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya instansi dan atau perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing*.

Mayoritas instansi atau perusahaan besar baik-baik milik pemerintah maupun swasta menggunakan sistem *outsourcing*. Beberapa bidang kerja yang dialihdayakan yakni bidang kebersihan (*cleaning service*), promosi, produksi ataupun distribusi..

Selain tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban bagi para pekerja, dalam pembuatan perjanjian kerja tidak berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan ketentuan ketenagakerjaan yang belum memadai. Perusahaan *Outsourcing* menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga hak pekerja dibatasi.

Dasar hukum tentang ketenagakerjaan ada pada UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa tidak memberikan kewenangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk membuat perjanjian kerja yang memuat ketentuan larangan menikah dan hamil selama masa kontrak

kerja. Secara jelas lagi UU tersebut menyatakan secara tegas bahwa pengusaha atau perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pekerja menikah atau hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui bayinya diatur dalam Pasal 153 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Adapun Pasal 153 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, PHK yang dilakukan karena pekerjaanya menikah atau hamil adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkejakan kembali pekerjaan yang bersangkutan. Berdasarkan Pasal-pasal tersebut maka pernikahan maupun kehamilan tidak merupakan persoalan yang sah berdasarkan hukum untuk digunakan sebagai alasan memberhentikan para pekerja. Dengan itu, pelarangan menikah dan hamil dalam masa kontrak kerja juga tak berasalan hukum.

Apabila dikaitkan dengan Ketentuan UU No. 39 tentang HAM, setiap orang, baik pria maupun wanita, bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan. Suatu pekerjaan yang telah dipenuhi persyaratannya oleh seorang dan dilakukan sesuai kapasitas baik kualifikasi akademik maupun kecakapannya tidak boleh diberhentikan begitu saja dengan alasan menikah atau hamil. Tentu wanita memiliki faktor biologis yang nantinya akan memiliki menikah dan keturunan tetapi dengan adanya faktor biologis tersebut bukan berarti wanita tidak dapat bekerja setekah menikah dan mendapatkan keturunannya. Adapun Pasal 49 Ayat (2) UU HAM memberikan perlindungan khusus terhadap wanita dalam pelaksanaan pekerjaan atau

profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatannya dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.

Oleh karena itu, jika ada perusahaan dengan berani memberikan larangan bagi pekerja untuk menikah dan memiliki keturunan, maka pekerja berhak untuk membela diri bahkan membantahnya aturan tersebut. Hak menikah dan memiliki keturunan merupakan hak mutlak yang dimiliki setiap orang. Maka sebaiknya para pengusaha harus berhati-hati dalam membuat peraturan khususnya bagi karyawatnya agar tidak mengeluarkan aturan yang bertentangan dengan Hak Asasi Manusia (HAM).

Untuk itu, cara yang dapat ditempuh agar dapat di ijinan oleh pengusaha agar bisa melakukan pernikahan ketika mempunyai kontrak kerja. Yakni didalam UU Ketenagakerjaan Pasal 153 Ayat (1) dengan tegas menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan, keguguran, dan menyusui bayinya. Sehingga buruh/pekerja tetap terlindungi oleh hukum. Dan dalam sengketa ini antar pengusaha dengan buruh/pekerja dapat di selesaikan dengan cara yang baik, dengan prosedur yang sudah ditentukan tanpa berbelit-belit.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul **TINJAUAN YURIDIS TENTANG *OUTSOURCING* MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kebijakan *outsourcing* yang diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan saat ini ?
2. Permasalahan-permasalahan yang timbul di pelaksanaan *outsourcing* ?
3. Bagaimana solusi mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pelaksanaan *outsourcing*?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dengan adanya permasalahan berdasarkan rumusan masalah yang di kemukakan diatas dan tetap berpedoman pada objektivitas suatu karya ilmiah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kebijakan *outsourcing* yang diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan saat ini.
2. Untuk mengetahui permasalahan-permasalahan *outsourcing* yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui solusi dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pelaksanaan *outsourcing*

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Secara Teoritis

Penelitian ini, menggunakan pendekatan empiris, maka hasilnya di harapkan berguna untuk kepentingan sarana rekayasa sosial dalam mengembangkan teori-teori hukum tentang dimensi penegakan hukum yang harus dicapai, dan di harapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum khususnya ilmu hukum perdata, sehingga dapat berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum yang memberikan informasi lebih banyak kepada masyarakat khususnya *outsourcing*, para buruh/pekerja.

2. Secara Praktis,

Penelitian ini di harapkan dapat berguna pada pengaturan secara langsung pada obyek yang diteliti atau dapat dipergunakan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik bagi pihak-pihak yang terkait. Sehingga dapat dijadikan masukan dalam cara fikir dan cara bertindak bagi pihak *outsourcing* ,guna dapat mewujudkan ketertiban dalam mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang bertentangan dengan Hak Asasi Manusia.

E. TERMINOLOGI

a. *Outsourcing*:

Outsourcing adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*.

b. *Hukum*:

Hukum adalah suatu sistem yang dibuat manusia untuk membatasi tingkah laku manusia agar tingkah laku manusia dapat terkontrol.

c. *Ketenagakerjaan:*

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

d. *Hukum ketenagakerjaan:*

Hukum ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila di langgar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggaraan swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.

F. METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian hukum, diperlukan metode penelitian berfungsi sebagai penunjang sumber informasi dalam penyusunan penulisan. Pada bab ini penulis menggunakan tentang metode yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Sumber Data yakni didalam sumber utamanya adalah bahan hukum yang dikaitkan dengan fakta sosial karena dalam penelitian

ilmu hukum empiris yang dikaji adalah bukan hanya bahan hukum saja akan tetapi di tambah dengan pendapat para ahli.

Data sekunder, yaitu data yang di ambil dari bahan pustaka yang terdiri dari 3 (tiga) sumber bahan hukum yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

Untuk lebih jelasnya penulis akan mengemukakan sebagai berikut:

1. **Bahan hukum primer**, yaitu bahan yang mengikat:
 - a. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - b. UU No.39 tentang Tahun 1999 tentang HAM
 - c. KEPMENAKETRANS
 - d. PERMENAKERTRANS
2. **Bahan hukum sekunder**, yaitu bahan yang berisi penjelasan mengenai bahan hukum primer:
 - a. Buku-buku yang berkaitan dengan materi penelitian ini.
 - b. Bahan referensi lain yang bersumber dari internet.
3. **Bahan hukum tersier**, yaitu bahan yang berisi data – data yang mendukung, diantaranya kamus hukum, ensiklopedia.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian, sistem penulisan ini.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai pengertian *outsourcing*, ketenagakerjaan, menguraikan tentang tinjauan umum terkait *outsourcing* menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang kebijakan-kebijakan *outsourcing*, dan timbulnya permasalahan-permasalahan *outsourcing* beserta solusinya.

BAB IV: PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari seluruh isi materi yang dirumuskan.