

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara hukum yang menjadikan hukum sebagai panglima dalam kehidupan masyarakat. Oleh sebab itu semua hal diatur melalui hukum sama halnya dengan mengatur tenaga kerja. Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini pemerintah telah berusaha untuk melaksanakan apa yang tersurat dan tersirat dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 tersebut dengan memberikan kesempatan bekerja dan berusaha yang seluas-luasnya bagi warga negaranya. Hal ini ditegaskan lagi melalui UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam sejarah perkembangan masyarakat Indonesia ternyata industri yang tumbuh dan berkembang di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah sumber daya manusianya atau permintaan akan lapangan kerja yang lebih besar dari yang telah tersedia. Pengusaha yang secara ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih kuat sering kali menekan dan mengeksploitasi para pekerja sehingga itu dapat menimbulkan permasalahan antara pihak pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Apabila hubungan kerja hanya diserahkan pada antar pihak yakni pihak pengusaha dan pekerja saja maka tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan akan sangat sulit tercapai. Hal itu disebabkan karena keinginan para pihak yang kuat yang cenderung ingin menguasai pihak yang lemah.

Beberapa tahun terakhir ini muncul suatu kecenderungan penggunaan sistem *outsourcing*. Hal ini dapat dilihat dari prosentase penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) pada perusahaan nasional dan multinasional skala menengah ke atas di Indonesia diperkirakan mencapai 60% dari total kebutuhan tenaga kerja mereka pada tahun ini. Prosentase tersebut dipastikan akan terus meningkat hingga mencapai 80% dari total kebutuhan tenaga kerjanya pada tahun depan. Irham A Dilmy, Direktur Program Eksekutif Magister Manager Bina Nusantara, mengatakan penggunaan alih daya (*outsourcing*) tenaga kerja oleh berbagai perusahaan meningkat rata-rata 20% per tahun karena tuntutan dan tren yang terjadi di pasar tenaga kerja global<sup>1</sup>.

Berdasarkan pendapat kalangan buruh, praktik sistem kerja *outsourcing* oleh perusahaan dimaksudkan untuk:<sup>2</sup> a) Menghindari pesangon, Tunjangan Hari Raya (THR), upah, dan hak normatif lainnya; b) Melemahkan gerakan buruh, sebab dengan sistem ini buruh enggan dan takut untuk berorganisasi; c) Perusahaan tidak terganggu dengan aksi buruh seperti demonstrasi, mogok dan lain sebagainya yang mengancam eksistensi produksi perusahaan; d) *Cost* rekrutmen buruh, dan peningkatan kemampuan dan *skill* buruh tidak lagi menjadi tanggung-jawab perusahaan melainkan penyedia jasa buruh.

Alasan atau pendapat buruh ini memang didasari oleh pengusaha yang memang menghendaki kelenturan pasar buruh, sehingga diharapkan mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Dalam praktik, Disnaker kerap menemukan bahwa ketentuan *outsourcing* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan banyak mengandung celah, perusahaan yang melanggar tidak

---

<sup>1</sup> <http://www.silaban.net>

<sup>2</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 68.

dapat diproses secara pidana, karena memang ketentuan larangan tidak disertai ancaman sanksi. Hal ini dari sisi kemanfaatan, keadilan dan kepastian hukum, *outsourcing* jelas sangat merugikan bagi perlindungan hak-hak dasar buruh. Banyak buruh yang telah dirugikan karena perjanjian kerja, seperti pemberian upah yang tidak sesuai Upah Minimum Regional (UMR), waktu kerja yang lebih dari batasan yang diatur dalam perundang-undangan, jaminan sosial yang tidak dipenuhi oleh perusahaan.

Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai instrumen nilai yang otomom dan independen saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*). Problematika mengenai *outsourcing* (Alih Daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut.

Kompleksitas permasalahan *outsourcing* Indonesia juga ditandai dengan kompleksitas pengaturan hukum yang berlaku di Indonesia oleh karenanya berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan sistem *outsourcing* dengan judul **“PENGATURAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Melihat dari latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahannya yaitu : Bagaimana pengaturan tenaga kerja *outsourcing* dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?

## 1.2. Tujuan Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian pasti mempunyai tujuan yang jelas tentang apa yang hendak dicapai agar penelitian ini dapat membawa manfaat bagi penulis maupun orang lain. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk Mengetahui Bagaimana pengaturan tenaga kerja *outsourcing* dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?

## 1.3 Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian diharapkan adanya suatu manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dalam penelitian tersebut. Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah :

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan Ilmu Hukum dibidang Hukum Perdata, khususnya Hukum Ketenagakerjaan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literature hukum berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya bidang *Outsourchnng*

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Tenaga Kerja Outsourcing

Penelitian ini diharapkan bagi tenaga kerja *outsourcing* agar dapat melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

#### b. Bagi Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Outsourcing

Bagi Perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam penggunaan tenaga kerja *outsourcing*.

c. Bagi pemerintah

Penelitian diharapkan dapat memberi manfaat dan suatu pemikiran yang berguna bagi pemerintah dan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

d. Bagi masyarakat pada umumnya

Agar masyarakat pada umumnya dapat mengetahui proses bagaimana pengaturan tenaga kerja *outsourcing* dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.