

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan suatu negara. Ketenagakerjaan yang produktif dan berkeadilan tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat, akan tetapi juga menjadi pondasi bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Ketika pekerja mendapatkan upah yang adil dan berhak atas perlindungan hukum, mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, meningkatkan kualitas hidup, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi.

Lingkungan kerja yang berkeadilan mendorong rasa saling menghormati dan kolaborasi antar individu, yang pada akhirnya menciptakan iklim sosial yang harmonis. Dengan demikian, investasi dalam pekerjaan yang produktif dan berkeadilan akan menghasilkan dampak positif yang luas, mulai dari peningkatan produktivitas hingga pengurangan kemiskinan dan ketidaksetaraan, yang semuanya sangat penting untuk mencapai masyarakat yang sejahtera dan berkelanjutan. Oleh karenanya, peran negara sangat penting dalam menjalankan tata kelola negara yang baik pula sebagai bentuk tanggungjawab atas kesejahteraan rakyatnya.¹

¹Krisna Praditya Saputra, Susilo Wardani, Selamat Widodo, “Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Juru Parkir Resmi di Kabupaten Banyumas”, *Jurnal Kosmik Hukum*, Vol. 1, No.1, (Agustus, 2020), hlm. 1

Masyarakat Indonesia sangat bergantung pada pekerjaan yang disediakan oleh dunia industri. Karena mengandung aspek ekonomi, sosial kesejahteraan, dan sosial politik, polemik ketenagakerjaan menjadi topik menarik perhatian publik.² Salah satu polemik ketenagakerjaan yang kerap mendapatkan sorotan publik adalah permasalahan mengenai *outsourcing*. Dalam era globalisasi dan industri yang berkembang pesat saat ini, *outsourcing* menjadi salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.³ *Outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya. Istilah *Outsourcing* atau alih daya memiliki nama lain yaitu “*contract (work) out*” yang berarti pemindahan operasi dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. *Outsourcing* adalah proses dimana perusahaan mengalihkan sebagian fungsi atau proses bisnisnya kepada pihak ketiga. *Outsourcing* adalah perjanjian dimana satu pihak, pemborong, mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk pihak yang lain, yang memborongkannya dengan imbalan tertentu. *Outsourcing* adalah praktik memindahkan sebagian fungsi bisnis kepada pihak ketiga, yang sering kali melibatkan pekerja dengan status kontrak.

Outsourcing dalam praktiknya sering kali melibatkan penggunaan tenaga kerja kontrak yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa. Perusahaan pengguna dapat bekerja sama dengan perusahaan *outsourcer*

²Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 10

³Heru Sugiyono, Jeremy Pardede, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja”, *Jurnal Al Qodiri*, Vol. 19, No. 2, (Agustus, 2021), hlm. 455

yang khusus menangani tenaga kerja yang profesional agar perusahaan dapat tetap fokus pada kegiatan inti sambil mengandalkan sumber daya dan keahlian pihak ketiga untuk melakukan fungsi non-inti seperti produksi, layanan pelanggan, dan manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemajuan bisnis mereka dan memperoleh tenaga kerja yang profesional.⁴ Meskipun strategi *outsourcing* ini menawarkan berbagai keuntungan, seperti fleksibilitas dan penghematan biaya, terdapat tantangan signifikan terkait perlindungan hak-hak pekerja.

Problematika ketenagakerjaan seperti perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan merupakan masalah ketenagakerjaan yang tidak pernah selesai, terutama perlindungan terhadap hak upah.⁵ Fenomena perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja *outsourcing* di Indonesia mencerminkan tantangan yang kompleks dalam upaya menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara jelas menjamin hak pekerja untuk mendapatkan upah secara adil, yang merupakan salah satu aspek fundamental dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat dan berkeadilan. Adanya undang-undang ini bertujuan untuk melindungi

⁴Taufika Hidayati, Lendra Faqurrowi, Yulia Tiara Tanjung, "Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-undang Cipta Kerja", *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol. 10, No.02, (September, 2022), hlm.133

⁵Sonhaji, "Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja *Outsourcing* Pada Perusahaan Perbankan", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 3, No. 3, (September, 2020), hlm. 19

pekerja dari praktik pengupahan yang tidak adil, akan tetapi dalam implementasinya sering kali menemui hambatan.

Pekerja *outsourcing* di Indonesia banyak yang tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan standar hukum yang berlaku. Meskipun undang-undang mengatur bahwa pekerja berhak mendapatkan upah yang adil, banyak dari pekerja ini tidak mengalami pengurangan upah, tetapi juga tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan jaminan sosial yang seharusnya mereka terima. Kasus ini menunjukkan betapa pentingnya penegakan hukum yang lebih efektif dan transparansi dalam hubungan kerja, agar hak-hak pekerja *outsourcing* terjamin dan dilindungi dengan baik. Pekerja *outsourcing* menghadapi kesenjangan antara ketentuan hukum yang ada dan realitas di lapangan, dimana sering kali menerima upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja tetap, serta tidak mendapatkan akses memadai terhadap jaminan sosial dan perlindungan kerja. Ketidakadilan dalam pengupahan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan dampak negatif pada kesejahteraan pekerja.

Situasi ini semakin mendesak seiring dengan perkembangan industri dan pertumbuhan ekonomi yang pesat di Indonesia. Perlindungan hak-hak pekerja menjadi salah satu urgensi untuk mengurangi terjadinya eksploitasi dan ketidakadilan yang terjadi dalam hubungan kerja.⁶ Dalam konteks ini, beberapa industri mengalami pertumbuhan yang signifikan sehingga

⁶Nur Arifudin, Dayang Angel, Yessi Rahmawati, "Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja", *Jurnal Kultura*, Vol. 2, No. 5, (Mei, 2024), hlm. 201

mendorong perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Namun, sering kali, pencarian efisiensi ini dapat mengakibatkan hak-hak dasar pekerja dikesampingkan, terutama bagi mereka yang bekerja dalam sistem *outsourcing* atau kontrak. Situasi ini menciptakan ketidaksetaraan yang dapat merugikan kesejahteraan pekerja dan menghambat kemajuan sosial. Sebagai negara hukum, Indonesia harus memberikan perlindungan hukum kepada warganya. Melihat kasus tersebut, perlu adanya perlindungan hukum untuk melindungi dan memenuhi hak upah pekerja *outsourcing*.

Pekerja *outsourcing* sering kali tidak mendapatkan haknya sebagaimana seharusnya. Seperti pada kasus di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) pekerja *outsourcing* lembur atau kelebihan jam kerja tidak dibayarkan dan pekerja *outsourcing* tidak diberikan tunjangan hari raya (THR) yang sesuai dengan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/IV/2021 tentang Keagamaan tahun 2021 bagi pekerja/buruh di Perusahaan. Hal tersebut tidak sesuai aturan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, SE Menteri Ketenagakerjaan, maupun aturan lainnya mengenai Tunjangan Hari Raya (THR).⁷ Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian kepada penerapan perlindungan hak upah pekerja *outsourcing* pada PT. Buharum Daya Perkasa apakah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan

⁷Feri Agus Setyawan, 2021, *Buruh Bongkar Perilaku PLN kepada Pegawai Outsourcing*, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210610153033-85-652737/buruh-bongkar-perilaku-pln-kepada-pegawai-outsourcing>, (diakses pada 3 Oktober 2024 pukul 20:09)

latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji dalam sebuah penulisan hukum yang berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH PEKERJA *OUTSOURCING* PT. BUHARUM DAYA PERKASA KABUPATEN BANTUL.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian terhadap Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Pekerja *Outsourcing* PT. Buharum Daya Perkasa Kabupaten Bantul. Maka penulis merumuskan dua rumusan masalah, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja *outsourcing* di PT. Buharum Daya Perkasa Kabupaten Bantul?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat dalam perlindungan hukum hak upah pekerja *outsourcing* di PT. Buharum Daya Perkasa Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian penulis yaitu Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Pekerja *Outsourcing* PT. Buharum Daya Perkasa di Bantul, diharapkan dapat memenuhi tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja *outsourcing* di PT. Buharum Daya Perkasa Kabupaten Bantul.

2. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan faktor-faktor penghambat dalam perlindungan hak upah pekerja *outsourcing* di PT. Buharum Daya Perkasa Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian penulis yaitu Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Pekerja *Outsourcing* PT. Buharum Daya Perkasa Kabupaten Bantul, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya mengenai isu perlindungan hukum hak upah pekerja *outsourcing*. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan membantu memperkaya literatur dan referensi kepustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang ketenagakerjaan terutama yang berhubungan dengan perlindungan hukum hak upah pekerja *outsourcing*.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan alih daya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi dasar bagi perusahaan alih daya untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja

outsourcing, sehingga lebih sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b. Bagi pekerja *outsourcing*, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja outsourcing akan hak-hak mereka yang dilindungi oleh undang-undang, terutama terkait dengan pengupahan.
- c. Bagi pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang sepenuhnya belum mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.