

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, bangsa dan Negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional. Tujuan nasional sebagaimana ditegaskan dalam pembukaan Undang-Undang dasar 1945 diwujudkan melalui pelaksanaan penyelenggaraan Negara yang berkedaulatan rakyat dan demokratis dengan mengutamakan persatuan dan kesatuan bangsa., berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Kondisi perekonomian yang terpuruk telah memaksa pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif agar mampu membuka peluang investasi baru dan atau memajukan usaha-usaha yang telah ada. Melalui regulasi, pemerintah telah menciptakan perangkat hukum bagi berkembangnya investasi melalui dunia usaha. Salah satu regulasi yang banyak mendapat sorotan belakangan ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun Undang-Undang tersebut sebagian besar merupakan pembaruan dari Undang-Undang

Ketenagakerjaan yang lama, namun karena memuat beberapa ketentuan baru, banyak mengundang perdebatan menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha.¹

Topik yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah ketentuan tentang *outsourcing*, yang dalam peraturan sebelumnya tidak diatur. Namun meskipun *outsourcing* tidak diatur dalam peraturan sebelumnya, dalam praktiknya bisnis tersebut telah marak dilaksanakan. Sekalipun regulasi telah membuka peluang bisnis baru dan efisien bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi, namun ternyata di sisi lain ada pihak lain yang merasa terancam. Mereka adalah para tenaga kerja yang selama ini bekerja pada bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.

Realisasi hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerjaannya dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja tersebut dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan yang ditentukan Undang-Undang. Ketentuan yang mengatur *outsourcing* ditentukan dalam Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 64 disebutkan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat tertulis. Penyerahan sebagian pekerjaan kepada

¹ Sehat Danamik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, hal 1.

perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, namun tidak semua pekerjaan dapat diserahkan untuk dikerjakan perusahaan lainnya, melainkan harus memenuhi syarat-syarat yaitu:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama,
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan,
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan,
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Syarat lain yang harus dipenuhi adalah, perusahaan pemborong harus berbentuk badan hukum serta perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan tersebut harus sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya pengawasan pemenuhan syarat-syarat *outsourcing* tersebut sangat sulit dilakukan sehingga pelanggaran-pelanggaran kerap terjadi. Pelanggaran yang banyak terjadi karena rendahnya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja terhadap pekerja.

Perlindungan dan syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja umumnya dibawah standar yang berlaku pada perusahaan

perekrut atau pengerah jasa tenaga kerja mendapatkan keuntungan melalui pemotongan sebagian hak yang diterima oleh pekerja pada perusahaan dimana pekerja itu ditempatkan. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada satu sisi telah berupaya untuk melindungi pekerja atau buruh dari ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan *outsourcing*. Sebelum berlakunya Undang-Undang ini sangat banyak terjadi penyelewengan hukum dalam mengatur hubungan kerja dan syarat-syarat kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja atau buruh.

Dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No, KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh, ini maka pengaturan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh telah terpenuhi, sehingga pedoman pelaksanaan dan pengawasan atas setiap pelanggaran dapat diterapkan dengan tegas. Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 220/MEN/X/2004, juga mengharuskan adanya jaminan atas pemenuhan seluruh hak-hak pekerja. Syarat lainnya adalah penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan utama perusahaan,

melainkan hanya berupa kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, penyusun ingin mengetahui lebih lanjut mengenai hal-hal yang terkait dengan masalah-masalah tentang perlindungan hak-hak pekerja. Untuk itu penyusun menetapkan judul **“Perlindungan Kerja Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Ditempatkan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Wonosobo”**.

B. Rumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan kerja terhadap pekerja outsourcing selama dan sesudah masa kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Wonosobo?
2. Apa saja hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan kerja terhadap pekerja outsourcing pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Wonosobo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan kerja pekerja outsourcing selama dan sesudah masa kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Wonosobo.

2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan kerja terhadap pekerja *outsourcing* pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Wonosobo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Sebagai upaya lebih mendalami masalah perlindungan kerja dalam pelaksanaan *outsourcing* yang diterapkan oleh perusahaan dan mendekatkan teori-teori dan praktek dilapangan.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan terhadap kajian hukum atas terbitnya suatu produk hukum.