

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan system *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan.

Outsourcing (Alih Daya) dicitakan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta criteria yang telah disepakati oleh para pihak¹.

Outsourcing (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerja dan penyedia jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

¹ M. Fauzi, Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan Kepada perusahaan Lain (*Outsourcing*), Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, (Desember 2006), hal.66

(pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Pengaturan tentang *Outsourcing* (Alih Daya) ini sendiri dianggap pemerintah kurang lengkap.

Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi, beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.²

Dalam beberapa tahun setelah terbitnya undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pelaksanaan *outsourcing* masih mengalami berbagai kelemahan terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Terlepas dari hal tersebut, pada dasarnya praktek *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha, apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan berlakunya Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha seakan mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa memperhatikan hal-hal yang dilarang oleh Undang-Undang.³

Alasan utama *outsourcing* bagi perusahaan adalah meningkatkan konsentrasi bisnis karena kegiatan operasional telah dilimpahkan kepada pihak lain, membagi resiko operasional yakni *outsourcing* membuat resiko operasional perusahaan bisa terbagi kepada pihak lain, sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya, efisiensi biaya dengan pemanfaatan dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi bisa difungsikan sebagai biaya operasional, mengerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten didalam bidangnya karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga kerja yang sudah terlatih dan kompeten dalam bidangnya dan yang terakhir adalah mekanisme kontrol menjadi lebih baik.⁴

Ide berkembangnya *outsourcing* merupakan cara untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. *outsourcing* pada tahap awalnya belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal tersebut terjadi karena banyak

²Ibid, hal. 87.

³Lis Julianti, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Advokasi, Vol. 5 No. 1 (Maret 2015), hal. 16-17.

⁴Hadi Setia Tunggal, 2013, *Pokok-Pokok Outsourcing*, Jakarta: Harvarindo, hal. 19.

perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan sedangkan bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal dikerjakan melalui *outsourse*.⁵

pada permasalahan antara pihak *outsourcing* dengan karyawan yang dimana pada kasus ini pihak *outsourcing* tidak memenuhi kewajiban nya sebagai penanggung jawab pekerja dalam suatu perusahaan. berdasarkan asas asas pekerja dan undang undang ketenagakerjaan , maka penulis tertarik untuk dapat melakukan penelitian ilmiah dengan judul **“OUTSOURCHING (ALIH DAYA) DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA PADA PT INDOFARM SUKSES MAKMUR MENURUT UNDANG NO 13 TAHUN 2003 (TENTANG KETENAGAKERJAAN)”**

B. Rumusan Masalah

1. Apa Saja yang menjadi kewajiban-kewajiban pihak dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati Oleh PT. INDOFARM SUKSES MAKMUR?
2. Apakah praktek outsourcing boleh diterapkan dalam ketenagakerjaan menurut Undang Undang No NO 13 TAHUN 2003 (TENTANG KETENAGAKERJAAN)?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dampak dari kewajiban yang telah dilaksanakan oleh pihak pekerja (diluar outsourcing).
2. Mengetahui Apakah praktik outsourcing dalam diterapkan dalam ketenagakerjaan menurut UU No 13 Tahun 2003.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai Bentuk Refrensi kebijakan Kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk menciptakan dan membuat sistem kepegawaian yang bersifat terstruktur dan membangun dimasa undang undang yang telah diperbaharui.
2. Sebagai Sarana refrensi bagi seluruh pihak yang ikut bernaung dibawah Dunia Pekerja Indonesia untuk ikut menciptakan dan juga menerapkan sistem pendidikan kombinasi Indonesia Sebagai salah satu bentuk sistem Ketenagakerjaan yang berbentuk aplikatif dan juga efektif bagi pekerja di Indonesia.
3. Sebagai bentuk sumber dan sebagai bahan masukan kepada para penulis lain.

⁵Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Press, cet. 10, hal. 186.