

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pada zaman sekarang ini banyak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* agar dapat menjalankan bisnis utamanya yang didukung oleh pekerjaan-pekerjaan yang menunjang operasional perusahaan. Pekerjaan tersebut memerlukan tenaga ahli yang tidak berhubungan dengan bisnis inti perusahaan, contohnya seperti tenaga kebersihan, keamanan, operator telpon dan lain sebagainya. Untuk menjalankan tugas-tugas tersebut biasanya sebuah perusahaan atau industri menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing* atau alih daya. Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan/BPJS Kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

Tenaga kerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing*. Tenaga kerja ini dikontrak oleh sebuah perusahaan berdasarkan perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Sedangkan *outsourcing* merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk.

Peraturan yang mengatur mengenai *outsourcing* terdapat dalam Pasal 64, 65, dan 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 , Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Ketentuan dalam Pasal 64 sampai Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 menjadi legitimasi tersendiri bagi keberadaan *outsourcing* di Indonesia. Artinya secara formal sistem kerja *outsourcing* memiliki dasar hukum yang kuat untuk diterapkan. Penggunaan *outsourcing* seringkali digunakan sebagai strategi kompetisi perusahaan *core-bussinesnya*. Namun pada prakteknya *outsourcing* sendiri didorong oleh perusahaan untuk menekan cost hingga serendah-rendahnya dan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya walaupun sering melanggar etika bisnis. Hal ini lah yang menjadikan indikasi lemahnya perlindungan bagi tenaga kerja/buruh *outsourcing*.

Selain itu lemahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh *outsourcing* dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan atau pelanggaran terhadap norma kerja atau norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangatlah minim dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan Principal tidak sesuai dengan Peraturan Perundang undangan yang berlaku seperti tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu

istirahat bagi pekerja/buruh *outsourcing* serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kerja Republik Indonesia No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja. Hal ini merupakan kerugian bagi pekerja/buruh karena apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang mereka dapat.

Selain lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*, ada juga masalah umum yang sering terjadi dalam penggunaan jasa *outsourcing*,¹ yaitu:

1. Penentuan *partner outsourcing*

Hal ini menjadi sangat krusial karena *partner outsourcing* harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan perusahaan serta menjaga hubungan baik dengan *partner outsourcing*

2. Perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum

Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja *outsourcing*, sehingga mereka memiliki kepastian hukum.

3. Pelanggaran ketentuan *outsourcing*

Demi mengurangi biaya produksi, perusahaan terkadang melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku. Akibatnya terjadi demonstrasi yang dilakukan para buruh yang menuntut hak-haknya. Hal ini yang menjadi salah satu perhatian bagi investor asing untuk mendirikan usaha di Indonesia.

¹ Deni Den, “*Outsourcing*”, *Divisi Riset PPM Manajemen*, 28 Agustus 2008

4. Perusahaan *outsourcing* memotong gaji tenaga kerja tanpa batasan sehingga apa yang mereka terima menjadi berkurang lebih banyak.

Untuk di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri, masih banyak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Jenis pekerjaan yang paling banyak diminati dalam *outsourcing* adalah *security* dan *cleaning service*. Selain itu permasalahan yang muncul dari perusahaan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah masih banyaknya perusahaan yang tidak mengangkat mereka menjadi pegawai tetap. Upah yang diberikan juga masih jauh dibawah rata-rata. Banyak dari para pekerja/buruh yang mengeluhkan tentang upah mereka. Upah buruh di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2018 termasuk kedalam kategori Provinsi yang memiliki Upah Minimum Provinsi (UMP) yang paling rendah di Indonesia yaitu hanya sebesar Rp 1.454.154.² Penentuan UMP tersebut selalu diperbaharui setiap tahunnya dengan mengacu kepada Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Perjuangan kaum buruh di wilayah D.I Yogyakarta selalu disuarakan setiap tahunnya. Mereka selalu menuntut haknya, karena banyak hak-hak mereka yang terabaikan seperti masalah pengupahan tadi, tidak adanya transparansi soal upah yang diterima, lalu tentang hak mereka untuk diikutsertakan dalam Jaminan Kesehatan dan Sosial Ketenagakerjaan. Kasus yang banyak terjadi disini adalah perusahaan yang tidak melaporkan

² Septian Dian, 2017, "5 Provinsi dengan Besaran UMP Terendah pada 2018", Liputan 6.com, diakses pada tanggal 30 November 2018 pukul 15.00 WIB.

pendapatan asli pekerjaanya. Sehingga banyak dari pekerja/buruh yang belum terdaftar dalam BPJS. Kurangnya pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam perlindungan terhadap kaum buruh/pekerja *outsourcing*. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha sebenarnya bukan hanya itu saja, tapi masih banyak lagi. Dari sekian banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha tadi, sanksi yang diberikan oleh mereka juga masih sangat minim.

Pemerintah Indonesia khususnya untuk wilayah D.I Yogyakarta seharusnya mencari solusi bagaimana caranya mengurangi dampak *negative* dari praktik *outsourcing* yang merugikan bagi pekerja/buruh tersebut, karena para kaum pekerja/buruh masih dianggap lemah baik dalam kemampuan intelektual maupun ekonomi. Disatu sisi ternyata masih adanya konflik kepentingan yang terjadi antara pemerintah daerah dengan pihak pengusaha, yang mengakibatkan lebih condongnya pemerintah kepada pengusaha ketimbang dengan para pekerja/buruh. Inilah yang membuat keadaan dimana para pekerja/buruh *outsourcing* sangat sulit untuk menuntut hak-haknya kepada para pengusaha.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apa hambatan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui hambatan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis:
 - a. Hasil penelitian dapat memberikan tambahan ilmu hukum mengenai ketenagakerjaan khususnya tentang pekerja/buruh *outsourcing*.
 - b. Dapat dijadikan bahan referensi dalam penelitian lain mengenai pekerja/buruh *outsourcing*.
2. Manfaat praktis:
 - a. Dapat digunakan sebagai informasi bagi masyarakat atau praktisi hukum terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*.
 - b. Dengan dibuatnya tulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap instansi-instansi yang terkait dengan penelitian ini.