

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Permasalahan buruh, pemutusan hubungan kerja, tenaga alih daya, upah minimum, mogok kerja, tunjangan hari raya, dan permasalahan tenaga kerja Indonesia di luar negeri serta pekerja informal senantiasa menjadi topik aktual yang harus mendapat perhatian serius dari semua *stakeholder*, yaitu pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, asosiasi pengusaha dan khususnya pemerintah. Hubungan industrial dalam ketenagakerjaan berkenaan dengan hak tenaga kerja selalu menjadi kajian yang menarik dengan menghubungkannya terhadap ketentuan standar ketenagakerjaan (*labour standard*) yang berkembang sekarang. Hal ini sejalan dengan perkembangan isu ketenagakerjaan dalam era globalisasi.<sup>1</sup>

Dewasa ini kondisi perekonomian Indonesia semakin kompetitif. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi pemerintah dan pelaku usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha. Salah satu upaya yang dilakukan untuk menghadapi kondisi ini pengusaha harus dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Caranya antara lain adalah dengan memanfaatkan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa *outsourcing* atau penyedia jasa pekerja.

---

<sup>1</sup>Bismar Nasution, 2007, Makalah : “*Privatisasi BUMN dan Good Corporate Governance*”, Kumpulan Makalah Program Studi Magister Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana USU-Medan, hlm. 40.

Konsentrasi Perusahaan dalam rangkaian proses serta aktivitas menciptakan produk atau jasa berkaitan dengan kemampuan utamanya diakibatkan dari persaingan bisnis antar Perusahaan. Hal ini akan menghasilkan produk-produk atau jasa yang berkualitas dan berdaya saing tinggi dipasar. Semakin ketat persaingan usaha maka Perusahaan semakin berusaha meningkatkan efisiensi produksi atau *cost of production*.<sup>2</sup> Artinya menggubakan system Outsourcing Perusahaan akan lebih hemat dalam pengeluaran untuk pekerja atau sumber daya manusia di perusahaannya.

*Outsourcing* (alih daya) dapat pula diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. *Outsourcing* memiliki peran yang sangat berarti bagi para pencari kerja yang akan memberi kemudahan dalam mendapatkan pekerjaan. Kapan saja para pencari kerja membutuhkan pekerjaan, maka perusahaan *outsourcing* akan segera mencarikan atau memberikan pekerjaan dengan kriteria tertentu yang sesuai dengan permintaan perusahaan pengguna jasa mereka.<sup>3</sup>

Alasan utama *outsourcing* adalah :

1. Meningkatkan konsentrasi bisnis. Kegiatan operasional telah dilimpahkan kepada pihak lain.

---

<sup>2</sup>Wirawan, "Apa yang dimaksud dengan sistem *outsourcing*?", Rubrik Hukum Teropong, <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.html>, diakses tanggal 01 Maret 2019 pukul 17.44 wib.

<sup>3</sup> Pan Mohamad Faiz, "*Outsourcing (Alih Daya) Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*", <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>, diakses tanggal 01 Maret 2019 pukul 18.00 wib.

2. Membagi resiko operasional. *Outsourcing* membuat risiko operasional perusahaan bisa terbagi kepada pihak lain.
3. Sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya.
4. Efisiensi biaya. Pemanfaatan dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi bisa difungsikan sebagai biaya operasional.
5. Memperkerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *Outsourcing* adalah tenaga yang sudah terlatih dan kompeten di bidangnya.
6. Mekanisme kontrol menjadi lebih baik.<sup>4</sup>

Sistem ini memiliki keuntungan dan kekurangan, dimana keuntungannya adalah pekerja yang ditempatkan di perusahaan yang membutuhkan pekerja telah Keuntungan bagi perusahaan penyedia jasa, bahwa perusahaan itu akan menerima keuntungan dalam lingkup hubungan kerja dan aspek-aspek kerjanya.

Di sisi lain, penggunaan buruh kontrak dan *outsourcing* telah menciptakan hubungan buruh-majikan yang lebih kompleks dan memunculkan diferensiasi atau pembedaan buruh dalam satu perusahaan berdasarkan status hubungan kerja: buruh tetap, buruh kontrak dan buruh *outsourcing* untuk melakukan pekerjaan yang sama. Pembedaan tersebut juga membawa efek fragmentatif yang menyebabkan munculnya pengelompokan buruh berdasarkan status hubungan kerja, lebih jauh berdampak terhadap keanggotaan dan kekuatan serikat buruh.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Hadi Setia Tunggal, 2013, *Pokok-Pokok Outsourcing*, Jakarta : Harvarindo, hlm. 19.

<sup>5</sup> Indra Tjandrasariningsih dkk, 2010, "*Diskriminatif dan Eksploitatif (Praktek Kerja Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal Di Indonesia)*", Bandung : Akatiga-FSPMI-FES, hlm.30.

Sistem *outsourcing* ada tiga pihak terkait hubungan kerja yaitu antara perusahaan penyedia jasa pekerja (selanjutnya disebut perusahaan *outsourcing*) dengan pekerja, perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dan juga perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja sendiri. Hal ini akan menimbulkan pertanggung jawaban yang berbeda pula dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya. Permasalahan akan timbul apabila pekerja tersebut melakukan perbuatan yang dapat merugikan pihak lain, baik perusahaan dimana dia dipekerjakan maupun bagi pihak lain, sehingga hal ini dapat menimbulkan perselisihan dalam bidang penyediaan jasa pekerja. Permasalahan yang pertama adalah tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap karyawan *outsource*. Permasalahan yang kedua adalah peran perusahaan *outsourcing* terhadap karyawan *outsource* jika terjadi perselisihan.

Pernyataan di atas, penulis memandang perlu untuk meneliti topik ini dikarenakan banyak terjadi simpang siur mengenai status dari pekerja *outsource* yang dapat menimbulkan ketidakpastian siapa yang bertanggung jawab ketika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan pemberi kerja, dan bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan tersebut dilakukan. Penelitian ini penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : “Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* Dalam Penyediaan Jasa Tenaga Kerja Jika Terjadi Perselisihan Oleh Pekerja *Outsource* (Studi Dokumen Perjanjian Penyediaan Jasa Tenaga Kerja di TelkomProperty)”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Perumusan Masalah :

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan *outsourcing* jika terjadi perselisihan akibat pekerja *outsourc*e melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan pemberi kerja?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan bila ada pekerja *outsourc*e melanggar aturan kerja pada perusahaan pemberi kerja menurut ketentuan hukum yang berlaku ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan tanggung jawab perusahaan *outsourcing* apabila terjadi perselisihan akibat pekerja *outsourc*e melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan pemberi kerja.
2. Untuk mengetahui dan menggambarkan mekanisme penyelesaian perselisihan bila ada pekerja *outsourc*e melanggar aturan kerja pada perusahaan pemberi kerja menurut ketentuan hukum yang berlaku.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam hukum ketenagakerjaan yaitu mengenai tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap pekerja *outsourc*e.

2. Secara praktis :

- a. Bagi Pekerja : diharapkan dapat memberikan informasi pengetahuan dan wawasan mengenai hak dan kewajibannya sebagai pekerja *outsource*.
- b. Bagi Masyarakat : diharapkan dapat memberikan informasi pengetahuan dan wawasan kepada masyarakat luas tentang bagaimana tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap pekerja *outsource*.
- c. Bagi Pemerintah : diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi pemerintah untuk melakukan pengawasan dan perlindungan hukum terhadap karyawan *outsource*.
- d. Bagi Penulis : diharapkan dapat menambah pengetahuan, ilmu dan wawasan penulis tentang hukum ketenagakerjaan khususnya tentang *outsourcing*.

### **1.5 Sistematika Penulisan.**

Sistematika penulisan hasil penelitian skripsi ini direncanakan adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian Dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA terdiri dari Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja, Penyediaan Jasa Pekerja *Outsource*.

BAB III METODE PENELITIAN terdiri dari Jenis Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Pendekatan Penelitian dan Metode Analisis Data dan Keaslian Penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS PENELITIAN terdiri dari Hasil Penelitian dan Analisis Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* terhadap Pekerja *Outsource*, serta Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Dalam Penyediaan Jasa Pekerja.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN terdiri dari Simpulan dan Saran.

