BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan akar dari peradaban sebuah negara. Pendidikan sekarang telah menjadi kebutuhan pokok yang harus dimiliki setiap orang agar bisa menjawab tantangan kehidupan, salah satu implementsi agar mahasiswa mampu menghadapi dunia kerja adalah dengan diadakannya kerja praktik bagi mahasiswa oleh universitas yaitu Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) yang bekerjasama dengan intansi pemerintah dan perusahaan.

Kerja Praktik adalah salah satu bentuk implementasi secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di universitas dengan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan kerja praktik secara langsung di dunia kerja untuk mencapai tingkat keahlian tertentu. Keahlian yang tidak didapat di lembaga pendidikan bisa didapat di dunia kerja, sehingga dengan adanya kerja praktik dapat meningkatkan kinerja dan pengetahuan mahasiswa mengenai dunia kerja serta dapat meningkatkan mutu dan relevensi universitas yang dapat diarahkan untuk mengembangkan suatu sistem yang bagus antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Kerja Praktik yang dilakukan peneliti bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum Jalan Soekarno Hatta Nomor. 532 Bandung, Jawa Barat,

merupakan dinas yang merumuskan kebijakan operasional bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan melaksanakan sebagian kewenangan dekosentrasi yang dilimpahkan Gubernur. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu dinas yang bergerak dibidang pelayanan sosial, yang mempunyai kewenangan terhadap bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi itu sendiri adalah melaksanakan perumusan kebijakan teknis operasional bidang tenaga kerja dan transmigrasi, melaksanakan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan menjalankan fungsi fasilitasi dan pelaksanaan tugas – tugas bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi itu sendiri :

1. Meningkatkan sistem informasi manajemen ketenagakerjaan dan transmigrasi.
2. Meningkatkan sistem perencanaan ketenagakerjaan dan transmigrasi.
3. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan sistem pelatihan tenaga kerja dan purna kerja.
4. Meningkatkan standarisasi dan sertifikasi tenaga kerja.
5. Meningkatkan upaya pengembangan produktivitas tenaga kerja.
6. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan purna kerja.
7. Meningkatkan pelayanan administrasi dan pengelolaan internal dinas.
8. Meningkatkan pembinaan personil
9. Meningkatkan upaya perluasan lapangan kerja

10. Meningkatkan upaya penempatan dan pemasaran tenaga kerja dan purna kerja.
11. Meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pembangunan kawasan transmigrasi
12. Meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian transmigrasi serta masyarakat sekitar.

Peneliti melakukan kerja praktik selama 2 (dua) bulan dari tanggal 30 September sampai dengan tanggal 30 November 2013 selama 100 jam bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum Jalan Soekarno Hatta Nomor. 532 Bandung, Jawa Barat, dalam menjalankan kerja praktik tersebut peneliti banyak menimba ilmu baru khususnya yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

Peneliti melaksanakan kerja praktik dan melakukan penelitian mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) yang telah diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah :

> "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

> "1.Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya."

Persaingan dalam dunia bisnis antara perusahaan, membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Iklim perusahaan yang makin ketat, membuat perusahaan berusaha untuk melakukan efesiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem penyelia jasa (*outsourcing*), di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau perjanjian kerja penyelia jasa (*outsourcing*) merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja fleksibel yang dimintakan kepada pemerintah Indonesia oleh *IMF (international Monetary Fund) ,* Bank Dunia (*Word Bank*) dan *ILO (International Labour Organisation)* sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi 1997. Kebijakan pasar kerja fleksibel merupakan salah satu konsep kunci dari kebijakan perbaikan iklim investasi yang juga disyaratkan oleh IMF dan dicantumkan dalam *Letter of Intent* atau Nota Kesepakatan ke-21 antara Indonesia dan IMF butir 37 dan 42.

Butir 37 berbunyi :

"*We are taking steps to ensure that future settlements under the guarantee scheme are made expeditiously and that the process is not compromised in any way. Thus, an international accounting firm contracted by IBRA completed a preliminary examination of all pending interbank claims in mid-December 1999, allowing a first round of eligible claims to be paid at end-December. Based on this examination, and in close collaboration with the IMF, the World Bank, and the AsDB, IBRA will publicize new and fully transparent procedures for processing claims under the guarantee in February 2000. The eligibility of the remaining claims is expected to be determined during February through a further review conducted with the full cooperation of BI. All of the claims deemed eligible in that review will be settled promptly thereafter.*''

Butir 42 berbunyi :

"*State bank restructuring is being implemented under the oversight of an interdepartmental Restructuring Committee, and with the following safeguards. All state banks have been required to prepare business plans with the help of international advisors, and to contract with international banks for their loan work-outs. The Ministry of Finance is establishing a fully funded and staffed monitoring unit to ensure compliance of the state banks with their performance contracts. The monitoring unit has ensured that all state banks have transferred to IBRA all of their category 5 loans (as well as any loans with provisions of more than 50 percent), as of September 30, 1999, together with all loan documentation. Henceforth, all state banks will be subject to an annual audit by international accounting firms, beginning with their end-1999 positions."*[1]

Kesepakatan dengan IMF tersebut menjadi acuan dasar bagi penyusunan rangkaian kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenaga kerja.

Istilah penyelia jasa (*outsourcing)* mulai ramai diperdebatkan di Indonesia, setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana aturan tersebut ditengarai sebagai awal mula lahirnya sistem kerja penyelia jasa (*outsourcing)* yang sekarang

[1] Butir-butir IMF, *http://www.imf.org/external/np/loi/103197.htm*, Diakses pada hari Selasa 10 Desember 2013, Pukul 20.00 WIB

dipraktikkan dibeberapa perusahaan. Pengertian dari penyelia jasa (*outsourcing)* itu sendiri dapat dilihat dalam beberapa ketentuan. Salah satunya adalah yang tertuang dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."

Maksud dari pasal ini adalah sistem penyelia jasa *(outsourcing)* diatur dalam pasal tersebut namun secara tersirat yang merupakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian penyelia jasa (*outsourcing*) disamakan dengan perjanjian pemborong pekerjaan yaitu pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan persamaan antara pemborong pekerjaan dan penyelia jasa (*outsourcing*) yang berbunyi :

> "Pemborong pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk

> menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang di tentukan."

Sistem kerja penyelia jasa (*outsourcing*) mengakibatkan gerakan serikat buruh dengan tegas menyatakan penolakannya terhadap penyelia jasa (*outsourcing*), Ada banyak alasan yang mengemuka atas penolakan tersebut yang semuanya berawal pada tidak adanya perlindungan yang bersifat mendasar terhadap hak-hak pekerja di tempat kerja serta keadilan dan kesejahteraan yang semakin jauh dari kehidupan pekerja.

Sistem penyelia jasa (*outsourcing*) menimbulkan berbagai dampak baik dampak positip maupun dampak negatif bagi tenaga kerja. Dampak positif yang ditimbulkan bagi tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) diantaranya:

1. Praktik penyelia jasa (*outsourcing*) dinilai mampu menyerap lapangan kerja dan mengatasi pengangguran berdasarkan asumsi bahwa jika pola sistem kerja penyelia jasa *(outsourcing)* yang diterapkan, maka secara langsung membuka kesempatan bagi siapa saja untuk berkompetisi, bahkan bagi tenaga kerja yang sebelumnya berada pada sektor informal, dapat terbawa ke dalam sektor formal yang lebih terproteksi dan menjanjikan.
2. Penyelia jasa (*Outsourcing)* juga dianggap akan lebih mampu menyerap tenaga kerja tanpa diskriminasi. Alasan ini lebih kepada menggugat pola praktik perusahaan keluarga (*closed corporation*) yang lebih mengukur serapan tenaga kerja suatu perusahaan berdasarkan garis keturunan dan hubungan kekeluargaan yang menghalangi perusahaan untuk memenuhi

mekanisme pasar, dengan praktik penyelia jasa (*outsourcing*) tradisi ini akan secara otomatis terkikis. Secara prinsip, penyelia jasa (*outsourcing*) akan lebih membuka persaingan tenaga kerja yang lebih kompetitif sesuai dengan kehendak dan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Dampak negatif yang ditimbulkan bagi tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) diantaranya :

1. Pekerjaan penyelia jasa (*outsourcing*) melahirkan persoalan, pada kenyataan sehari-hari penyelia jasa (*outsourcing*) selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya jaminan perlindungan pekerjaan (*job security*) serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktik penyelia jasa (*outsourcing)* akan menyengsarakan pekerja dan membuat tidak jelasnya hubungan industrial. [2]
2. Penyelia jasa (*outsourcing*) merupakan bagian dari mekanisme pasar yang dimaksudkan untuk melakukam efisiensi dalam insdustri, tetapi disisi lain menimbulkan ketidakpastian kerja.[3]
3. Penyelia jasa (*outsourcing*) berakibat kepada semakin lemahnya posisi tenaga kerja dalam perusahaan. Hal tersebut

[2] Hasil Wawancara dari Mantan Karyawan Penyelia Jasa (*Outsourcing*) Pt. Garment, di Kediaman Narasumber, Minggu 29 Desember 2013, Bandung, Pukul 10.00 WIB

[3] Rekson Silaban, *Reposisi Gerakan Buruh, Peta Jalan Gerakan Buruh Paska Reformasi,* Jakarta, Pustaka Sinar, 2009, Hlm. 67

dilatarbelakangi oleh status hubungan kerja yang sifatnya sementara dengan masa kerja yang ditetapkan selama kurun waktu tertentu (1 tahun, 2 tahun, bahkan ada yang hanya berkisar 3-4 bulan), hal ini berakibat semakin kuatnya posisi pengusaha jika berhadapan dengan pekerja, sehingga memberikan ruang yang sangat besar bagi pengusaha tersebut untuk menindas buruh dalam perusahaannya. Pengusaha dapat dengan sewenang-wenang memberhentikan tenaga kerja (PHK) sesuai dengan kemauannya. Berserikat, berkumpul, menuntut perbaikan, serta menyatakan pendapat pun menjadi terbatasi akibat posisi tawar tenaga kerja yang lemah, ditambah ancaman PHK yang sewaktu-waktu dapat dilakukan oleh pengusaha.[4]

4. Penyelia jasa (*outsourcing*) akan menghilangkan hak serta jaminan masa depan tenaga kerja. Sederhananya, tidak adanya jaminan biaya hidup yang harus dihadirkan oleh perusahaan jika suatu saat nanti tenaga kerja sudah tidak memiliki produktivitas kerja yang baik dan maksimal akibat faktor fisik (pensiun), dan atau penghargaan kerja yang menjadi kewajiban pengusaha akibat terputusnya hubungan kerja (PHK).[5]
5. Penyelia jasa (*outsourcing*) mempraktikkan dehumanisasi atau pengingkaran hak dasar seseorang layaknya manusia yang bebas dan merdeka.

[4] *Op.Cit,* dari Narasumber Nurhayati
[5] *Ibid*

6. Penyelia jasa (*outsourcing*) akan mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin tinggi. Hal ini disebabkan oleh syarat kerja penyelia jasa (*outsourcing*) yang menekankan keterampilan kerja (*labour skill*) yang kompetitif, sementara kondisi tenaga kerja di Indonesia sama sekali belum memadai untuk memiliki keterampilan multi-bidang. Misalnya saja seorang tenaga kerja disektor informal yang tiba-tiba harus diserap oleh sektor formal, maka akan menjadi kontra-produktif akibat adaptasi yang membutuhkan waktu yang lama.[6]
7. Penyelia jasa (*outsourcing*) akan semakin meminimalisir fungsi dan peran serikat (*worker's organization*) dalam perusahaan bahkan akan dihilangkan sama sekali jika perusahaan menghendakinya, hal tersebut dikarenakan hubungan kerja kita dalam perusahaan akan lebih bersifat individu, antara pekerja dengan pengusaha, dengan demikian upaya perjuangan hak dan kepentingan tenaga kerja melalui serikat akan semakin terbatasi secara langsung, terlebih ketika ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan semakin mudah dilakukan setiap saat akibat posisi tawar yang lemah tersebut.[7]

Prinsipnya pekerjaan Penyelia jasa (*outsourcing*) adalah memang bukan pekerjaan inti dari perusahaan. Awalnya, karena dianggap bukan sebagai pekerjaan inti, maka seharusnya pekerjaan tersebut tidak rutin ada dalam perusahaan. Namun kemudian berkembang konsep, bahwa pekerjaan penyelia jasa (*outsourcing*) mungkin saja akan terus ada sebab

[6] *Ibid*
[7] *Ibid*

pekerjaan penyelia jasa (*outsourcing*) tidak sama dengan pekerjaan proyek yang memiliki batas waktu,

Penyelia jasa (*outsourcing*) merupakan bentuk nyata dari fleksibilatas pasar kerja dan dapat ditemukan dihampir seluruh bagian dalam rangkaian produksi,[8] maka dari itu jenis pekerjaan masih akan terus menjadi perdebatan akan tetapi sulit dilakukan dalam mendefinisikan secara tegas apakah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh penyelia jasa (*outsourcing*) termasuk dalam kategori kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan penunjang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memberikan sedikit penjelasan tentang kegiatan penunjang tapi tidak memberikan penjelasan yang komprehensif tentang apa yang dimaksud dengan kegiatan pokok maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain untuk mendukung peraturan tentang penyelia jasa (*outsourcing*).

Kasus yang telah selesai ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi salah satunya adalah kasus dengan Nomor Mediasi : 565/3518/Perlindungan antara PT. AT Tbk dengan mantan karyawannya yaitu AS yang waktu menjadi karyawan PT. AT Tbk menjabat sebagai kasir, pokok permasalahan yang terjadi adalah PT. AT Tbk tidak membayar upah cuti mantan karyawan PT. AT Tbk yaitu AS yang

[8] Rekson Silaban, *Op.Cit,* Hlm. 71

mengakibatkan AS merasa di rugiakan atas hak yang seharusnya di penuhi oleh PT.AT Tbk terhadap mantan karyawannya AS.

Melihat persoalan yang terjadi di lapangan maka peneliti tertarik untuk mengangkatnya dalam sebuah laporan kerja praktik dengan judul "**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PENYELIA JASA (*OUTSOURCING*) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN** "

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti mencoba untuk mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap hak-hak penyelia jasa (*outsourcing*) ?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh penyelia jasa (*outsourcing*) apabila penyelia jasa (*outsourcing*) tidak mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian ?

C. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan dari penulisan laporan kerja praktik ini adalah:

1. Mengetahui dan memahami tentang perkembangan ketenagakerjaan terutama dalam aspek penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) di tempat kerja.
2. Mengetahui dan memahami cara untuk memperjuangkan hak tenaga kerja dalam aspek pemenuhan hak mendapatkan upah tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) di tempat kerja.

D. Manfaat

1. Mahasiswa
   a. Menambah wawasan peneliti di bidang tenaga kerja khususnya tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*)
   b. Dapat memperoleh gambaran dunia kerja yang nantinya berguna bagi peneliti apabila telah menyelesaikan perkuliahan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan dunia kerja.
   c. Dapat mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang telah diperoleh pada masa kuliah dan sekalian menambah wawasan dan pengalaman.
2. Akademik
   a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap ilmu hukum pada umumnya, dan terhadap hukum yang mangatur tentang hukum ketenagakerjaan pada khususnya
   b. Dapat meningkatkan kerjasama antara lembaga pendidikan khususnya Akademik dengan Instansi.
   c. Dapat mempromosikan keberadaan Akademik di tengah-tengah dunia kerja khususnya Instansi sehingga dapat mengantisipasi kebutuhan dunia kerja akan tenaga kerja yang profesional dan kompeten di bidang masing-masing.
3. Instansi
   a. Dapat memberikan teori-teori atau ilmu pengetahuan yang tidak didapatkan mahasiswa di Universitas terutama dalam hal dunia kerja.
   b. Dapat meningkatkan kerjasama antara akademik dengan Instansi atau Lembaga.
   c. Membantu Instansi atau Lembaga dalam menyelesaikan tugas sehari-hari selama Praktik Kerja.

E. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Persiapan kerja praktik						
2	Persiapan penulisan LKP						
3	Pengumpulan data						
4	Bimbingan						
5	pengolahan data						
6	Analisis data						
7	Penyususnan hasil kerja praktik ke dalam bentuk laporan						
8	Sidang konprehensif						
9	Perbaikan						
10	Pengesahan						
11	Penjilidan						