BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh,pekerja,karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha. Istilah buruh sejak dulu sudah popular dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan utuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administratif.[1]

Pendapat lain menyatakan bahwa istilah buruh sejak dulu diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan yang rendah pula. Bahkan, pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor, atau semacamnya yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha. Padahal, keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan.[2]Kata pekerja memiliki pengertian sangat luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaanya halus atau tidak kotor. Sedangkan, istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan,

[1] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, hal.1.
[2] *Ibid.*, hal. 1.

yakni pegawai negeri, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentag Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tenang Pokok-Pokok Kepegawaian.[3]

Di samping istilah di atas, masih terdapat istilah tenaga kerja yang memberikan batasan bahwa tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[4] Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.[5]

Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih. Sedangkan, Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.[6] Badan Pusat Statistik melalui tabel 1.1 di bawah ini menerangkan jumlah angkatan kerja di Indonesia dari tahun 2005-2013 adalah sebagai berikut:

[3] *Ibid.*, hal. 1
[4] *Ibid.*, hal. 2.
[5] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hal. 4.
[6] Diakses dari https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/6, Pada tanggal 5 Desember 2016.

Tabel 1.1 Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran 2005-2013

Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran, TPAK dan TPT, 2005–2013

Tahun		Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja - TPAK	Tingkat Pengangguran Terbuka - TPT
		(Juta Orang)	(Juta Orang)	(Juta Orang)	(%)	(%)
2005	Februari	105,80	94,95	10,85	68,02	10,26
	November	105,86	93,96	11,90	66,79	11,24
2006	Februari	106,28	95,18	11,10	66,74	10,45
	Agustus	106,39	95,46	10,93	66,16	10,28
2007	Februari	108,13	97,58	10,55	66,60	9,75
	Agustus	109,94	99,93	10,01	66,99	9,11
2008	Februari	111,48	102,05	9,43	67,33	8,46
	Agustus	111,95	102,55	9,39	67,18	8,39
2009	Februari	113,74	104,49	9,26	67,60	8,14
	Agustus	113,83	104,87	8,96	67,23	7,87
2010	Februari	116,00	107,41	8,59	67,83	7,41
	Agustus	116,53	108,21	8,32	67,72	7,14
2011	Februari	119,40	111,28	8,12	69,96	6,80
	Agustus	117,37	109,67	7,70	68,34	6,56
2012	Februari	120,41	112,80	7,61	69,66	6,32
	Agustus	118,05	110,81	7,24	67,88	6,14
2013	Februari	121,19	114,02	7,17	69,21	5,92
	Agustus	118,19	110,80	7,39	66,90	6,25

Sumber: Sakernas, BPS

Sumber: Badan Pusat Statistik (https://bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/973)

Jika dilihat dari tabel di atas, dari tahun 2005-2013 jumlah angkatan kerja meningkat setiap tahunnya, hal ini menjelaskan bahwa penduduk yang memasuki usia kerja terus bertambah, hal ini juga mencerminkan meningkatnya jumlah orang yang bekerja tiap tahunnya. Orang-yang di maksud dalam hal ini adalah tenaga kerja. Mengingat istilah tenaga kerja yang mengandung pengertian sangat luas dan untuk menghindari adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding hukum perburuhan. Hal ini juga sejalan dengan penamaan Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bukan Undang-Undang Perburuhan. Dimana Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur, yaitu:[7]

1) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja natara pekerja dan pengusaha
3) Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4) Mengatur Perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit,haid,hamil,melahirkan,keberadaan oraganisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

Istilah outsourcing pertama kali muncul sejak adanya uji materi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003). Kemudian perkara tersebut diapus dalam Putusan Perkara No. 012/PUU-I/2002. Pasal-pasal yang diuji dalam perkara ini antara lain Pasal 64-66 yang brtentangan dengan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasca perubahan. Pemohonan mendalihkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan menempatkan buruh/pekerja sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan untuk kemudian di PHK ketika tidak dibutuhkan lagi. Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu biaya-biaya bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja pemborongan pekerjaan atau *outsourcing*, sebagaimana buruh/pekerja semata sebagai sapi perahan para

[7]Hardijan Rusli, *op cit.,* hal. 5.

pemilik modal. Sejak itulah istilah *outsourcing* dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia.[8]

Pertimbangan yang mendasari pembentukan UU 13/2003bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat,martabat,dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.[9]

Selain itu, dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, sedangkan hal lain yang penting adalah perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.[10]

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM)

[8] Susilo Andi Darma, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012*, Yogyakarta: Fakultas hukum Gadjah Mada, Mimbar Hukum, Volume 26 Nomor 2, Juni 2014, halaman 249
[9] Penjelasan Umum atas Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[10] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.[11]*Outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Jadi *Outsourcing* merupakan kegiatan menyerahkan suatu bidang pekerjaan kepada perusahaan lain yang memberikan jasa khusus untuk jenis pekerjaan tersebut.[12]

Praktek hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* buruh merupakan wujud dari *Labour Market Flexibility* yang diterapkan untuk menekan biaya tenagakerja, mengurangi pekerja tetap, memaksimalkan fleksibilitas, menggeser resiko berusaha kepada buruh serta mematahkan kekuatan serikat buruh. Fenomena ini perlu dipahami karena tidak hanya membawa dampak bagi buruh dan serikatnya, tetapi juga membawa implikasi lebih luas terhadap permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan dan sosial.[13]Persoalan sistem kerja fleksibel dalam wujud buruh kontrak/PKWT dan sistem *outsourcing* telah menjadi prioritas agenda serikat buruh di Indonesia untuk diatasi bersama dengan dua pokok persoalan lain yakni sistem jaminan sosial dan upah layak. Meskipun *outsourcing* dan penggunaan buruh kontrak bukan hal baru, akan tetapi secara nyata praktek ini terus meningkat dan meluas sejak disahkan melalui UU 13/2003. Indikator utama meluasnya praktek sistem kerja fleksibel adalah berkurangnya jumlah buruh tetap dalam perusahaan dan semakin banyaknya penggunaan buruh tidak tetap (kontrak dan *outsourcing*). Selain itu semakin banyak perusahaan yang tidak lagi

[11]Wirawan, Rubrik Hukum Teropong,Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?, diakses dari http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm, pada tanggal 6 desember 2016.

[12] Tim Penyusun Program Studi Manajemen dan Bisnis Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor, *Implementasi Outsourcing Dalam Perusahaan*, Bogor, MB-IPB2014, hal.1.

[13] Indrasari Tjandraningsih, rina Herawati, dan Suhamadi, *Diskriminatif & Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industrial Metal di Indonesia,* Bandung, 2011, Akatiga, hal.1.

secaralangsung merekrut buruhnya akan tetapi menggunakan jasa perusahaan perekrut dan penyalur tenaga kerja. Praktek inijuga mengurangi hak-hak buruh dan menurunkan tingkat kesejahteraan buruh dan keluarganya karena sebagai buruhkontrak dan *outsourcing* kondisi kerjanya tidak stabil dan tidak memperoleh berbagai hak dan tunjangan sebagaimana yang didapat oleh buruh tetap. Berbagai bentuk sistem kerja fleksibel selain hubungan kontrak dan *outsourcing* adalah sistem *putting-out*, pekerja lepas, magang, pelatihan, masa percobaan yang berkepanjangan,subkontrak dan penggunaan buruh migran.[14]

Penerapan *outsourcing* dalam kegiatan dunia usaha yang secara umum diterima dan diterapkan di negara maju mengalami hal yang berbeda di Indonesia. Hal ini disebabkan Penerapan *outsourcing* di Indonesia hingga saat ini masih diliputi berbagai masalah, antara lain *pertama*, ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia yang belum mengakomodasi penerapan *outsourcing* yang sejatinya menimbulkan banyaknya praktik *outsourcing* yang merugikan pekerja atau buruh *outsource*;*kedua*, belum siapnya sumber daya manusia Indonesia dan *ketiga*, rendahnya ketertarikan sumber daya manusia Indonesia untuk menjadi tenaga kerja *outsource*.[15]

Menurut Robert Cooter, *outsourcing*pada kenyataannya berakibat tidak selalu positif bagi para pekerja atau buruh, karena alasan efisiensi dan maksimalisasi hasil usaha dari pengusaha lebih diarahkan kepada pengurangan upah dan fasilitas bagi pekerja atau buruh yang dalam hal inipaling lemah kedudukannya yaitu pekerja atau buruh *outsource* sebagai pekerja yang secara

[14]*Ibid*, hal 4
[15] Iftida Yasar, *Outrsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus*, Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, 2012, hal. 31.

hukum tidak memiliki hak menerima pesangon, dan sebagainya.[16]Saat ini,permasalahan utama para pekerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perusahaan dimungkinkannya menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborong pekerja atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.[17]

Tuntutan penghapusan *outsourcing* yang terus diteriakkan buruh tidak lepas dari stigma negatif mengenai praktik *outsourcing* di negeri ini. Sistem kerja *outsourcing* dianggap bentuk eksploitasi terhadap pekerja. Gaji rendah yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum, tidak ada asuransi kesehatan dan jaminan tenaga kerja, dan tidak dipenuhinya sejumlah hak-hak normatif pekerja. Praktik *outsourcing* juga dianggap tidak memberikan jenjang karier. Ditambah lagi, dengan adanya paradigma yang kurang tepat antara pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing.* Tenaga kerja *outsourcing* belum tentu statusnya adalah pekerja kontrak, begitu pun sebaliknya.[18]

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MKRI) pada tahun 2012 menerbitkan putusan terkait ketentuan *outsourcing* dengan Putusan No. 27/PUU-XI/2011. Kemudian di akhir tahun 2012 terbitlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekeraan Kepada Perusahan Lain. Peraturan ini terbit selain dilatarbelakangi oleh maraknya demo dan mogok nasional yang dilakukan

[16]*Ibid*., Hal. 32.
[17]Pasal 64 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[18]Lumbantoruan, Elisa, *Memanusiakan Pekerja Alih Daya,*Edisi 30-04-2016, diakses darihttp://www.koran-sindo.com/news.php?r=1&n=1&date=2016-04-30, pada tanggal 6 desember 2016.

oleh pekerja/buruh yang menntut penghapusan *outsourcing* dan juga merupakan tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-XI/2011.[19]

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membahas tentang persyaratan perjanjian kerja tenaga *outsourcing* dan kepastian hukum yang diterima tenaga *outsourcing* setelah di sosialisasikannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekeraan Kepada Perusahan Lainmelalui judul "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian dan Kepastian Hubungan KerjaTenaga *Outsourcing*".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diformulasikan rumusan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagaimana persyaratanperjanjian kerja tenaga *outsourcing* menurut peraturan yang berlaku di Indonesia?
2) Bagaimana Kepastian Hubungan Kerja bagi tenaga kerja*outsourcing* setelah disosialisasikannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekeraan Kepada Perusahan Lain?

[19]*Ibid.,* hal. 249.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada hakekatnya merupakan harapan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1) Untuk mengkaji, memahami dan menemukan hal-hal yang berkaitan dari aspek normatif dan aplikatif terhadap persyaratan perjanjian kerja tenaga *outsourcing* dalam hubungan kerja menurut peraturan yang berlaku di Indonesia.
2) Untuk mengkaji, memahami dan menemukan hal-hal yang berkaitan dari aspek normatif dan aplikatif kepastian hubungan kerja bagi tenaga *outsourcing* setelah disosialisasikannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 tentang Persyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas maka manfaat penelitian dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

Bagi Akademis/Teoritis, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambahkan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan untuk masyarakat maupun mahasiswa/i Universitas Pelita Harapan mengenai bidang hukum perjanjian kerja dan kepastian hubungan kerja bagi tenaga *outsourcing.*

Bagi para praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai gambaran dan dapat dijadikan masukan dalam pemahaman mengenai perjanjian kerja dan kepastian hubungan kerja bagi tenaga kerja *outsourcing.*

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini terbagi dalam 5 (lima) bab yang masing-masing bab diuraikan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN:

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang akan menjadi pengantar bagi bab-bab selanjutnya. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah dan rumusan masalah yang akan dibahas penulis pada tesis ini. Selain itu, penulis juga menerangkan tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian serta sistematika penulisan tesis ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini terbagi menjadi 2 (dua) sub bab dimana penulis akan membahas serta menguraikan mengenai landasan teori dan landasan konseptual mengenai persyaratan perjanjian kerja *outsourcing* dan berkaitan dengan kepastian hubungan kerja *outsourcing.*

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini, dimana metode penelitian menempati posisi sentral dari suatu penelitian akan isu hukum supaya dapat

dihasilkan solusi untuk isu hukum yang diangkat, termasuk di dalamnya jenis penelitian yang digunakan, objek penelitian yang digunakan, metode perolehan data, analisis data dan sifat analisis, serta hambatan dan penanggulannya.

BAB IV : ANALISIS PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil dari tesis yang dilakukan oleh penulis beserta dengan analisis yang dikemukakan oleh penulis dalam penulisan skripsi dimana analisi dilakukan oleh penulis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjadi bab penutup yang mana menurut kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dan terdapat pula saran strategis diperoleh oleh penulis selama melakukan penelitian dan penulisan tesis ini.