

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini kondisi perekonomian Indonesia semakin kompetitif. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi pemerintah dan pelaku usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha. Salah satu upaya yang dilakukan untuk menghadapi kondisi ini pengusaha harus dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Salah satunya caranya adalah dengan memanfaatkan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa *outsourcing* atau penyedia tenaga kerja.

Outsourcing merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)¹. Alasan utama *outsourcing* adalah :

1. Meningkatkan konsentrasi bisnis. Kegiatan operasional telah dilimpahkan kepada pihak lain.
2. Membagi resiko operasional. *Outsourcing* membuat risiko operasional perusahaan bisa terbagi kepada pihak lain.
3. Sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya.

¹ Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing dan perjanjian kerja menurut UU No, 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta.

4. Efisiensi biaya. Pemanfaatan dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi bisa difungsikan sebagai biaya operasional.
5. Memperkerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *Outsourcing* adalah tenaga yang sudah terlatih dan kompeten di bidangnya.
6. Mekanisme kontrol menjadi lebih baik.²

Outsourcing berkembang pesat khususnya di negara-negara yang sudah matang³. *Outsourcing* muncul karena siklus bisnis semakin pendek. Perusahaan yang memiliki ribuan karyawan terlalu riskan bila terjadi gangguan dari luar, termasuk siklus krisis. Di sisi lain pihak manajemen mengajarkan, perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang fokus pada kompetensi intinya. Perusahaan tidak mau susah payah mengurus terlalu banyak hal yang tidak dikuasainya⁴.

Outsourcing dapat berfungsi membantu perusahaan-perusahaan melakukan efisiensi dalam proses produksi, misalnya, Perusahaan besar yang bergerak di bidang tambang akan lebih fokus dalam bidang tambang sebagai *core business* dibandingkan harus berfikir lagi tentang bagaimana penanganan kebersihan lingkungan dan gedung perusahaannya atau mengenai keamanan perusahaannya. Terhadap penanganan masalah-masalah yang bukan merupakan *core business* perusahaan yang bersangkutan dapat diadakan sebuah perjanjian dengan perusahaan

² Setia Tunggal, Hadi. 2013. *Pokok-Pokok Outsourcing*, Harvarindo, hlm. 19.

³ *Ibid.*

penyedia jasa atau *outsourcing*. Diantaranya dengan perusahaan yang bergerak di bidang kebersihan (*cleaning service*) dan keamanan (*security*) guna memperlancar kegiatan usaha. Kegiatan usaha yang tidak berhubungan langsung dengan *core business* dapat dilimpahkan kepada perusahaan penyedia jasa atau *outsourcing*.

Perusahaan dapat memberdayakan para pekerja *outsourcing* untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan *core business* dari perusahaan. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 amandemen IV Pasal 27 ayat 2, setiap warga negara berhak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam mempekerjakan pekerja *outsourcing*, perusahaan harus pula memperhatikan kesejahteraan pekerja yang bersangkutan, misalnya tentang waktu kerja.

Waktu kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini terkait pula dengan kesejahteraan dari para pekerja. Dengan pengaturan waktu kerja yang efektif dan efisien maka dapat diperoleh hasil kerja yang berkualitas. Demikian juga kesehatan dari para pekerja dapat lebih terjaga sebagai konsekuensi pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan kemampuan rata-rata bekerja manusia. Waktu kerja tersebut disebut sebagai waktu kerja normal.

Selain waktu kerja normal, peraturan perundang-undangan mengatur adanya waktu kerja diluar waktu kerja normal. Demi menerapkan prinsip efisiensi, pengusaha sering melakukan hal yang dapat mendorong

terciptanya penghematan. tidak jarang, pengusaha membutuhkan pekerjanya untuk bekerja melebihi waktu normal atau waktu kerja lembur.

Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi batas waktu normal, maka wajib membayar upah kerja lembur. Dengan kata lain jika pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi 7 (tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk pola 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu, atau melebihi 8 (delapan) jam perhari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk pola 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, maka wajib membayar upah kerja lembur.⁵

PT Trakindo Utama Balikpapan (Perusahaan Pengguna Jasa) bekerja sama dengan KOKAPURA (Perusahaan Penyedia Jasa) dalam hal pengalihan pekerjaan pada posisi *driver*. *Driver* membantu para pekerja PT Trakindo Utama Balikpapan untuk urusan akomodasi dari pekerja lokal sampai dengan *expatriate*. Permasalahan muncul ketika terdapat *driver* PT Trakindo Utama Balikpapan yang pembayaran upah kerja lembur (UPL) yang menjadi haknya tertunda pembayarannya hampir selama setengah tahun pada tahun 2013. Hal ini bertentangan dengan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Dengan adanya kasus seperti diatas, pemenuhan hak dari pekerja *outsourcing* menjadi tidak terjamin, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan terganggunya kesejahteraan pekerja. Hal tersebut juga

⁵Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, hlm. 83.

bertentangan dengan semangat Undang–Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya yang mengupayakan kesejahteraan pekerja dan harus mendapat penyelesaian. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penelitian ini difokuskan pada **“Pemenuhan Hak Pekerja Outsourcing yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja Normal di PT Trakindo Utama Balikpapan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalah, bagaimana pemenuhan hak *driver* dari perusahaan *outsourcing* yang ditempatkan di PT Trakindo Utama Balikpapan yang bekerja melebihi waktu kerja normal ?

C. Manfaat dan Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak bagi pekerja *outsourcing* yang bekerja melebihi waktu kerja normal.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, sebagai berikut :

a. Manfaat Obyektif

Manfaat obyektif dari penelitian ini adalah sebagai sumbangan perkembangan ilmu pengetahuan pada bidang hukum secara umum, dan secara khusus pada bidang hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Subyektif

1.) Bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pengusaha agar mengetahui bagaimana memperhatikan pemenuhan hak pekerja *outsourcing* yang bekerja untuk pengusaha tersebut, sehingga bagi perusahaan pengguna jasa dapat menjadi perusahaan yang efisien dan efektif dalam melakukan proses produksi tanpa mengesampingkan hak pekerja *outsourcing*.

2.) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat untuk memahami pentingnya pekerja *outsourcing* berkaitan pemenuhan hak bagi para pekerja *outsourcing*.

D. Keaslian Penelitian

Setelah melakukan penelusuran terhadap berbagai hasil penelitian di perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, penulisan hukum dengan judul **“Pemenuhan Hak Pekerja *Outsourcing* yang Bekerja Lebih Waktu Kerja Normal di PT Trakino Utama Balikpapan”**, belum pernah dilakukan sehingga dengan demikian penelitian ini merupakan karya asli. Berdasarkan penelusuran terhadap penulisan hukum/skripsi terdahulu diperoleh data telah dilakukan penulisan hukum/skripsi dengan oleh:

1. Paula Sinta Larasati, dengan judul ***Perlindungan Upah dan Waktu Bagi Pekerja Rumah Tangga Lulusan Sekolah PRT Rumpun Tjoet Njak Dien di Kota Yogyakarta***. Penulisan hukum yang dibuat berfokus

pada perlindungan upah dan waktu kerja bagi pekerja rumah tangga lulusan sekolah PRT Rumpun Tjoet Njak Dien di kota Yogyakarta. Hal ini berbeda dengan penulisan dalam penelitian ini. Penulisan hukum yang dibuat oleh saudara Sinta Larasati memfokuskan penelitian pada perlindungan upah dan waktu kerja kepada pekerja rumah tangga. Sementara, pada penulisan hukum ini penulis berfokus pada perlindungan upah bagi pekerja *outsourcing*.

2. Wasita Sukma, dengan judul ***Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing yang Ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta***. Penulisan hukum yang dibuat berfokus pada perlindungan bagi pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang cik di tiro, kota Yogyakarta. Penulisan hukum oleh saudara Wasita Sukma berfokus pada meneliti pelaksanaan bagi perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Berbeda dengan penulisan hukum oleh saudara Wasita Sukma, penulisan hukum ini berfokus pada bagaimana pemenuhan hak pekerja *outsourcing* yang berkaitan dengan upah bagi *driver* perusahaan *outsourcing* yang bekerja melebihi waktu kerja normal.

Berbeda dengan dua penelitian yang telah dilakukan diatas. Penelitian ini difokuskan hanya pada *driver* dari perusahaan *outsourcing* yang ditempatkan di PT Trakindo Utama Balikpapan yang bekerja melebihi waktu normal.

Apabila dikemudian hari ditemukan penelitian yang sama maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai pelengkap.

E. Batasan Konsep

1. Pekerja

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud dapat berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja

2. Pengusaha

Pengertian pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal I adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana diatur dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban dari para pihak.⁶

4. *Outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian wewenang operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (Perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).

5. Waktu Kerja Normal

Waktu kerja normal, adalah waktu kerja 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu yang sudah ditetapkan dalam pengaturan waktu bekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah sesuai dengan Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/men/VI/2004.

F. Metode Penelitian

⁶ Pasal 1 Butir 14. Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang didasarkan pada data primer sebagai data utamanya. Selain data utamanya, diperlukan data pendukung yaitu data sekunder

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris adalah :

- a. Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung melalui penelitian di lokasi penelitian dan diperoleh melalui wawancara dengan responden maupun narasumber.
- b. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, yaitu :
 - 1.) Undang-Undang Dasar 1945.
Pasal 27, 28A, 28D.
 - 2.) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - 3.) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Begara Republik Indonesia tahun 2003 nomor 39. Pasal 64, 65, 66, 77, 78, 88.
 - 4.) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang pengupahan.
 - 5.) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah lembur.

6.) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-234/Men/2003) tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu.

7.) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per-15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu.

8.) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

c. Data Sekunder terdiri dari bahan hukum sekunder.

1.) Bahan hukum sekunder lain meliputi pendapat hukum, buku, hasil, penelitian, majalah, surat kabar dan data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan wawancara dan studi kepustakaan yang terkait dengan permasalahan. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada para responden atau narasumber dengan masalah yang terkait untuk memperoleh gambaran tentang suatu objek. Studi kepustakaan adalah metode yang dilakukan dalam mencari landasan teoritis dari permasalahan penelitian.

4. Lokasi

Lokasi adalah tempat atau wilayah terjadinya permasalahan hukum dan hasil penelitian akan berlaku di wilayah tersebut. Dalam penulisan hukum ini, lokasi yang dipilih adalah PT Trakindo Utama Balikpapan, karena ditemukan permasalahan hukum ketenagakerjaan terkait dengan pemenuhan hak tenaga kerja *outsourcing* tentang waktu kerja lembur di lokasi yang dipilih.

5. Populasi

- a. Populasi adalah keseluruhan himpunan objek dengan ciri yang sama⁷, dengan kata lain populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi pengamatan dalam penelitian.

6. Responden dan narasumber

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara ataupun kuesioner yang terkait langsung dengan permasalahan hukum yang diteliti. Pada penulisan hukum skripsi ini, yang menjadi responden adalah Bapak Bapak Mursalim, Amir Mukmin, Amir Supriyatna, Bobby Irwan, Budi Kuswanto, Diky, Edi, Heri P, Muh. Noor, Rachmat Saleh, Sayoto, Suriansyah, dan Totok H. sebagai *driver* PT Trakindo Utama Balikpapan sebagai *driver* PT Trakindo Utama Balikpapan.

⁷ Sunggono, Bambang. 1997. *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 122.

Narasumber adalah subjek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti yang berupa pendapat hukum yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti, yang menjadi narasumber adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Balikpapan.

7. Analisis

Analisis digunakan dengan metode analisis data kualitatif, yaitu suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif-analitis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan, dan juga perilaku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai satu kesatuan utuh.⁸

Dalam analisis yang dilakukan selanjutnya disajikan dalam bentuk uraian kalimat yang logis. Kesimpulan dilakukan dengan pernyataan atau fakta-fakta khusus menuju pada kesimpulan yang bersifat umum kemudian ditarik suatu kesimpulan.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan hukum ini disusun secara sistematis dalam bentuk bab per bab dimana antara satu bab dengan bab yang lainnya saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Tujuan pembagian bab per bab ini adalah supaya dapat menghasilkan keterangan yang jelas serta sistematis. Sistematika tersebut diatur sebagai berikut :

⁸ *Ibid.* hlm 119

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan Hukum ini.

Bab II : Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang Pemenuhan Hak Pekerja *Outsourcing* yang Bekerja Melebihi Waktu Normal di PT Trakindo Utama Balikpapan. Dengan penjelasan mengenai Perjanjian Kerja, Pekerja *Outsourcing*, Waktu Kerja Normal, Waktu Kerja Lembur dan Pemenuhan hak pekerja *outsourcing*.

Bab III : Penutup

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan, yang berkaitan dengan hal-hal yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dan Saran, sebagai saran relevan untuk menyelesaikan masalah yang ada.