

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 64, pengusaha mempunyai pilihan untuk mengelola sendiri seluruh pekerjaannya atau menyerahkan pengelolaan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan *outsourcing* dengan persyaratan tertentu. Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan *outsourcing* berarti perusahaan tersebut menyerahkan pengelolaan sebagian tenaga kerjanya kepada perusahaan *outsourcing*.

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 65 ayat 4, pekerja *outsourcing* harus mendapatkan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan. Perlindungan kerja bagi pekerja *outsourcing* meliputi beberapa hal seperti pengaturan tentang waktu kerja, waktu istirahat, istirahat mingguan, istirahat panjang, kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya, perlakuan terhadap pekerja perempuan yang dalam kondisi tertentu, melakukan pekerjaan pada hari libur resmi, keselamatan dan kesehatan kerja, perlakuan yang manusiawi terhadap pekerja, penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, jaminan sosial tenaga kerja untuk pekerja dan keluarganya serta fasilitas kesejahteraan, sedangkan syarat-syarat kerja bagi pekerja *outsourcing* meliputi

beberapa hal seperti pengaturan tentang penempatan pekerja dan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing*. Hal tersebut merupakan hak dari pekerja / buruh yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Hubungan yang kurang imbang jika kita melihat secara fisik antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha (majikan) keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan. Kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran Negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal, Kondisi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terlihat problematika alih daya (*outsourcing*) yang sampai saat ini menjadi isu nasional yang aktual.

Persoalan Alih Daya ini memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam segala sektor dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme *financial*

yang beroperasi melalui “*dis-solution subject*”, hegemoni kapitalisme *financial* yang beroperasi melalui “*dis-solution subject*”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.

Beberapa kalangan menilai problema *outsourcing* di Indonesia menjadi lebih ramai ketika dilegalkanya praktik *outsourcing* dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatarbelakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek. Bagi yang setuju berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk bentuk usaha baru (kontraktor) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat, sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Aksi menolak legalisasi sistem *outsourcing* dilatar belakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak kapitalisme modem yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis.

*Outsourcing* memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektivitas hukum, di mana berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa

hukum tadi tertuju. Nyatanya legalisasi sistem *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat, karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) yang selama ini menghendaki perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka.

Gerakan tuntutan penghapusan sistem *outsourcing* sudah lama dilakukan kaum pekerja/buruh dan pemerhati kaum pekerja/buruh dengan tujuan perjuangan “Hapuskan Sistem Kontrak dan *Outsourcing*”. Bahwa Buruh/Pekerja memandang sistem buruh kontrak dan alih daya (*outsourcing*) menyengsarakan kaum pekerja/buruh sistem mana telah membuat status para buruh makin tak jelas sehingga bisa terputus hubungan kerjanya kapan saja pengusaha mau. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik pada tingkat lokal maupun nasional dirasakan kurang mengarah pada upaya upaya proteksi (*social protection*). Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan *financial* yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*

Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya), sehingga dalam praktiknya yang di *outsource* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang.
2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *Principal* dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berkaitan dalam pelaksanaan *outsourcing* ini adalah berupa:

1. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *vendor* tidak dibuat tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon. "akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja.

2. Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia, dan apabila kontrak atas pekerjaan tersebut telah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Dalam kondisi berlaku prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja sudah bertahun tahun.
3. Perusahaan Pengguna (*vendor*) akan membayar tidak sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh serta tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
4. Pekerja/buruh *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya secara umum *vendor* tidak menerapkan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pekerja/buruhnya.
5. Sebagai pekerja kontrak akhirnya Pekerja/buruh *outsourcing* tidak ada *job security* dan jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja.

6. Sebagai buruh kontrak pekerja tidak memperoleh THR dan tidak diberikan pesangon setelah di PHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya sebelum, selama dan setelah pekerja/buruh bekerja.

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik *outsourcing* ini disamping menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh juga berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan, menurut Robert Owen 7 rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *Hawthorne Effect*.<sup>1</sup>

Stigmatisasi atas praktik *outsourcing* selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktivitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Padahal untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari. Menurut Adrian Sutedi "tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stakeholders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha".<sup>2</sup> Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak

---

<sup>1</sup> Robert Owen (1771-1858)

<sup>2</sup> Adrian Sutedi

memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.

Dalam konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negatif dari praktik Alih Daya atau *Outsourcing*, karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa timbulnya fenomena menjamurnya perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* (Alih Daya) hanyalah karena kepentingan pengusaha dan pemilik modal semata. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman.

Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai instrument nilai yang otomom dan independen saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*). Fakta dari study kasus mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* di Jawa Timur ini, tidak akan berbeda jauh jika penelitian yang sama dilakukan di daerah-daerah lain, karena dimanapun praktik *outsourcing* adalah buah dari fiksi dan spekulasi yang berfungsi secara mandiri tanpa merujuk pada pekerja/buruh sebagai subyek produksi yang harus dilindungi. Bahwa *outsourcing* tetap merupakan sebuah sistem yang otonom dengan logika dan dinamikanya sendiri. Dari dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai

*outsourcing* sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, penelitian ini hanya menguk tabir kompleksitas pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (pemborongan pekerjaan) sebagaimana diatur dalam Pasal 65. Karena dalam praktik pemborongan pekerjaan ini banyak terjadi penyimpangan atau pelanggaran ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*. Penulis percaya bahwa, hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi pengambil kebijakan publik untuk meninjau kembali atau bahkan mereformasi sistem hukum ketenagakerjaan yang ada, karena kepincangan-kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kulturalnya menimbulkan dampak yang cukup luas bagi masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan dunia usaha serta upaya penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH DAYA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003.

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis merumuskan beberapa permasalahan yang sering terjadi terkait *Outsourcing*, yaitu:

1. Bagaimana pertanggungjawaban hukum terhadap pekerja atau buruh akibat alih daya dalam hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. Bagaimana upaya hukum yang bisa dilakukan pekerja outsourcing yang dirugikan ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pertanggungjawaban hukum terhadap pekerja atau buruh akibat alih daya dalam hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya hukum yang bisa dilakukan pekerja outsourcing yang dirugikan ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis. Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing*.
2. Manfaat Secara Praktis. Memberikan masukan bagi Pemerintah, Pemerintah Daerah, pengusaha dan pekerja/buruh serta SP/SB mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik *outsourcing* dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.
3. Melalui metode ini penulis berusaha menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul sebuah konsep baru tentang bagaimana

seharusnya praktik *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi itu dilaksanakan agar tidak merugikan pihak pekerja/buruh. Dengan metode analisis data secara kualitatif empiris, di mana penulis menganalisis data sekunder dan data primer yang dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan (*field research*). Metode analisa kualitatif empiris didasarkan pada kedalaman data yang terhimpun secara menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

## **E. Kajian Pustaka**

### **1. Alihdaya atau *Outsourcing***

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem Alih Daya (*outsourcing*) di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Alih Daya (*Outsourcing*) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, di mana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

*Outsourcing* Alih Daya (*Outsourcing*) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja, pengaturan hukum Alih Daya (*outsourcing*) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (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 Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).Pengaturan tentang Alih Daya (*outsourcing*) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap.

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa Alih Daya (*outsourcing*) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat *draft* revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

*Outsourcing* tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan *outsourcing*. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

## **2. Unsur-Unsur *Outsourcing* yang Mempengaruhi Definisi *Outsourcing***

Sebenarnya terdapat 3 unsur penting dalam *outsourcing*, diantaranya

1. Dalam *outsourcing* terdapat suatu bentuk pemindahan atau fungsi pengawasan.

2. *Outsourcing* terdapat pendelegasian mengenai tanggung jawab.
3. *Outsourcing* dititik beratkan hasil mengenai yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Definisi *Outsourcing* secara singkat dalam dunia kerja adalah penyerahan dari kegiatan perusahaan kepada pihak lain. Akan tetapi sebelum membahas lebih jauh tentang Definisi *Outsourcing* peneliti akan mencoba menggali dari 10 pengertian outsourcing menurut para ahli .

Menurutnya definisi *outsourcing* adalah kegiatan menyerahkan sebagian pelaksanaan aktivitas tertentu kepada pihak lain berdasarkan perjanjian tertentu, perjanjian ini dilakukan dengan cara penandatanganan atau seringkali diperjelasnya dengan sistem kontrak.<sup>3</sup>

Menurutnya, ***outsourcing*** adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa di dalam suatu perusahaan. Arti ini lebih mengindikasikan bahwa *outsourcing* ialah bagian daripada perusahaan.<sup>4</sup>

Pengertian *outsourcing* dipandang sebagai sebuah strategi yang berarti kegiatan mengontrakkan aktivitas rantai nilai (*value chain*) tertentu dari suatu proses produksi produk untuk dikerjakan oleh pihak luar atau sekutu strategis (*strategic alliances*).<sup>5</sup>

Menurutnya, *Outsourcing* adalah suatu pendelegasian operasi dan manajemen harian tentang proses bisnis kepada pihak-pihak yang berada di luar perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing* sebagai pihak ketiga dalam persoalan ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Arti *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian yang dilakukan oleh pemborong kepada pihak yang memborongkan pekerjaan dengan bayaran tertentu yang sifatnya mengikat dan tidak bisa keluar begitu saja, andai bisa keluar maka dapat dipastikan akan menerima uang denda.<sup>7</sup>

Arti *outsourcing* adalah pendelegasian tentang operasi atau manajemen harian dari satu pihak kepada pihak luar yang menyediakan jasa

---

<sup>3</sup> Puspita Ghaniy Anggraini (2016)

<sup>4</sup> Komang Priambada & Agus Eka Maharta (2008)

<sup>5</sup> Gamble et al. (2015)

<sup>6</sup> Husni (2003)

<sup>7</sup> I Wayan Nedeng (2003)

*outsourcing*, jasa ini disebut juga dengan pihak ketiga di dalam penerapan atau peraturan yang telah ditentukan.<sup>8</sup>

Pengertian *outsourcing* adalah suatu bentuk penyerahan mengenai pekerjaan kepada pihak luar atau pihak ketiga yang dilakukan guna bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan, sederhananya saja *outsourcing* dalam arti ini ialah pegawai kontrak (bukan tetap).<sup>9</sup>

Menurutnya, definisi *outsourcing* adalah tindakan memperoleh layanan atas suatu pekerjaan tertentu yang berasal dari pihak luar. Dengan kata lain, pemberi kerja menyerahkan pekerjaan tertentu tersebut untuk dikerjakan oleh pihak lain dengan suatu perjanjian tertentu.<sup>10</sup>

Mengartikan *outsourcing* sebagai suatu bentuk pemindahan pekerjaan dari perusahaan yang satu ke perusahaan yang lainnya. Biasanya proses ini dilakukan untuk memperkecil biaya produksi ataupun dilakukan untuk memusatkan suatu perhatian kepada hal yang lebih utama dari perusahaan tersebut.<sup>11</sup>

Menurutnya, arti *outsourcing* adalah suatu tindakan pengalihan mengenai beberapa aktivitas perusahaan dan juga mengenai hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain-pihak yang sedang berada dalam ruang lingkup perusahaan.<sup>12</sup>

Dengan menggali definisi *Outsourcing* di atas dapat dikatakan jikalau *outsourcing* pada dasarnya adalah pemindahan kekuasaan perusahaan, baik sebagian atau secara keseluruhan kepada pihak lain (penyedia *outsourcing*) yang dilakukan guna mengurangi beban pekerjaan dan tanggung jawab hukum dari perusahaan pengguna jasa, agar bisa fokus kepada pengembangan dan kemajuan perusahaan.

---

<sup>8</sup> Candra Suwondo (2004),

<sup>9</sup> Libertus Jehani (2008),

<sup>10</sup> Brown dan Wilson (2005)

<sup>11</sup> Wikipedia

<sup>12</sup> Maurice Greaver

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai *contract (work) out* seperti yang tercantum dalam Concise Oxford Dictionary, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut:

*“Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.”<sup>13</sup>*

Pengertian *outsourcing* (Alih Daya) secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, dijabarkan sebagai berikut: *“Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.”<sup>14</sup>*

Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama;

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan

---

<sup>13</sup> (Webster’s English Dictionary)

<sup>14</sup> Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*

perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

### **3. Hubungan Industrial**

#### **a. Pengertian Hubungan Industri**

Pengertian hubungan industrial dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 nomor 16 disebutkan bahwa yang dimaksud hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai

sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau Management-Employees Relationship.

#### **b. Prinsip Hubungan Industrial**

Prinsip hubungan industrial didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan selangsungan perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip berikut ini:

- 1) Pengusaha dan pekerja, demikian Pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan.
- 2) Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang.
- 3) Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau pembagian tugas.
- 4) Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan.
- 5) Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusahan dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 6) Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja.

### **c. Bentuk hubungan industrial**

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan. Hubungan industrial memiliki tujuan bahwa dalam proses interaksi dalam perusahaan tercipta suasana yang saling mendukung antara pekerja serta elemen yang terdapat dalam perusahaan, membangun kemitraan dan pemberdayaan antara pekerja/buruh perusahaan dan organisasi dalam perusahaan tersebut.

Dalam dimensi kemitraan dan pemberdayaan, hasil akhir hubungan kemitraan antara perusahaan dengan organisasi, atau pekerja/buruh akan dicirikan oleh beberapa aspek berikut. Pertama, kesejahteraan. Semua yang terlibat dalam hubungan kemitraan melampui kebutuhan fisik minimum. Kedua, akses sumber daya. Tidak ada halangan untuk mendapatkan akses, termasuk kesempatan yang sama dalam jenjang karier yang ditunjukkan dengan prestasi dan persaingan terbuka. Ketiga, kesadaran kritis. Bahwa dalam menjalankan pekerjaan selalu dilandasi oleh semangat diperintah oleh diri sendiri secara bertanggung jawab. Keempat, partisipasi. Kelima, kuasa. Kuasa untuk melakukan pekerjaan layaknya memerintah diri sendiri.

Hubungan industrial pada dasarnya menitik beratkan pada hak dan kewajiban diantara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak dan kewajiban yang melekat pada individu kemudian berkembang menjadi hak dan kewajiban secara kolektif. Sifat kolektifitas ini kemudian digunakan sebagai sarana untuk

memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh agar mendapat perlakuan yang baik dan memperoleh hak-haknya secara wajar.

Pengaturan hak dan kewajiban bagi pihak-pihak yang terlibat di dalam proses produksi secara kolektif inilah menjadi inti dari hubungan industrial. Hubungan yang paling mendasar terjadi di tingkat perusahaan.

**d. Tujuan pengaturan hubungan industrial**

Tujuan akhir dari hubungan industrial adalah meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan, serta tercapainya kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan pengusaha secara adil.

**e. Pengaturan hak dan kewajiban**

Pengaturan hak dan kewajiban dapat dibedakan dalam dua kelompok, yaitu sebagai berikut: Hak dan kewajiban yang bersifat makro minimal sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengertiannya adalah hal-hal yang diatur dalam perundang-undangan berlaku menyeluruh bagi semua perusahaan dengan standar minimal

Hak dan kewajiban yang sifatnya makro kondisional dalam pengertian bahwa standar yang hanya diberlakukan bagi perusahaan secara individual telah sesuai dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan.

**f. Sarana utama pelaksanaan hubungan industrial**

Untuk mencapai tujuan utama pengaturan hubungan industrial, diperlukan beberapa sarana untuk melaksanakannya, yaitu sebagai berikut.

Peraturan perundang-undangan yang merupakan standar minimal yang harus ditaati: Perjanjian kerja bersama (PKB) yang merupakan syarat kerja yang dirumuskan melalui perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha; Peraturan perusahaan (PP) yang menagtur syarat kerja yang dibuat oleh perusahaan.

Dunia perburuhan atau ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan besar seiring dengan perubahan politik dan ekonomi. Perubahan ketenagakerjaan didorong oleh adanya reformasi dan kesepakatan Negara-negara anggota organisasi ketenagakerjaan internasional (ILO) untuk menerapkan konvensi-konvensi dasar organisasi tersebut.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antar pra pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasar perjanjian kerja yang mempunyai unsure pekerjaan, upah dan perintah.

Di Indonesia sendiri telah menerbitkan ketentuan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan antara lain Undang-Undang no 23 tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan, Undang-Undang No.21 Tahun 1945 tentang Perjanjian Perburuhan, dan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang No. 1 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang No. 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Penelitian**

Dalam rangka menghimpun beberapa data primer dan data sekunder tersebut secara sistematis, utuh dan mendalam maka dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) metode pengumpulan data, yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan dan Dokumentasi (*Library and Documentation*) guna menghimpun, mengidentifikasi dan menganalisa terhadap berbagai sumber data sekunder yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), guna menghimpun berbagai fakta di lapangan sebagai sumber data primer terkait realitas penerapan dan pelaksanaan sistem *outsourcing*. Hal ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, wawancara dan pengamatan terhadap pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha yang terlibat dalam praktik *outsourcing* serta Unit Kerja Pemerintah Jawa Timur yang membidangi masalah Ketenagakerjaan.

### **2. Bahan dan Sumber Hukum**

Bahwa bahan dan sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah terbagi pada sumber primair dan sumber sekunder. Untuk bahan sumber primair penulis akan menggunakan berbagai peraturan perundangan dan berbagai literatur, diantaranya:

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan; JDIH Kementerian Hukum dan HAM RI.
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309); JDIH Kementerian Hukum dan Ham RI.
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); JDIH Kementerian Hukum dan Ham RI.
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) JDIH kementerian Ketenagakerjaan RI.

### **3. Metode Pengumpulan**

Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis data secara kualitatif empiris, dimana penulis menganalisis data sekunder dan data primer yang dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan (*field research*). Metode analisa kualitatif empiris didasarkan pada kedalaman data yang terhimpun secara

menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Melalui metode ini penulis berusaha menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul sebuah konsep baru tentang bagaimana seharusnya praktik *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi itu dilaksanakan agar tidak merugikan pihak pekerja/buruh.

#### **4. Analisis Bahan Hukum**

Bahwa analisis yang akan dilakukan terhadap Bahan Hukum tersebut di atas adalah paralel dengan metode penelitian dalam Tesis ini. Yaitu penulis akan melakukan analisis dengan metode pendekatan perundangan dan pendekatan konseptual serta sebagai perbandingan.

#### **G. Objek dan Subjek Penelitian**

Populasi merupakan keseluruhan sampel adapun sampel adalah bagian kecil dari populasi gejala, seluruh unit yang akan diteliti. Oleh karena populasi dalam penelitian ini sangat besar dan sangat luas dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga populasi tersebut hanya cukup diambil sebagian saja untuk diteliti sebagai sampel guna memberikan gambaran yang tepat dan benar dalam penelitian.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Random Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*, yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan cara memilih atau mengambil subjek-subjek yang didasarkan pada beberapa tujuan dalam penelitian dalam *Purposive Sampling*.

Bahwa pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut-paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat objek dan subjek yang sudah diketahui sebelumnya teknik ini digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini, dari populasi perusahaan yang melaksanakan praktik *outsourcing* di Jawa Timur, Perusahaan yang dijadikan sampel adalah perusahaan-perusahaan yang menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (perjanjian pemborongan pekerjaan) sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Artinya, batasan dan sampel dalam penelitian ini tidak termasuk praktik *outsourcing* bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan pada perusahaan pemberi pekerjaan. Penentuan sampel ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa praktik *outsourcing* melalui perjanjian pemborong pekerjaan lebih banyak melibatkan pekerja/buruh dan sering menimbulkan permasalahan hukum ketenagakerjaan. Adapun yang disajikan dalam sampel penelitian ini adalah SPBU Jl. Kayun Surabaya SPBU Jl. Pahlawan Surabaya dan SPBU Jl. Margomulyo yang menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada PT BALADHIKA MAJAPAHIT.

## **H. Sistematika Penulisan**

Tulisan ini akan terbagi atas beberapa Bab, yang sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab I akan menguraikan mengenai latar belakang masalah yakni alasan penulis memilih judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II akan membahas mengenai permasalahan pertama yaitu bagaimana pertanggungjawaban hukum terhadap pekerja atau buruh akibat alih daya dalam hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab III akan membahas hasil penelitian rumusan masalah kedua yaitu Bagaimana Upaya Hukum yang bisa dilakukan pekerja outsourcing yang dirugikan ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

Bab IV akan dibahas dan menguraikan tentang kesimpulan dan saran serta rekomendasi yang diperoleh dari penyajian dan pembahasan pada tesis ini.