

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 sebagai mana 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 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 berbagai 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

Salah satu 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 pekerjanya 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 perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, Namun tidak semua

¹ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, hlm 1.

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 No. 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.: KEP.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.

Perusahaan Outsourcing di Kota Yogyakarta makin banyak. Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah 21 perusahaan yang telah

tedaftar dan memiliki ijin operasional. Salah satu dari 21 perusahaan Outsourcing di kota Yogyakarta ialah PT. Singosari yang bekerja sama dengan (KOPEKA) Koperasi Pegawai Kereta Api di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta.

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 atas Hak-hak Pekerja dalam Pelaksanaan Outsourcing di Kota Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk Perlindungan atas Hak-hak Pekerja dalam Pelaksanaan *Outsourcing* di Kota Yogyakarta ?
2. Apakah Perlindungan Hak Pekerja sudah diberikan oleh perusahaan Outsourcing atau perusahaan pengguna jasa Outsourcing ?
3. Adakah sanksi tegas dari Dinas Tenaga Kerja apabila perusahaan Outsourcing maupun pengguna jasa Outsourcing tidak memberikan Perlindungan atas Hak Pekerja

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Perlindungan atas Hak-hak Pekerja dalam pelaksanaan Outsourcing di Kota Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui pihak perusahaan Outsourcing atau pengguna jasa Outsourcing sudah memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja.
3. Untuk mengetahui sanksi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja kepada perusahaan Outsourcing ataupun pengguna jasa Outsourcing yang tidak dapat memenuhi dan memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat akademis
Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pedalaman mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan Perlindungan atas Hak-hak Pekerja dalam Pelaksanaan *Outsourcing* yang diterapkan oleh perusahaan.
- b. Manfaat Praktis
Sebagai upaya lebih mendalami masalah Perlindungan atas hak-hak Pekerja dalam Pelaksanaan *Outsourcing* yang diterapkan oleh perusahaan dan mendekatkan teori-teori dan praktek di lapangan serta untuk melengkapi syarat-syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- c. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penulisan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijaksanaan perusahaan dimasa yang akan datang agar tercapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.