

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua ini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan, untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil dan memangkas rentang kendali manajemen sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing* yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.¹ Pemanfaatan pekerja *outsourcing* tidak dapat dihindari lagi oleh perusahaan di Indonesia, banyak manfaat yang dapat diperoleh pihak perusahaan dari pemanfaatan pekerja *outsourcing* seperti penghematan biaya, perusahaan bisa memfokuskan pada kegiatan utamanya, dan akses kepada sumber daya yang tidak dimiliki perusahaan.

¹ Muzni Tambusai, *Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, www.google.com.

Pengertian *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/ buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja.² Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/ pekerja (penyedia), perusahaan pengguna tenaga kerja/ pekerja (pengguna), dan tenaga kerja/ pekerja. Walaupun *outsourcing* merupakan hak pengusaha, namun pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam melakukan *outsourcing* secara substansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/ buruh. Hak-hak normatif pekerja/ buruh antara lain :

1. hak atas upah
2. hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi
4. hak atas PHK
5. hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.³

Pekerja sendiri menurut jangka waktunya dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu pekerja tetap dan pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak. Pekerja tetap adalah setiap pekerja yang sudah bekerja di perusahaan dan sudah diangkat menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut, sedangkan pekerja

² Abdul Khakim, S. H., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, B Bandung, 2007, hlm 72

³ Ibid hlm.73

waktu tertentu atau pekerja kontrak adalah setiap pekerja yang bekerja di suatu perusahaan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.⁴

Perjanjian kerja waktu tertentu memiliki beberapa prinsip antara lain :

1. Harus dibuat secara tertulis
2. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
3. Paling lama tiga tahun, termasuk jika ada perpanjangan.
4. perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian.
5. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.
6. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.⁵

Sesuai dengan peraturan yang berlaku dan berdasarkan pada segala teori yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, maka alangkah baiknya setiap hubungan kerja yang akan dilakukan dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja tertulis. Hubungan hukum antara pekerja *outsourcing* dengan PT BRI Cik Di Tiro Yogyakarta juga didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, keadilan dan ketertiban umum.

Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh

⁴ Ibid, hlm. 59.

⁵ Ibid, hlm. 65.

dengan pengusaha atau pemberian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam membuat perjanjian kerja harus didasarkan pada Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sesuai yang ditegaskan dalam pasal 54 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pembuatan perjanjian kerja, baik berupa perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu maka harus dibuat berdasarkan syarat-syarat sahny suatu perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

Perjanjian kerja atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kertitan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam prakteknya *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/ buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (PKWT), misalnya upah lebih rendah daripada pekerja tetap, jaminan sosial yang rendah, tidak ada jaminan pengembangan karir dan lain-lain yang menyengsarakan pekerja/ buruh dan membuat hilangnya hubungan industrial.

Pengadaan pekerja kontrak di PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta juga didasarkan pada sistem *outsourcing*, sedangkan yang menyediakan pekerja kontrak yang ditempatkan dalam PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta adalah PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PT. PKSS), Yogyakarta. PT. Prima Karya

Sarana Sejahtera merupakan perusahaan yang memberikan jasa/ memenuhi jasa ketersediaan pekerja berkualitas, sejak dari melayani permintaan user untuk melakukan rekrutmen, pembekalan/ pelatihan pekerja, penempatan dan jasa manajemen Sumberdaya Manusia khususnya *outsourcing* tenaga : Satpam, Pramubhakti, Penjaga malam, Pengemudi mobil, Teller/ kasir/ payment point, Sekretaris, Petugas adminitrasi, dan Account officer. Para pekerja *outsourcing* tersebut terikat dengan perjanjian kerja yang berlaku selama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang kembali sesuai kesepakatan kedua belah pihak sepanjang PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta masih membutuhkan sampai dengan batas usia maksimal 46 tahun dan tidak melanggar ketentuan-ketentuan dalam perjanjian. Dalam melakukan semua aktifitasnya PT. Prima Karya Sarana Sejahtera memberikan jasa pekeraja secara profesional, dan untuk itu para pekerja senantiasa memegang teguh pelaksanaan motto ” Meningkatkan Kualitas Pelayanan”. PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta sebagai *user* menggunakan jasa pekerja yang telah disediakan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera dengan menjamin segala hak-hak pekerja dan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja *outsourcing*.

Permasalahan tersebut diatas memerlukan kajian lebih lanjut karena tidak ada hubungan hukum yang mendasari adanya perlindungan hukum bagi pekerja *outsurcing*, dengan mendasarkan pada latar belakang sehingga diperlukan analisis tentang PERLINDUNGAN HUKUM YANG DIBERIKAN OLEH PT. PKSS KEPADA PEKERJA *OUTSOURCING* YANG DITEMPATKAN DI PT. BRI CIK DI TIRO YOGYAKARTA.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. PKSS kepada pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai adalah :

Untuk melakukan analisis atas bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. PKSS kepada pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT BRI Cik Di Tiro Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini maka manfaat yang akan diperoleh adalah :

a. Bagi penulis

Penulis akan memperoleh tambahan pengetahuan dan informasi tentang perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

b. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan dan informasi bagi para mahasiswa mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

c. Bagi ilmu pengetahuan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

d. Bagi pekerja *outsourcing*

Diharapkan memberi tambahan pengetahuan dan informasi tentang perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

e. Bagi perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dan perusahaan pengguna pekerja *outsourcing*

Diharapkan memberi tambahan pengetahuan dan informasi sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja *outsourcing*.

f. Bagi pemerintah

Diharapkan memberi tambahan pengetahuan dan informasi bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja *outsourcing*.

g. Bagi masyarakat

Diharapkan memberikan tambahan pengetahuan dan informasi bagi masyarakat tentang perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

D. Keaslian Penelitian

Penulisan ini merupakan penulisan hukum/ skripsi ini yang merupakan hasil karya asli penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain. Jika Penulisan Hukum/ Skripsi ini terbukti merupakan

duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan / atau sanksi hukum yang berlaku.

E. Batasan Konsep

1. Menurut Pasal 1 ayat 3 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai pengakuan dan jaminan yang diberikan oleh hukum dalam hubungannya dengan hak-hak manusia. Menurut Soedikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah adanya jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kewajiban sendiri maupun dalam hubungannya dengan manusia lain.⁶ Perlindungan hukum ada ketika adanya suatu upaya untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran kaedah-kaedah hukum agar kepentingan manusia dapat terlindungi dan tidak saling bertentangan antara satu dengan yang lain. Sedangkan menurut Imam Soepomo perlindungan hukum bagi pekerja adalah penjagaan agar pekeja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.⁷
3. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian perjanjian kerja terdapat pada pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan

⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1992, hlm 23-24.

⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1975, hlm. 1

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

4. Pekerja kontrak atau pekerja waktu tertentu adalah setiap pekerja yang bekerja dalam waktu tertentu menurut sifat, jenis, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diartikan sebagai perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut.⁸
5. *Outsourcing* atau perjanjian pemborongan dalam Pasal 1601 b KUHPerdata menyatakan bahwa :

”Perjanjian pekerjaan pemborongan adalah perjanjian, dimana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”

Pengertian *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/ buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja. Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja, perusahaan pengguna tenaga kerja, dan tenaga kerja.⁹

F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang lengkap dan akurat dalam penelitian ini, maka penelitian ini akan dilaksanakan dengan cara :

⁸ Abdul Khakim, S. H. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti. Bandung, 2007, hlm. 59-60.

⁹ *Ibid*, hlm. 72

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian yuridis empiris, yaitu Penelitian yang memakai data primer sebagai data utama dan data sekunder yang merupakan bahan hukum sebagai data pendukung.

2. Sumber Data

Penelitian yuridis empiris, menggunakan data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung.

a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari nara sumber atau responden tentang obyek yang diteliti yaitu wawancara dengan responden.

b. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka, yang meliputi :

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang terkait dengan penulisan hukum.

Peraturan perundang-undangan yang digunakan antara lain:

- a) Undang-Undang Dasar 1945
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d) Undang-Undang nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang terdiri : buku, hasil penelitian, makalah, artikel, website internet, dan lain-lain.

3. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta dengan pertimbangan bahwa pekerja *outsourcing* yang bekerja di PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta kurang mendapat perlindungan hukum secara jelas.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja kontrak *outsourcing* yang bekerja di PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta. Namun dalam penelitian ini tidak dilakukan terhadap seluruh populasi tetapi hanya terhadap sampel yang ditentukan dengan menggunakan "*random sampling*" dimana sampel tersebut adalah pekerja *outsourcing* yang bekerja di PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta, dianggap telah mewakili dengan tujuan yang hendak diteliti

5. Responden dan nara sumber

a. Responden

Responden adalah orang yang memberi jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah

- 1) Satpam yang bekerja di PT. BRI Cik Di Tiro, Yogyakarta.
- 2) PT. Prima Karya Sarana Sejahtera, selaku penyedia pekerja *outsourcing*.

b. Nara sumber

Nara sumber adalah orang yang memberi informasi karena mengetahui tentang permasalahan yang sebenarnya. Yang menjadi nara sumber dalam penelitian ini adalah PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta.

G Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah melalui wawancara dengan nara sumber, responden dan studi kepustakaan. Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan masalah yang ada untuk memperoleh gambaran dari pokok permasalahan.

Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan cara mendapatkan dari buku-buku serta peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berhubungan dengan penelitian ini.

H Metode Analisis

Data yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis secara kualitatif, artinya analisis data berdasarkan apa yang diperoleh dilapangan maupun kepustakaan baik secara

lisan maupun tertulis, metode yang digunakan metode berpikir deduktif. Metode deduktif adalah metode berpikir dari hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

Hasil penelitian dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan disusun secara sistimatis sehingga saling melengkapi, kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan khususnya tentang Ketenagakerjaan. Adapun asas hukum yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Asas Lex Posteriori derogat legi priori

Asas dimana peraturan yang baru lebih diutamakan daripada peraturan yang lama.

2. Asas Lex specialis derogat legi generali

Asas dimana peraturan yang khusus lebih diutamakan daripada peraturan yang umum.

Kesimpulan terhadap permasalahan hukum yang terjadi dilakukan dengan metode deduktif. Dalam penelitian ini yang bersifat umum adalah peraturan perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan, kemudian yang bersifat khusus adalah mengenai pelaksanaan dari Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum untuk melindungi tenaga kontrak, kemudian melakukan penilaian hukum positif bahwa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan mengandung berbagai macam nilai, bukan hanya hukum saja tetapi juga nilai keadilan, nilai kemanusiaan, nilai persamaan hak, dan kedudukan serta nilai-nilai sosial.

I Sistematika Penulisan Hukum

BAB I Pendahuluan

Memuat tentang latar belakang masalah yang akan diangkat yang kemudian dituangkan dalam suatu rumusan masalah untuk melakukan penelitian bersifat lapangan dan kepustakaan kemudian disertai dengan manfaat dan tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan dengan didukung dengan tinjauan pustaka yang mendukung pelaksanaan dari penelitian ini.

BAB II Pembahasan

Memuat tentang pokok-pokok masalah yang sedang diteliti, yang memuat fakta-fakta yang terjadi di lapangan, yang mendasari munculnya suatu permasalahan yang diteliti antara lain tentang : perjanjian kerja, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*Outsourcing*), perjanjian *outsourcing* dan perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. PKSS kepada pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta.

BAB III Penutup

Memuat tentang kesimpulan atas analisis yang dilakukan pada BAB II dan berdasarkan kesimpulan tersebut dapat memberikan saran-saran berkaitan dengan ilmu pengetahuan yang bersangkutan dan bagi perkembangan dunia hukum.