

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam setiap negara, ketenagakerjaan/perburuhan merupakan salah satu permasalahan yang tidak bisa dihindari dimana semakin tinggi populasi manusia akan semakin banyak pekerjaan yang harus disediakan oleh negara mengingat negara mempunyai tanggung jawab atas kemakmuran masyarakatnya, hal tersebut tidak bisa hilang dari permasalahan yang harus dihadapi oleh setiap negara. Banyaknya pengangguran yang timbul dalam suatu negara menjadi salah satu kegagalan untuk memakmurkan masyarakat dengan tingkat kriminal yang pasti akan muncul didalamnya. Tingkat kriminalitas yang tinggi, memastikan pengelolaan ketenagakerjaan untuk menciptakan lapangan kerja dalam negara tidak dapat menyeimbangi kebutuhan kerja pada masyarakat.

Pada zaman penjajahan, perburuhan di indonesia terjadi dengan sangat tidak manusiawi, banyak warga negara indonesia yang diperbudak oleh negara-negara penjajah. Hal seperti itu membuat para buruh bekerja keras tanpa mendapatkan hasil yang setimpal dengan tidak di hargainya pekerjaan yang dilakukan. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi.

Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuanya. Pemilik budak merupakan satu-satunya pihak yang mendominasi antara pemberi dan penerima pekerjaan. Kalaupun ada pemberian yang dilakukan kepada budak seperti makan, pemondokan, tapi hal ini bukan merupakan kewajiban dari pemilik budak melainkan hanya merupakan kebijaksanaanya sebagai belas kasihan belaka. Perbudakan sebagai bentuk pengerahan tenaga kerja yang tidak manusiawi tersebut mulai mendapat perhatian dari gubernur jendral inggris yang berkuasa saat itu, yakni T. S Raffles yang dikenal sebagai anti perbudakan, upaya untuk penghapusan perbudakan saat itu dilakukan dengan mendirikan suatu lembaga yang disebut "*The Java Benevolent Institution*". Selain dari perbudakan, banyak juga istilah seperti perhambaan, peruluran, dan rodi.

Tahap demi tahap dari peristiwa suram bagi para buruh/pekerja tersebut dapat dilewati hingga dicetuskanya kemerdekaan pada tanggal 17 agustus 1945. Pada awal kemerdekaan, perjuangan bangsa indonesia masih lebih banyak tertuju pada perang revolusi untuk mempertahankan kemerdekaan melawan bangsa penjajah yang ingin menjajah bangsa indonesia kembali, sehingga produk-produk hukum sebagai pelaksanaan amanat UUD 1945, khususnya pasal 27 (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

belum dapat terealisasi. Ketentuan mengenai perubahan saat itu masih sepenuhnya memberlakukan hukum kolonial yakni *Burjelijk Wetboek* (KUHPerdara) berdasarkan ketentuan pasal II Aturan Peralihan UUD 1945 yakni “segala badan negara dan peraturan yang ada masih langsung berlaku sepanjang belum diganti dengan yang baru”.¹

Ketentuan perburuhan dalam KUHPerdara diatur dalam buku III, Bab 7A, bagian pertama mengenai ketentuan umum (pasal 1601a-1601c), bagian kedua tentang perburuhan umumnya (pasal 1601a-1601x), bagian ketiga tentang kewajibann majikan (pasal 1602a-1602z), bagian keempat tentang kewajiban buruh (pasal 1603a-1603d), bagian kelima tentang tata cara berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan dari persetujuan (pasal 1603c-1603w), dan ketentuan penutup (pasal 1603x-1603z). Peraturan perburuhan dalam KUHPerdara bersifat liberal sesuai dengan falsafah negara yang membuatnya sehingga dalam banyak hal tidak sesuai dengan kepribagian bangsa Indonesia. Disebutkan dalam pasal 1602 KUHPerdara yakni “tiada upah yang harus dibayar untuk jangka waktu selama siburuh tidak melaksanakan pekerjaan”. Demikian halnya dengan hak-hak lain yang sepenuhnya diserahkan kepada majikan, karena masalah perburuhan ini merupakan masalah keperdataan.²

¹ Lalu husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2014. hal. 9

² *Ibid*, hal. 9

Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkak. Akibatnya, risiko usaha dalam segala hal, termasuk risiko ketenagakerjaan pun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang harus di *outsource*³.

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan ini yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.⁴

Hubungan hukum Perusahaan Outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna outsourcing. Karyawan

³ Lalu husni, 2014, pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, jakarta: rajawali pers. Hlm. 167

⁴ *Ibid*, hlm. 168

outsourcing menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna outsourcing. Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan outsourcing dalam penempatannya pada perusahaan pengguna outsourcing harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna outsourcing tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Hubungan kerjasama antara Perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam outsourcing dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

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 (Mullin Dalam Sehat Damanik, 2006). 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 *outsourc*e.

Sekitar tahun 1990, *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan

melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsource* terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.⁵

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁶

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur dan melegalkan *outsourcing*. Istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. Dalam pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁷

Selain itu, perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Jika persyaratan tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja

⁵ *Ibid*, hlm. 168

⁶ *Ibid*, hlm. 168

⁷ *Ibid*, hlm. 170

pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.⁸

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, peneliti ingin memperdalam kajian yang memuat peran penting perusahaan *outsourcing* di bidang ketenagakerjaan dan menuangkanya dalam bentuk penulisan hukum dengan judul **“PENCEGAHAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG- UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* untuk mencegah sengketa ketenagakerjaan?
2. Apa saja hambatan-hambatan dan solusi perusahaan *outsourcing* dalam mencegah sengketa dibidang ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peranan perusahaan *outsourcing* dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.

⁸ *Ibid*, hlm. 170

2. Untuk mengetahui apa saja hambatan-hambatan dan solusi perusahaan outsourcing dalam menyelesaikan sengketa dibidang ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai peran dan kedudukan perusahaan outsourcing dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Hasil dari penelitian ini digunakan unuk memenuhi tugas penelitian hukum, sebagai syarat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, pencerahan, pengetahuan, serta informasi kepada masyarakat tentang peran perusahaan outsourcing dalam penyelesaian sengketa dibidang ketenagakerjaan.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan dan sumber bacaan bagi mahasiswa untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang peran perusahaan outsourcing dalam penyelesaian sengketa dibidang ketenagakerjaan dan juga dapat dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian yang serupa dengan kajian – kajian berikutnya yang lebih mendalam.

E. Tinjauan Pustaka

1. PERUSAHAAN OUTSOURCING

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Setiap perusahaan ada yang terdaftar dipemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaanya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.

Outsourcing adalah penggunaan tenaga kerja dari luar perusahaan sendiri untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang spesifik. Yang perlu diketahui adalah perusahaan *outsourcing* dan jenis pekerjaan yang umum diserahkan kepada tenaga dari luar.

Di negara Indonesia, ada Undang-Undang yang khusus mengatur mengenai hal ini, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Yang sedikit membuat kerancuan adalah tidak ada penyebutan istilah *outsourcing* dalam undang-undang tersebut. Yang bisa ditarik dari Undang-Undang tersebut adalah *outsourcing* memiliki dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Kita dapat menarik kesimpulan, yang disebut sebagai perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk keahlian pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkannya.

2. MENCEGAH

Mencegah adalah menahan agar sesuatu tidak terjadi, Agar segala kemungkinan yang tidak diinginkan oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak terjadi.

3. SENGKETA

Sengketa adalah suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain, yang kemudian pihak tersebut menyampaikan ketidakpuasan ini kepada pihak kedua. Jika situasi menunjukkan perbedaan pendapat, maka terjadilah dengan apa yang dinamakan sengketa. Dalam konteks hukum khususnya hukum kontrak, yang dimaksud dengan sengketa adalah perselisihan yang terjadi antara para pihak karena adanya pelanggaran terhadap kesepakatan yang telah dituangkan dalam suatu kontrak, baik

sebagian maupun keseluruhan. Dengan kata lain telah terjadi wanprestasi oleh pihak-pihak atau salah satu pihak.

4. KETENAGAKERJAAN

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kesimpulannya, ketenagakerjaan tidak selalu berhubungan dengan subjek, melainkan dengan berbagai faktor seperti sebelum masa kerja ada masalah kesempatan kerja yang sempit, lalu selama masa kerja ada masalah penggajian atau kualitas tenaga kerja yang rendah, dan sesudah masa kerja ada masalah pemenuhan hak pensiunan atau yang lainnya. Semua itu adalah bukti bahwa ketenagakerjaan menyangkut hal yang kompleks.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada hakekatnya adalah suatu usaha yang dilakukan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran dengan metode ilmiah yang akan digunakan dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini. Metode ilmiah merupakan gabungan metode pendekatan rasional dan pendekatan empiris.

Dengan adanya penelitian ini, maka usaha manusia untuk mengembangkan ilmu pengetahuannya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan cara atau metode-metode tertentu. Sehingga hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat di pertanggung jawabkan.

Untuk bisa mendapatkan hasil yang dapat di pertanggung jawabkan, penulis menggunakan metode-metode yang lazim digunakan dalam sebuah kegiatan

penelitian hukum. Adapun metode-metode yang digunakan penulis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode *yuridis sosiologis*. *Yuridis* digunakan untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pencegahan sengketa oleh perusahaan outsourcing dibidang ketenagakerjaan. Sedangkan *sosiologis* digunakan untuk menganalisis bekerjanya berbagai macam peraturan perundang – undangan tentang perusahaan outsourcing dibidang ketenagakerjaan. Dengan demikian pendekatan *yuridis sosiologis* merupakan sebuah metode penelitian hukum yang digunakan dalam upaya melihat dan menganalisis suatu aturan hukum yang nyata serta menganalisis bagaimana bekerjanya suatu aturan hukum di dalam masyarakat.

Penggunaan metode pendekatan *yuridis sosiologis* dalam penelitian hukum ini disebabkan karena permasalahan yang diteliti erat kaitannya dengan faktor *yuridis* dan *sosiologis*. Maksudnya, obyek masalah yang diteliti disini menyangkut permasalahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu masalah yang diteliti disini juga berkaitan dengan faktor *sosiologis*. Yaitu untuk mengetahui Bagaimana cara

perusahaan *outsourcing* dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di PT. ISS Semarang.⁹

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif analisis*. Penelitian *deskriptif analisis* adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran seteliti mungkin mengenai manusia, keadaan dan gejala lainnya.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder tersebut dapat dibagi menjadi:

⁹ Burhan Ashofa, 2001, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, hlm. 95.

1). Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum primer yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian. Selain itu putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap juga menjadi bahan hukum primer Seperti, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2). Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian ini.

3). Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

4. Lokasi Penelitian

Tempat atau Lokasi yang dipilih penulis dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah di PT. ISS kota Semarang.

5. Metode Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan setelah data primer dan sekunder terkumpul. Kemudian terhadap data tersebut akan diteliti oleh penulis kembali. Hal ini dilakukan dalam rangka menjamin apakah sudah

dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kenyataannya. Selanjutnya data-data tersebut diolah dan disajikan penulis dalam bentuk skripsi.

6. Metode Analisis Data

Metode Analisa Data yang dipilih dan digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan metode kualitatif. Yaitu dilakukan setelah metode terkumpul lengkap, kemudian dipilih dan disusun secara sistematis, serta dianalisa dengan menggunakan landasan teori yang sudah ada sehingga bisa mendapatkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas penulisan skripsi ini, maka penulis membuat sistematika penulisan skripsi tersebut diatas menjadi 4 bab sebagai berikut :

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai segala sesuatu tentang perusahaan *outsourcing* yang didalamnya meliputi ketenagakerjaan, dasar hukum perusahaan *outsourcing* dibidang ketenagakerjaan, dasar hukum ketenagakerjaan, perjanjian kontrak dalam perusahaan *outsourcing*, hak dan kewajiban kedua belah pihak, pencegahan sengketa oleh perusahaan *outsourcing*, hambatan-hambatan yang sering terjadi

dalam perusahaan *outsourcing*, penyelesaian sengketa melalui perusahaan *outsourcing*.

BAB III :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang pokok permasalahan yang akan dibahas berdasarkan rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana cara perusahaan *outsourcing* dalam mencegah sengketa ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 di PT. ISS kota Semarang, hambatan-hambatan dan solusi dalam menyelesaikan sengketa dibidang ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui perusahaan *outsourcing*.

BAB IV :PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian ini. Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.