

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Demi terpenuhinya berbagai kebutuhan itu manusia dituntut untuk bekerja karena dengan pekerjaannya itu dapat diperoleh suatu penghasilan. Dalam hal ini, hak untuk bekerja sudah secara eksplisit diatur dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) yang berbunyi: “bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana penegasan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>1</sup> Sementara berdasarkan pengertian ketenagakerjaan maka hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum selama atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja.<sup>2</sup> Hal ini sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan),

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, 2006, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 1-2

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (edisi revisi), Jakarta, PT. Raja Grafindo, hlm.24.

ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sementara itu pengertian Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Hal ini sesuai yang diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut UU BPJS).

Hubungan kerja diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Pada pengaturan ini hubungan kerja dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu hubungan kerja waktu tertentu, hubungan kerja waktu tidak tertentu, dan hubungan kerja pemborongan. Hubungan kerja pemborongan inilah yang disebut sebagai *outsourcing*. Hubungan *outsourcing* ini dilakukan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal ini diatur dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan yang mengatur “penyedia jasa pekerja buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perjanjian kerja yang memenuhi persyaratan PKWT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak.”

Problematika *outsourcing* memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan dan memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*. Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya

penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*.<sup>3</sup> Menurut Zainal Asikin, problematika yang terjadi secara umum di nasional ini pokok pangkal kekurangpuasan pada umumnya berkisar pada masalah: (1) Pengupahan; (2) Jaminan sosial; (3) Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian; dan (4) Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang dengan pekerjaan yang harus diemban.<sup>4</sup>

Fakta dan permasalahan pada pekerja *outsourcing* yang sering terjadi berupa: (1) Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *vendor* tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buru menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon; (2) *Vendor* membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh; (3) Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai; (4) Tenaga kerja *outsourcing* pada umumnya tidak diikutsertakan dalam BPJS Ketenagakerjaan.<sup>5</sup>

Dalam Pasal 14 UU BPJS, tenaga kerja diatur dengan waktu kerja lebih dari 6 bulan mendapatkan jaminan berupa jaminan ketenagakerjaan. Tetapi dalam UU BPJS hanya diatur tentang pekerja yang waktu kerjanya sudah mencapai 6

---

<sup>3</sup> Rinie Ardiati Tindatu, 2016, "Perlindungan Tenaga Kerja dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Lex Privatum*, Vol.IV, No.7, hlm.47

<sup>4</sup> Zainal Asikin, *Op.cit*, hlm.29.

<sup>5</sup> Siti Kunarti, 2009, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol.9, No.1, hlm.72-75.

bulan atau diatas 6 bulan, sedangkan pekerja yang waktu kerjanya dibawah 6 bulan tidak mendapat jaminan ketenagakerjaan. UU BPJS ini belum mengatur juga secara spesifik tentang tenaga kerja outsourcing yang bekerja dengan waktu kerja 6 bulan dan diatas 6 bulan apakah pengusaha wajib mendaftarkan tenaga kerja outsourcing tersebut dan penjatuhan sanksi kepada pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjaanya ke BPJS.

Alasan perusahaan tidak mendaftarkan karyawan yang bekerja kurang dari waktu 6 bulan karena masalah perekonomian perusahaan yang belum stabil. Apabila dalam satu perusahaan terdapat karyawan yang bekerja dengan waktu kurang dari 6 bulan sebanyak setengah dari jumlah karyawan keseluruhan maka perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan yang cukup banyak. Dan status karyawan yang hanya berstatus *outsourcing* menjadi alasan kuat perusahaan tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS karena waktu kerja yang cukup singkat.<sup>6</sup>

Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/*outsourcing*. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesinambungan.

---

<sup>6</sup> Leonardo Imanuel Terok, 2015, "Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Masa Kontrak", *Lex et Societatis*, Vol. III, No.7, hlm.93.

Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hak-hak pekerja *outourcing* berkaitan dengan jaminan kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja adalah hak setiap pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara tegas diatur dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan yang mengatur setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pengaturan ini berlaku untuk semua jenis pekerja baik pekerja tetap (PKWTT), pekerja kontrak (PKWT), maupun pekerja *outsourcing*.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan mengikutsertakan seluruh tenaga kerja dalam BPJS Ketenagakerjaan termasuk bagi tenaga kerja *outsourcing*, yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU BPJS apabila dilaksanakan secara benar dan baik, dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja *outsourcin (das sollen)*, tapi pada kenyataannya atau pada prakteknya tidak semua perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan mengikutsertakan bagi tenaga kerja *outsourcing* dalam BPJS Ketenagakerjaan (*das sein*).

---

<sup>7</sup> Zaeni Asyadie, 2008, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, cet.ke-1, Jakarta, Rajawali Pers, hlm.87 dan 115.

Dari adanya kesenjangan/gap antara *das sollen* dan *das sein*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum atas jaminan kesehatan keselamatan kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* dari undang–undang?
2. Bagaimana perlindungan hukum atas jaminan kesehatan, keselamatan kerja bagi tenaga kerja *outsourcing*?

## **C. Tujuan Penulisan Skripsi**

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan untuk mencari, menggali, menghubungkan dan memprediksi suatu kejadian. Setiap penelitian hukum yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Adapun tujuan dari penelitian hukum ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum atas jaminan kesehatan keselamatan kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* dari undang-undang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum atas jaminan kesehatan, keselamatan kerja bagi tenaga kerja *outsourcing*.

#### D. Manfaat Penulisan Skripsi

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum Ketenagakerjaan khususnya bidang *outsourcing*.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Akademisi

Dapat memberikan informasi yang jelas tentang prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh dan implementasinya pada sistem *outsourcing* serta hambatan dalam pelaksanaannya.

b. Bagi Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja *Outsourcing*

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dalam proses penyusunan perjanjian kontrak kerja, sehingga hak-hak tenaga kerja dapat terpenuhi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja *Outsourcing*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* agar selalu mengacu pada peraturan perundang-undangan agar tidak melanggar peraturan dalam menggunakan tenaga kerja *outsourcing*.