

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki tantangan dalam mengatasi masalah salah satunya adalah ekonomi. Pada era globalisasi ini, persaingan dunia bisnis antar perusahaan memaksa perusahaan untuk fokus dalam serangkaian proses atau kegiatan untuk menciptakan produk dan layanan yang terkait berdasarkan kompetensi inti mereka.

Berfokus kepada kemampuan utama perusahaan, yang mana menghasilkan sejumlah produk serta jasa dengan kualitas dan daya saing pada pasaran akan tetapi, di sisi lain perusahaan merupakan tantangan yang berat terhadap efisiensi yang membuat biaya produksi tetap tinggi dan mencapai efisiensi biaya operasional merupakan faktor yang paling diperhatikan selama ini.

Berfokus pada kompetensi inti, maka perusahaan berusaha untuk melakukan pengelolaan efisiensi biaya operasional. Berdasarkan konsep teori pertumbuhan ekonomi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber produksi paling utama yang kreatif dan memiliki produktivitas tinggi sehingga di percayai dapat menciptakan efek pengganda ekonomi nasional. Membangun SDM merupakan suatu fondasi dalam pembangunan ekonomi untuk berkelanjutan. SDM atau karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi yang optimal terhadap

perusahaan tersebut. Adapun upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menggunakan SDM seminimal mungkin dan kontribusi semaksimal mungkin.

Untuk meminimalisir risiko, adapun timbul pemikiran di pada dunia usaha yakni untuk menerapkan sistem *outsourcing* yang dimana pada sistem *outsourcing* ini perusahaan dapat mengurangi pengeluaran dalam hal biaya untuk pekerja di perusahaan. *Outsourcing* diartikan sebagai :

*“The delegation of non-core activities to outside agencies and contractors. Called contracting out, this allows businesses to benefit from specialist skill sets without paying for an in-house team, and it enables companies to focus on the areas of expertise in which they enjoy a competitive advantage”*.<sup>1</sup>

yang dapat disimpulkan bahwa delegasikan kegiatan tambahan ke organisasi eksternal dan subkontraktor dikenal sebagai *outsourcing*, ini memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dari keahlian khusus tanpa membayar tim internal dan memungkinkan perusahaan untuk fokus pada bidang keahlian di mana mereka memiliki keunggulan kompetitif. Sebuah survei dari Earth Institute di Columbia yang dilakukan oleh Bajpai dan Nirupam menjelaskan bahwa pada sekitar 70% (tujuh puluh persen) perusahaan, *outsourcing* dapat memotong biaya.<sup>2</sup>

*Outsourcing* telah ada dalam literatur bisnis selama bertahun-tahun dan telah diamati bahwa perusahaan melakukan *outsourcing* untuk memanfaatkan produksi untuk mencapai skala ekonomi dan menurunkan biaya. Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam ikatan kerja *outsourcing* tampaknya sudah menjadi *trend*. Indonesia telah menggunakan sistem *outsourcing* dengan waktu yang lama yang dimana menganut sistem pemborongan pekerjaan dalam beberapa sektor.

---

<sup>1</sup> Mas Muanam, dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing Di Perusahaan*, (Sleman: Deepublish, 2019), hlm.5.

<sup>2</sup> Smith, “Offshoring: Political Myths and Economic Reality”, *World Economy*, 29(3), 2006: 249-256.

*Outsourcing* dalam hal ini memiliki definisi yakni upaya oleh perusahaan untuk menggunakan bantuan oleh perusahaan lain dalam mengembangkan bisnisnya. Hal tersebut dikarenakan kondisi ekonomi secara global yang membuat perusahaan kesulitan untuk memberikan upah kepada pekerja tetap dalam jumlah banyak, dan didukung oleh banyaknya pengangguran dewasa ini.

Dalam Bahasa Indonesia, *Outsourcing* merupakan terjemahan dari alih daya. *Outsourcing* adalah kegiatan dan/atau proses pengalihan terhadap suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada pihak ketiga yakni perusahaan lain. Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, *outsourcing* dapat memiliki pengertian sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja.

*Outsourcing* (alih daya) secara implisit dapat dijumpai dalam ketentuan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) sebagaimana diubah oleh Perpu No. 2 Tahun 2022 dan terakhir diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang masih tetap berlaku hingga sekarang.

Sejak berlakunya UU Cipta Kerja, beberapa subjek dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) mengalami perubahan. UU Cipta Kerja mengubah ketentuan *outsourcing* dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. *Outsourcing* dalam UU Cipta Kerja disebut dengan istilah alih daya.

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Negara Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang merumuskan setiap orang berhak untuk bekerja

serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berkaitan dengan ketenagakerjaan yang khususnya di dalam dunia kerja, pemenuhan akan kebutuhan ekonomi dan finansial adalah merupakan suatu prioritas.<sup>3</sup>

*Outsourcing* merupakan penyerahan pekerjaan terhadap suatu perusahaan kepada perusahaanl lainnya yang memiliki tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan.<sup>4</sup> Praktik *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak menguntungkan bagi pekerja/buruh, para buruh kontrak *outsourcing*/alih daya merasa tidak diperhatikan kesejahteraannya oleh Perusahaan, karena hubungan kerja selalu dengan status pekerja tidak tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mana tidak memberikan *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir.<sup>5</sup>

Bagi pihak pengusaha, *outsourcing* memberikan banyak manfaat seperti penghematan biaya (*cost saving*), perusahaan bisa memfokuskan pada kegiatan utamanya (*core bussiness*) serta akses kepada sumber daya (*resources*) yang tidak dimiliki oleh perusahaan. Upaya penghematan yang dilakukan oleh pengusaha tersebut dilakukan terhadap pekerja yang paling lemah yakni pekerja *outsourcing* karena mereka memang tidak terorganisir.

Terdapat 2 (dua) tahap dalam Perjanjian Kerja *outsourcing* yakni perjanjian antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan penyedia

---

<sup>3</sup> Anak Agung Prabhaputra, dkk, "Sistem *Outsourcing* Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (*Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia*)," Jurnal Analogi Hukum, 1(1), 2019: 22-27.

<sup>4</sup> Mas Muanam, dan Ronald Saija, *opcit.*, hlm.2.

<sup>5</sup>Isna Rifka, "Kerap Dipandang Negatif, Apa itu *Outsourcing*?", <https://money.kompas.com/read/2022/01/24/191100326/kerap-dipandang-negatif-apa-itu-outsourcing-?page=all> (diakses November 2022).

pekerja *outsourcing*, dan perjanjian antara Perusahaan *outsourcing* dengan pekerja. Perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja merupakan hal yang dilakukan untuk merealisasikan hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mencakup unsur pekerjaan, upah dan perintah. Terdapat komponen-komponen hal yang dapat diperhatikan pada suatu hubungan kerja, yakni hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).<sup>6</sup>

Dalam ketenagakerjaan, pekerja memiliki hak terhadap perusahaan tempatnya bekerja, tetapi *outsourcing* tidak didapatkan karena subkontraktor, pemberi kerja atau penyedia jasa tenaga kerja telah menerima pembayaran uang muka dari pemberi kerja. Hak-hak buruh dibeli oleh sub-majikan, sehingga hak-hak buruh menurut undang-undang normatif diambil alih oleh sub-majikan.<sup>7</sup>

Praktik *outsourcing* di Indonesia dianggap lebih menguntungkan perusahaan disbanding dengan pekerja nya sehingga menyebabkan kerugian bagi pekerja. Disamping dengan hubungan kerja lebih sering berbentuk PKWT, upah lebih rendah, minimalnya jaminan sosial walaupun ada hak yang terbatas, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. Dalam keadaan itu, praktik *outsourcing* akan merugikan pekerja/buruh dan membuat

---

<sup>6</sup> Much Nurachmad, *Tanya jawab seputar hak-hak tenaga kerja kontrak (outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm.2.

<sup>7</sup> Jeni Puspitasari, “Strategi Outsourcing dalam Manajemen Operasional yang Masih Menjadi Pro Kontra”, <https://www.kompasiana.com/jepusa123/635f48fd08a8b5040f4e0812/strategi-outsourcing-dalam-manajemen-operasional-yang-masih-menjadi-pro-kontra>, diakses November 2022.

kaburnya hubungan industrial. Secara hukum para pekerja dapat melimpahkan tanggung jawabnya kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja tetapi, UU Cipta Kerja tidak memiliki jawaban perihal perlindungan pekerja dari pelanggaran praktik alih daya yang terus terjadi, seperti pelanggaran ketentuan upah, waktu kerja, serta jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan.

Sejak berlakunya UU Cipta Kerja, dunia industri sedang bergulat dengan penerapan UU No. 13 Tahun 2003 yang beberapa ketentuannya telah diubah dan dibentuknya 4 (empat) Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksanaannya. Meski serikat pekerja mempertanyakan pengesahan UU Cipta Kerja, bahkan telah mengajukan permohonan uji formil dan materil, akan tetapi pemerintah Indonesia justru mengesahkan UU Cipta Kerja dengan berbagai pertimbangan.

Lahirnya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertujuan untuk membuka lapangan pekerjaan yang luas sebagai salah solusi mengatasi permasalahan bidang ketenagakerjaan yakni pengangguran dan peningkatan angkatan kerja. Sejak proses pembentukan hingga disahkan dan dinyatakan berlaku, UU Cipta Kerja, khususnya klaster ketenagakerjaan menimbulkan pro dan kontra dari berbagai kalangan, baik prosedurnya maupun materi muatannya. Pihak kontra yang paling besar adalah dari kaum pekerja dan serikat pekerja dengan alasan hak-hak pekerja/buruh dikurangi bahkan ada yang dihapus dari ketentuan UU No. 13 Tahun 2003. UU Cipta Kerja dianggap melegalkan *modern slavery* terutama ketentuan tentang PKWT dan *outsourcing* yang lebih membuka lebar fleksibilitas hubungan kerja dari UU No. 13 Tahun 2003 sebelumnya. Bentuk penolakan pekerja terhadap UU Cipta Kerja adalah melakukan demo

hingga terakhir dilakukan permohonan pengajuan *judicial review* baik materil dan formil ke Mahkamah Konstitusi, karena dianggap bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 (UUD 1945) terutama melanggar hak asasi pekerja.<sup>8</sup>

Tenaga kerja *outsourcing* memang menjadi masalah yang berulang sejak lama, terutama pekerja *outsourcing* dialihkan ke beberapa perusahaan penyedia jasa pekerja, meskipun pekerja tetap bekerja di perusahaan yang sama (pemberi kerja). Hal ini untuk menghindari ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2) dan (4) UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT adalah pekerjaan yang tidak bersifat tetap dan masa kerja PKWT paling lama 3 (tiga) tahun. Kemudian dipertegas lagi dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja *outsourcing* di perusahaan pemberi kerja adalah tidak melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Melihat banyaknya terjadi masalah ketenagakerjaan dengan sistim *outsourcing* membuat penulis tertarik untuk membahas kasus terkait *outsourcing* yang terjadi dalam praktik yakni dalam Putusan Nomor 201/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Sby.

Adanya perubahan ketentuan hukum tentang *outsourcing* pasca berlakunya UU Cipta Kerja menjadi penting dan aktual untuk dikaji lebih lanjut tentang perlindungan hukum terhadap hak pekerja *outsourcing* dari penerapan regulasi

---

<sup>8</sup> Christina NM Tobing, *Fleksibilitas Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jatinangor: CV. Mega Press, 2023), hlm. 4.

setelah UU Cipta Kerja tersebut yakni dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Penulis menetapkan judul penelitian skripsi ini, yakni “Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Pasca Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Putusan No. 201/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja *outsourcing* pada Putusan Nomor 201/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Sby. berdasarkan UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* setelah UU Cipta Kerja pada Putusan Nomor 201/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pertimbangan hakim pada Putusan Nomor 201/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby dalam menyelesaikan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja *outsourcing* berdasarkan UU Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* setelah UU Cipta Kerja pada Putusan Nomor 201/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk penelitian yang lain yang sesuai dengan bidang penelitian yang penulis teliti.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi masyarakat khususnya pekerja *outsourcing*, perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemberi kerja atau praktisi hukum serta instansi terkait bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini akan memberikan informasi, pemahaman dan penerapan UU Cipta Kerja dalam praktik, terutama ketentuan tentang *Outsourcing* dan PKWT.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB – I PENDAHULUAN**

Penulisan dalam bab ini menyajikan secara keseluruhan mengenai latar belakang masalah, perumusan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

## BAB II – TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan dalam Bab ini berisikan teori-teori penegakan hukum serta perlindungan hukum dan tinjauan konseptual terkait Hukum Ketenagakerjaan dan *Outsourcing*.

## BAB – III – Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan oleh penulis yakni jenis penelitian, jenis data, cara memperoleh data, jenis pendekatan penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini.

## BAB IV – HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan analisis terhadap Putusan Nomor 201/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby yang mana menjawab rumusan masalah dalam Pendahuluan yang mencakup mengenai penyelesaian terhadap masalah perlindungan hukum pekerja *outsourcing*.

## BAB V- KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penelitian ini yang memuat kesimpulan-kesimpulan terhadap hasil penelitian dan analisis yang menjawab rumusan masalah dalam Pendahuluan berdasarkan hukum yang berlaku.