

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semua orang yang bekerja pastinya mengharapkan untuk menjadi pekerja tetap. Yang bilamana nantinya selesai masa kerjanya akan mendapatkan tunjangan pensiun. Namun didalam kenyataannya, menunjukkan bahwa tidak semua orang yang bisa menjadi pekerja tetap. Hal ini yang dikarenakan laju pertumbuhan penduduk yang memasuki usia kerja tidak seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang bisa memberikan pekerjaan tetap bagi orang-orang yang membutuhkan. Dilatar belakang hal tersebut diataslah yang menyebabkan munculnya pekerjaan dengan sistem *outsourcing*. Perlu diketahui sebelumnya, *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris, *out* yang artinya “luar” dan *source* yang artinya “sumber”. Yang jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* juga memiliki nama lain, yaitu “*contracting out*” yaitu sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Atau bisa disebut juga dengan perjanjian pemborongan pekerjaan¹

Pada dasarnya *outsourcing* memiliki pengertian yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan pada saat perusahaan tersebut menyerahkan sebagian aktivitas mereka kepada pihak luar (*outside provider*). Proses penyerahan ini biasanya dituangkan dalam bentuk kontrak kerjasama yang dimana juga didalamnya berisi hak-hak dan juga kewajiban dari kedua belah pihaknya. Pihak yang menjadi *outside provider* dalam hal ini memiliki kedudukan yang sama dengan perusahaan, tetapi tidak berkedudukan sebagai atasan maupun bawahan. Alasan perusahaan menggunakan pekerja dengan sistem *outsourcing* dikarenakan banyak hal, salah satunya yaitu pasang surut dunia usaha. Artinya ketika usaha sedang surut, pengguna jasa pekerja *outsourcing* (*user*) akan menghubungi penyedia jasa pekerja (*vendor*) untuk menarik pekerjaanya dengan alasan tidak membutuhkan pekerja lagi, sehingga *vendor* akan menarik pekerja tersebut kembali ke *vendor*. Masih bagus jika pekerja tersebut akan ditempatkan di perusahaan *user* yang lain. Karena yang sering terjadi, penarikan tanpa memberikan pekerjaan pengganti. Memang disatu sisi, orang membutuhkan pekerjaan dengan status pekerja

¹Damanik, Sehat, Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 3

tetap, dikarenakan akan tetap mendapatkan perlindungan walaupun setelah tidak lagi berkerja karena batas usia (pensiun). Akan tetapi, disini lain seseorang dihadapkan pada pilihan apakah memilih untuk tidak bekerja atau memilih untuk menerima pekerjaan dengan sistem *outsourcing* yang meletakkan tenaga kerja pada posisi yang lemah. Sedangkan apabila dilihat dari sisi perusahaan atau pengusaha, sistem *outsourcing* ini memberikan berbagai keuntungan karena dapat mendukung tujuan usahanya di era perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang kemudian timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua sektor kehidupan manusia.²

Praktek *outsourcing* yang berjalan saat ini juga banyak mendapat kan kritikan, sebab selama ini dianggap lebih banyak merugikan pekerja atau buruh. Dikarenakan hubungan kerja yang terjadi selalu dapat bentuk hubungan kerja tidak tetap atau kontrak (PKWT&PKWTT), upah lebih rendah, minim nya jaminan sosial, tidak adanya job *security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* telah nyata menyengsarakan pekerja atau buruh dan membuat semakin tidak jelasnya hubungan industrial³.

Ditambah sekarang ini sudah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya terkait ketentuan pekerja *outsourcing*. Maka dari itu, pekerjaan dengan sistem *outsourcing* ini sangat menarik untuk dikaji dan dibahas regulasi dan penerapannya agar dapat melindungi hak tenaga kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Analisis Hukum Terhadap mekanisme sistem kerja *outsourcing* dalam hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja (Studi Kasus Bank)** yang dimana peneliti ingin menganalisis sistem kerja *outsourcing* yang diterapkan pada BANK DBS CAB DIPONEGORO MEDAN.

B. Rumusan Masalah

²Anri Darmawan, PENGATURAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA, Jurnal Varia Hukum Vol. 3, No. 2, Juli 2021, hal 13-14

³Joshua Dewantoro Simatupang, Margaretha E.M. Pandia, Vebri Valentine, PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA OUTSOURCING DI KOTA MEDAN BERDASARKAN UU No. 13 TAHUN 2003 (Studi Putusan : No. 191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn), Mizan: Jurnal Ilmu Hukum, Volume 10 Nomor 2, Desember 2021.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, penulis merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perkembangan sistem kerja *outsourcing* di Bank DBS Cab Diponegoro Medan?
2. Bagaimana pengaruh dengan diadopsi nya sistem kerja *outsourcing* ke dalam ruang lingkup praktik ketenagakerjaan di Bank DBS Cab Diponegoro Medan?
3. Apakah BANK DBS Cab Diponegoro Medan dalam merekrut tenaga *outsourcing* telah sesuai dengan yang di atur dalam UU No 11 Tahun 2020 Cipta kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perkembangan sistem kerja *outsourcing* di *Indonesia*.
2. Untuk mengetahui dampak dari diadopsi nya sistem kerja *outsourcing* ke dalam ruang lingkup praktik ketenagakerjaan di *Indonesia*.
3. Untuk mengetahui apakah BANK DBS CAB DIPONEGORO MEDAN telah menerapkan mekanisme perekrutan tenaga *outsourcing* yang sesuai di atur dalam UU No 11 tahun 2020 Cipta Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dibuat untuk memberikan manfaat yang baik secara langsung maupun tidak langsung kepada para pembacanya. Adapun manfaat penelitian penelitian tersebut sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan akademis di bidang Ilmu Hukum Ketenagakerjaan khususnya untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan Sistem Kerja Outsourcing.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan gambaran mengenai Sistem Kerja *Outsourcing*.

2. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai Sistem Kerja *Outsourcing* di Indonesia.

3. Bagi Pemerintah

Dapat menjadi masukan kepada pemerintah untuk mengoreksi kembali peraturan mengenai Ketenagakerjaan khususnya dalam hal Sistem Kerja *Outsourcing* gar tidak terjadi lagi permasalahan dalam hal Sistem Kerja *Outsourcing*.

E. Kerangka teori dan kerangka konsepsi

a. Kerangka teori

Yaitu sebuah landasan berpikir atau poin-poin opini yang berprinsip pada hipotesa atau teori yang mempunyai objek persoalan yang dijadikan perbandingan refrensi dan alat untuk menganalisis suatu permasalahan.

b. Kerangka Konsepsi

- Analisis Hukum adalah bagian dari mekanisme kontrol terhadap norma hukum yang telah dibentuk (*legal norm control mechanism*). Mekanisme kontrol hukum oleh yudikatif dilaksanakan melalui “*judicial review*” dan oleh lembaga legislatif dilakukan melalui “*legislative control*” atau “*legislative review*”. Sedangkan mekanisme kontrol yang dilakukan oleh lembaga administrasi dilaksanakan melalui “*administrative control*” atau “*executive review*”.⁴
- *Outsourcing* adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan pada saat perusahaan tersebut menyerahkan sebagian aktivitas mereka kepada pihak luar (*outside provider*).
- Hubungan kerja adalah Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan.

⁴Min Usihen, S.H., M.H, KEBIJAKAN ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM, DISKUSI PUBLIK PARTISIPASI PUBLIK DALAM PROSES PENGAMBILAN KEBIJAKAN PUBLIK PANGKAL PINANG, 28 JULI 2016