

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional sehingga diperlukan sebuah pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Pada masa sekarang, sangat banyak terjadi masalah-masalah yang timbul dari suatu hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan. Dilihat dari sisi perusahaan yang harus meningkatkan produksi dan kualitas jasa layanan dengan tetap menghemat pengeluaran, akan berhadapan dengan sisi pekerja yang mengharapkan peningkatan kualitas hak-hak dasar yaitu berkaitan dengan upah yang layak, jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi kepentingan para pihak, baik kepentingan pekerja/buruh maupun pengusaha. Pemerintah berusaha mengakomodir kepentingan kedua belah pihak, dari pihak pekerja Undang-

undang ini memberikan perlindungan dengan menjamin hak-hak pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dari pihak pengusaha, guna bertahan dari persaingan yang sangat ketat maka perusahaan harus meningkatkan kualitas dan daya saing. Sangatlah disadari meningkatnya persaingan dan perubahan yang cepat dalam dunia usaha membuat sebuah perusahaan memikirkan kembali kemampuan inti dan kekuatan mereka. Terlebih dalam persaingan usaha yang sangat ketat sudah barang tentu perusahaan berusaha melakukan efisiensi biaya produksi. Salah satu solusi dalam permasalahan ini adalah dengan penerapan kebijakan *outsourcing*.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa : “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

*Outsourcing* adalah penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional dan berkelas dunia. Oleh karena itu, pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital. Diperlukan pemberi jasa yang menspesialisasikan dirinya pada jenis pekerjaan atau aktivitas yang akan diserahkan. Dengan demikian, diharapkan bahwa kompetensi utamanya juga berada di jenis pekerjaan tersebut. Disertai pengendalian yang tepat, pemberi jasa diharapkan mampu memberikan kontribusi

dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, *outsourcing* merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam arti mempunyai kontribusi dalam menentukan hidup matinya dan berkembang tidaknya perusahaan.<sup>1</sup>

Penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang utama. Adapun keuntungan atau pertimbangan yang mendorong perusahaan-perusahaan menggunakan sistem *outsourcing*, antara lain karena dengan menggunakan sistem *outsourcing* biaya produksi dapat dikurangi dan dikendalikan selain itu perusahaan juga dapat melakukan efisiensi waktu dan biaya dalam hal memperoleh pekerja atau buruh yang diharapkan.

Pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia saat ini mengalami pro dan kontra. Beberapa pihak menganggap bahwa *outsourcing* merupakan perbudakan zaman modern, namun banyak pula pihak yang mendukung diterapkannya sistem *outsourcing* demi mengurangi angka pengangguran. Perkembangan *outsourcing* bagi suatu perusahaan tidak hanya terkait dengan biaya dan keuntungan finansial tetapi juga menyangkut masalah penting dan strategi dalam keputusan-keputusan pengelolaan sebuah perusahaan.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya

---

<sup>1</sup>Richardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto, 2004, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Grasindo, Jakarta, hlm. 35

hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan para pengusaha atau majikan tidak lagi bias memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2</sup>

Pelaksanaan *outsourcing* pada suatu perusahaan haruslah menjamin pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja terkait dengan hak-hak dasar pekerja. Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* harus menjelaskan dengan tegas bahwa status pekerja merupakan karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Status kepegawaian harus jelas dibuat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kejelasan status kepegawaian ini berguna untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja. Pihak yang akan menanggung jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya juga harus dijelaskan kepada pekerja. Pemberian kejelasan ini bertujuan agar hak-hak terkait kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya dapat terjalin dengan baik, serta tidak terjadi saling lempar tanggung jawab antara pihak pemberi kerja dengan pihak penyedia jasa pekerja. Jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja juga perlu dipastikan terjamin dengan baik dan dilaksanakan secara benar oleh perusahaan pemberi jasa dan perusahaan penyedia jasa. Pekerja *outsourcing* juga perlu memahami hak dan kewajibannya agar tidak terjadi eksploitasi berlebihan terkait jam kerja dan tanggung jawab pekerjaan. Perusahaan pemberi

---

<sup>2</sup> Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 7

kerja terkadang membebani pekerja *outsourcing* dengan pekerjaan diluar tanggung jawab semestinya. Pelaksanaan kerja lembur kadangkala juga tidak memperhatikan waktu kerja lembur dan upahnya sehingga pekerja merasa dirugikan. Penyimpangan yang sering terjadi juga terkait dengan penahanan ijazah asli pekerja oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan tujuan agar pekerja tidak dapat pindah ke perusahaan lainnya sebelum kontrak kerja berakhir.

Dengan melihat kenyataan yang sering terjadi di lapangan bahwa para pekerja *outsourcing* tidak memperoleh perlindungan hukum yang seharusnya, maka penulis tertarik untuk mengamati pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja pada PT. Vidya Rejeki Tama.

PT. Vidya Rejeki Tama adalah perusahaan *security outsourcing* yang menyediakan sumber daya manusia yang berpengalaman di bidang pengamanan dan penjagaan. Guna mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* yang bekerja pada perusahaan tersebut, maka penulis tertarik menyusun penulisan hukum yang berjudul : “ **Perlindungan Hukum bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Vidya Rejeki Tama**”.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Vidya Rejeki Tama terhadap para pekerja *outsourcing*?

Dalam penulisan hukum ini terdapat dua (dua) tujuan yang hendak dicapai, yaitu :

1. Tujuan Obyektif

Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Vidya Rejeki Tama terhadap para pekerja *outsourcing* yang bekerja di PT. Vidya Rejeki Tama tersebut.

## 2. Tujuan Subyektif

Tujuan subyektif dari Penulisan Hukum ini adalah untuk memperoleh data yang akurat tentang obyek yang diteliti sebagai bahan guna menyusun Penulisan Hukum yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1) di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Untuk mendapat gambaran yang jelas mengenai keseluruhan penulisan hukum ini, maka penulis membagi penulisan ini menjadi 5 BAB sebagaimana yang tercantum dibawah ini:

BAB I : Pendahuluan, yang menguraikan tentang :

Latar belakang masalah

Rumusan masalah

Tujuan penelitian

Sistematika penulisan skripsi

BAB II : Tinjauan Pustaka :

A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja
2. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja
3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja
4. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

5. Bentuk Perjanjian Kerja
6. Isi Perjanjian Kerja
7. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja
8. Berakhirnya Perjanjian Kerja

B. Tinjauan Tentang *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*
2. Dasar Hukum *Outsourcing*
3. Bentuk dan Isi Perjanjian *Outsourcing*
4. Para Pihak dalam Perjanjian *Outsourcing*
5. Alasan Perusahaan Melaksanakan Pola Kerja *Outsourcing*

C. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja

1. Perlindungan Hukum
2. Perlindungan Tenaga Kerja
3. Perlindungan Tenaga Kerja *Outsourcing* menurut Permenakertrans No. 19

Tahun 2012

BAB III : Metodologi Penelitian :

- A. Jenis Penelitian
- B. Jenis Data
- C. Lokasi Penelitian
- D. Narasumber atau Responden
- E. Teknik Pengumpulan Data
- F. Analisis Data

BAB IV : Pembahasan

Hasil penelitian dan analisis, dalam bab ini akan membahas tentang gambaran umum perusahaan dan penelitian tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Vidya Rejeki Tama antara lain:

A. Gambaran Umum Perusahaan

B. Pelaksanaan Perlindungan bagi Pekerja *Outsourcing* di PT. Vidya Rejeki Tama:

1. Perlindungan terkait dengan Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Cuti
2. Perlindungan Pengupahan
3. Perlindungan terkait dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
4. Perlindungan terkait dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
5. Perlindungan Pasca Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012

BAB V : Penutup

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan analisa serta memberikan saran-saran.