BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan kegiatan perekonomian dan kemajuan dibidang teknologi membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang sangat ketat. Kondisi ekonomi yang semakin terpuruk dari tahun ketahun, memaksa pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif agar mampu membuka peluang investasi baru dan memajukan usaha-usaha yang telah ada. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha agar menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.

Beberapa tahun terakhir ini muncul kecenderungan penggunaan pengalihan pekerjaan atau lebih populer dengan istilah *outsourcing.* Pengalihan pekerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66. Adapun bunyi Pasal 64 tersebut adalah sebagai berikut:

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

Pengaturan tentang Pengalihan pekerjaan dalam undang-undang tersebut pada satu sisi telah menyebabkan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaanperusahaan yang

telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing* untuk memproduksi produk-produk atau jasa-jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.[1]

Sistem *outsourcing* kini sudah menjadi trend tersendiri dan digunakan di berbagai perusahaan yang mempekerjakan banyak tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM). Sistem *outsourcing* ini digunakan perusahaan-perusahaan besar, baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) dan bahkan di instansi-instansi pemerintahan. Fenomena maraknya penggunaan sistem *outsourcing* ini dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Banyak perusahaan yang berusaha menghemat pengeluaran dalam membiayai tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya dengan sistem *outsourcing*. Salah satu penyebabnya adalah karena kondisi ekonomi yang tidak memungkinkan perusahaan untuk memberi gaji kepada pekerja tetap dalam jumlah banyak.

Pada dasarnya tidak semua jenis pekerjaan dapat diberikan dengan menggunakan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan tertentu saja, seperti pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan. Namun, dalam praktek sehari-hari jenis pekerjaan tertentu itu tidaklah terlalu diperhatikan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dan juga perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcing* untuk seluruh jenis pekerjaan.

---

[1] Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hal. 2

Selama ini penerapan sistem *outsourcing* lebih banyak merugikan pekerja atau buruh. Hal ini dilihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak, upah lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya perlindungan kerja serta jaminan pengembangan karir. Maka dari itu diperlukan suatu perlindungan hukum yang merupakan hak bagi setiap pekerja yang dijamin negara, yang apabila hak tersebut dilanggar dapat menimbulkan konsekuensi hukum.[2]

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja adalah dengan adanya pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja ini menimbulkan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Dalam perjanjian kerja diatur mengenai hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan sistem *outsourcing* yang dilakukan oleh PT. XL AXIATA Tbk. Oleh karena itu penulis membuat penulisan hukum dengan judul **"PENGATURAN HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA *OUTSOURCING* DI PT. XL AXIATA TBK SERTA PERLINDUNGAN ATAS KELANGSUNGAN KERJANYA."**

---

[2] Muzni Tambusai "Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial" http://www.nakertrans.go.id (diakses 8 Januari 2010)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa hak dan kewajiban pekerja yang dipekerjakan di PT. XL Axiata Tbk yang berasal dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ?
2. Bagaimana pengaturan kelangsungan kerja di pekerja yang di pekerjakan PT. XL Axiata Tbk ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja yang dipekerjakan di PT. XL Axiata Tbk yang berasal dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui pengaturan kelangsungan kerja di pekerja yang di pekerjakan PT. XL Axiata Tbk.

D. Definisi Operasional

Untuk menyamakan persepsi mengenai suatu istilah, berikut penulis sampaikan beberapa definisi yang sekiranya akan digunakan dalam skripsi ini. Istilah-istilah tersebut adalah:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.[3]

---

[3] UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN RI No.39, TLN No.4279, Pasal 1 angka 1.

2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untukmasyarakat.[4]
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[5]
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.[6]

5. Pengusaha adalah:[7]

   a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaanmilik sendiri;
   b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
   c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

6. Perusahaan adalah:[8]

   a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta

---

[4] *Ibid*, Pasal 1 angka 2

[5] *Ibid*, Pasal 1 angka 3

[6] *Ibid*, Pasal 1 angka 4

[7] *Ibid*, Pasal 1 angka 5

[8] *Ibid*, Pasal 1 angka 6

maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Pengalihan Pekerjaan (*outsourcing*) adalah

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

E. Metode Penelitian

Dalam rangka mendapatkan data-data yang di perlukan untuk penyelesaian dan pembahasan skripsi ini secara keseluruhan agar mendapatkan hasil yang ilmiah, maka penulis mempergunakan teknik dengan cara sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian hukum normatif, yaitu suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisanya.[9] Adapun bahan penelitian yang penulis gunakan adalah bahan kepustakaan atau yang dikenal sebagai data sekunder, yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Sehingga

[9] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet 3, (Jakarta: UI Press, 1986), hlm 43

penelitian ini selanjutnya disebut sebagai Penelitian Hukum Normatif[10]. Penelitian hukum ini bersifat deskriptif[11] yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang suatu peristiwa atau fakta yang terjadi di masyarakat.

2. Bahan Hukum Penelitian

Penelitian ini menggunakan berbagai jenis bahan hukum, yang terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer, terdiri atas Undang Undang
2) Bahan Hukum Sekunder, terdiri atas hasil-hasil penelitian, jurnal hukum dan ilmiah, dan penjelasan undang-undang.
3) Bahan Hukum Tersier, terdiri dari kamus hukum, kamus besar Bahasa Indonesia dan jurnal ilmiah dengan permasalahan penelitian.

3. Teknik Pengumpulan dan Sumber Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi dokumentasi serta pengumpulan berbagai perundangan yang terkait dengan permasalahan penelitian. Sumber bahan hukum dalam penelitian ini di antaranya di peroleh dari buku-buku, makalah, peraturan perundang-undangan, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Indonusa Esa Unggul, dan internet.

---

[10] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cet 5, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 13-14

[11] Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm 10

F. Sistematika Penulisan Hukum

Adapun sistematika penulisan hukum ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian. Metodologi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dan sistematika penulisan hukum untuk memberikan gambaran terhadap isi penelitian ini secara garis besar.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM PERJANJIAN DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Bab ini akan berisi kajian pustaka dan teori yang berkenaan dengan judul dan masalah yang diteliti meliputi tinjauan umum tentang perjanjian secara umum, perjanjian kerja, dan pembahasan mengenai *outsourcing* yang diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB III TINJAUAN UMUM MENGENAI OUTSOURCING

Bab ini akan berisi pembahasan mengenai sejarah outsourcing, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan mengenai perlindungan hukum serta perlindungan tenaga kerja dalam hal tenaga kerja outsourcing.

BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN SECARA *OUTSOURCING* (STUDI PADA PT. XL AXIATA TBK)

Dalam bab ini, penulis mencoba menyajikan pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun pada Bab 1 skripsi ini. Yakni mengenai sistem *outsourcing* perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan hukum ini. Pada bab ini akan disampaikan kesimpulan-kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian dan saran-saran yang dapat disampaikan atas penulisan hukum ini.