

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹.

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitik beratkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi, hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan. Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, hasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh masyarakat.²

Tenaga kerja merupakan faktor pendukung perekonomian suatu Negara. Untuk memajukan perekonomian suatu Negara diperlukan tenaga kerja yang berkualitas. Dalam suatu Negara, tenaga kerja ada yang

Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.2016 hal 1

² FX Djumiadji, *Perjanjian Pemborongan*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 1

dipekerjakan di dalam dan di luar negeri itu sendiri. Seperti halnya Indonesia, tenaga kerja Indonesia banyak bekerja diluar negeri. Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, dapat menghasilkan devisa negara yang turut mendukung perekonomian Indonesia.³

Meskipun kualitas tenaga kerja Indonesia cukup rendah hal ini tidak lepas dari latar belakang para pekerja yang dari kalangan menengah kebawah dan kadang berpendidikan rendah, hal ini harusnya juga menjadi tamparan pemerintah akan tidak berhasilnya program-program yang selalu dicanangkan pemerintah yang hasilnya berbanding terbalik dengan kenyataannya. 20% APBN Indonesia dicanangkan untuk program pendidikan tapi hasilnya dilapangan banyak para tenaga kerja yang hanya mengenyam bangku SMP saja bahkan belum lulus. Sehingga hal ini mengakibatkan kualitas tenaga kerja Indonesia sangat rendah baik kemampuan, keterampilan, cara berfikir, dan pengalaman kerja. Akan tetapi hal ini jangan dijadikan alasan para pengusaha untuk menekan para pekerjanya apa lagi dengan kekerasan sehingga akan mengakibatkan korban yang seharusnya tidak dilakukan oleh kaum-kaum berpendidikan. Meskipun para tenaga kerja ini minim pendidikan akan tetapi para tenaga kerja ini memiliki semangat dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai kemampuannya, hal ini yang harusnya menjadi gambaran positif baik bagi pengusaha maupun pemerintah.

³ <http://anitaervina.blogspot.com/2012/02/makalah-kualitas-tenaga-kerja-indonesia.html> di akses pada jam 05.30 28/07/2019

Menurut Marx, dalam sistem ekonomi kapitalis tinggi upah buruh yang tepat ditentukan oleh cara yang sama. Upah buruh adalah imbalan atau pembayaran bagi tenaga kerja buruh. Nilai tenaga kerja – sama seperti nilai setiap *komoditi*, ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang perlu untuk menciptakannya.

Maka nilai tenaga kerja adalah jumlah nilai semua *komoditi* yang perlu dibeli oleh buruh agar ia dapat hidup, artinya agar ia dapat memulihkan tenaga kerjanya serta memperbaharunya dan menggantikannya kalau ia sudah tidak dapat bekerja lagi. Dengan kata lain, nilai tenaga kerja buruh adalah jumlah nilai makanan, pakaian, tempat tinggal, dan semua kebutuhan hidup lain si buruh dan keluarganya sesuai dengan tingkat sosial dan kultural masyarakat yang bersangkutan. Kesimpulan teori nilai tenaga kerja itu adalah bahwa upah yang wajar, wajar dalam artian buruh mendapat yang senilai (*equivalent*) dengan apa yang diberikannya, jadi sesuai dengan hukum yang secara resmi/umum berlaku di pasar adalah yang mencukupi buruh untuk dapat memulihkan tenaga kerja serta membesarkan anak -anak yang akan menggantikannya apabila tenaga kerja sendiri sudah habis. Maka menurut Marx upah yang diterima buruh adalah “adil” dalam arti bahwa transaksi antara majikan dan buruh berupa “pertukaran *equivalent*” : penyerahan tenaga kerja oleh buruh diberi imbalan sesuai dengan hukum pasar. Jadi Marx tidak mengandaikan adanya sesuatu

penghisapan buruh yang luar biasa. Ia mengatakan bahwa dalam situasi dan kondisi biasa, upah buruh pun biasa, sesuai dengan “harganya”.⁴

Kepentingan tenaga kerja menuntut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja.

Menurut ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut.

1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
2. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
3. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁴ <https://www.google.com/search?q=Pengertian+tenaga+kerja+menurut+mark> di akses pada jam 07.09 28/07/2019

Masalah ketenagakerjaan menjadi salah satu indikator pembangunan ekonomi yang juga sering disorot oleh para peneliti dan pengambil kebijakan. Tidak bisa dipungkiri memang, sampai dengan saat ini masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang kompleks dan besar. Kompleks karena masalahnya mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah untuk dimengerti.

Hampir disemua Negara saat ini, *problematika* ketenagakerjaan atau perburuhan selalu tumbuh dan berkembang, baik di negara maju maupun negara sedang berkembang, baik yang menerapkan *ideology* kapitalisme maupun sosialisme. Hal ini terlihat dari adanya departemen yang mengurus ketenagakerjaan pada setiap kabinet yang dibentuk. Hanya saja realitas tiap Negara memberikan beragam problem *real* sehingga terkadang memunculkan berbagai alternative solusi. Umumnya Negara maju berfokus pada problem ketenagakerjaan yang berkaitan dengan mahalannya gaji tenaga kerja, bertambahnya pengangguran akibat mekanisasi, tenaga kerja illegal, serta tuntutan penyempurnaan status ekonomi, sosial, bahkan politis.

Salah satu problem yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuai pendapatan (gaji) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta tanggungannya. Faktor ini, yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara gaji yang diterima relatif tetap, menjadi salah satu pemicu gerak protes para kaum buruh akhir-akhir ini di

berbagai daerah. Adapun dalam system kapitalis, rendahnya gaji buruh justru menjadi penarik bagi para investor asing. Termasuk pemerintah, untuk kepentingan peningkatan pendapatan pemerintah, justru memelihara kondisi seperti ini. Kondisi ini menyebabkan pihak pemerintah justru lebih sering memihak sang investor dibanding dengan buruh yang sudah jelas adalah rakyatnya sendiri. Rendahnya gaji juga berhubungan dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang banyak tersebar di daerah-daerah terutama pedesaan.

Tenaga kerja *Outsourcing* dapat dikatakan bahwa *outsourcing* adalah salah satu dari hasil samping dari *business process reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat lama dalam pendekatan lama yaitu *Continue Improvement Process*. BPR dilakukan untuk memberikan respon atas perkembangan ekonomi secara global serta kemajuan teknologi yang pesat, yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat. Dibidang ketenagakerjaan *strong outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat yaitu perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk atau jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan

yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja dengannya, hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja⁵.

Sejarah *outsourcing* Pada dasarnya praktik dari prinsip-prinsip *outsourcing* telah diterapkan sejak zaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan kemampuan pasukan dan tidak tersedianya ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana. Sejalan dengan dengan terjadinya reformasi industri, maka perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. pada tahap ini kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk bermutu dengan biaya terendah. Sekitar tahun 1950-an, sampai dengan tahun 1960-an, berbagai pertemuan ekonomi telah mendorong ke arah diversifikasi usaha, dengan tujuan mendapatkan keuntungan dari perkembangan ekonomi dunia. Melalui diversifikasi diharapkan terjadi efisiensi untuk menciptakan keunggulan bagi dunia usaha. Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, risiko usaha dalam berbagai hal, termasuk risiko ketenagakerjaan pun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi

⁵ <https://www.google.com/search?q=pengertian+tenaga+kerja+outsourcing> diakses pada jam 07.17 28/07/2019

proses yang kritikal, dan memutuskan hal-hal yang harus di-*outsource* kepada perusahaan *outsourcing*. Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal dikerjakan melalui *outsource* ⁶.

Sekitar tahun 1990, perusahaan *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsource* fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, akan tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Dalam perkembangan selanjutnya, *outsourcing* tidak lagi sekedar membagi risiko melainkan berkembang lebih kompleks. Michael F. Corbett, pendiri *The Outsourcing Institute* dan Presiden Direktur dari Michael F. Corbett dan *Associates Consulting Firm*, mengemukakan *outsourcing* telah menjadi alat manajemen. *Outsuorcing* bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga mendukung tujuan dan sasaran bisnis.

Di Indonesia praktik *outsourcing* telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengatiran mengenai pemborongan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam pasal 1601 b KUH Perdata. Dalam pasal itu

⁶ https://www.google.com/search?ei=ncZlXeC8K_ffz7sP2vSPgAc&q=sejarah+outsourcing di akses pada jam 08.01 29/07/2019

disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengaitkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga.

Negara Indonesia saat ini mulai memasuki era keterbukaan, dimana segala aktivitas penyelenggara negara dituntut semakin transparan dan berada dalam kontrol sosial yang semakin ketat. Iklim kehidupan bernegara yang demikian, peranan hukum dan penegakan hukum akan menjadi pengendali sosial, yang semakin diperlukan dan menentukan bagi perjalanan bangsa Indonesia di masa mendatang.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk membahas skripsi tentang
“ TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM
TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG
NO 13 TAHUN 2003 “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam Tugas Akhir ini, yaitu :

1. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* menurut UU No.13 Tahun 2003 ?
2. Apakah kendala dan solusi dalam perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* menurut UU No.13 Tahun 2003 ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pembuatan Tugas Akhir antara lain adalah:

1. Untuk Mengetahui dan menganalisa bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* menurut UU No.13 tahun 2003.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kendala dan solusi dalam pelaksanaan dan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* menurut UU No.13 tahun 2003.

D. Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai macam kegunaan antara lain :

1. Kegunaan teoritis
 - a) Menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang hukum perdata.
 - b) Sebagai sumbangan ilmu bagi akademisi atau ilmuan untuk pengembangan mata kuliah hukum perdata.
2. Kegunaan Praktis
 - a) Menambah wawasan tentang perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
 - b) Bagi kepentingan mahasiswa sendiri sebagai syarat untuk menyelesaikan Studi S1 di fakultas hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

serta menjalankan amanah dari perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian secara realita dapat dikembangkan dalam hukum masyarakat yang berkaitan dengan pengabdian diri sebagai mahasiswa untuk membantu pemerintah dan penegak hukum dalam menjalankan amanah Undang-undang serta memberikan ilmu bagi mahasiswa.

E. Terminologi

Terminologi digunakan untuk menghindari adanya perbedaan persepsi, dalam penelitian ini dipandang perlu dikemukakan batasan tentang istilah-istilah yang digunakan. Batasan istilah berikut ini adalah istilah kunci dari penelitian yang dilakukan :

a).Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.⁷

b).Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸

⁷ <http://dgilib.unila.ac.id/6225/13//BAB%20II.pdf> di akses pukul 09.00 30/07/2019

⁸ https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja di akses pukul 09.30 30/07/2019

c). *Outsourcing* adalah tenaga kerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan yang khusus menyediakan jasa tenaga kerja *outsourcing*⁹.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Dalam suatu penelitian hukum diperlukan metode penelitian berfungsi sebagai penunjang sumber informasi dalam penyusunan penulisan. Pada bab ini penulis menggunakan tentang metode yuridis normatif. Yuridis bahwa penelitian ini meninjau, mengkaji dan menganalisis masalah dengan menggunakan teori-teori dan asas-asas hukum, sedangkan normative merupakan penelitian yang mengkaji studi dokumen yakni menggunakan berbagai data seperti perundang-undangan, teori hukum dan dapat berupa pendapat para sarjana.

2. Spesifikasi penelitian

Pada bab ini penulisan spesifikasi penelitian menggunakan deskriptif analisis yaitu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul. Sedangkan pendekatan yuridis normatif adalah penelitian 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.

⁹ <http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-tenaga-kerja-outsourcing/> di akses pukul 10.00 30/07/2019

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.

a) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari bahan kepustakaan, arsip arsip, dan dokumen dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian. Data sekunder dikelompokkan dalam 3 kategori bahan hukum, yaitu :

1. Bahan Hukum Primer,

yaitu bahan hukum yang mengikat terdiri dari :

1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
3. Undang-undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan
4. Kompilasi Hukum Islam

2. Bahan Hukum Sekunder,

yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan bagi bahan hukum primer yang terdiri dari :

1. Buku-buku yang berkaitan dengan materi ini
2. Bahan referensi lain yang bersumber dari internet

3. Bahan Hukum Tersier,

yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum sekunder, terdiri dari Kamus hukum dan Kamus besar bahasa Indonesia.

G. Sistematika Penulisan

Dalam skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* menurut UU No.13 Tahun 2003” ini, penulis susun dalam bab-bab untuk memudahkan pemahaman dengan sistmatika sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari :

- A.** Latar Belakang Masalah
- B.** Rumusan Masalah
- C.** Tujuan Penelitian
- D.** Manfaat Penulisan
- E.** Terminologi
- F.** Metode Penelitian
- G.** Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari :

- A.** Perjanjian Kerja
- B.** Pengertian Outsourcing
- C.** Pengertian Tenaga Kerja dan Perlindungan Hukum
- D.** Perjanjian Kerja Outsourcing Dalam Prespektif Islam

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang :

- A. Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003
- B. Kendala Dan Solusi Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003

BAB IV PENUTUP

Terdiri dari :

- A. Kesimpulan
- B. Saran