

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa pada hakekatnya pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan di bidang ekonomi. Pembangunan ekonomi diarahkan antara lain pada pengembangan perekonomian yang berorientasi global sesuai dengan kemajuan teknologi serta membangun keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi dalam rangka upaya peningkatan daya saing global dengan membuka akseptabilitas yang sama terhadap setiap warga negara. Pembangunan perekonomian akan melibatkan beberapa pihak, salah satunya adalah tenaga kerja.<sup>1</sup>

Perusahaan yang mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha

---

<sup>1</sup>Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum, hlm.1

untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.<sup>2</sup>

*Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada dasarnya konsep *outsourcing* merupakan perjanjian antara pihak-pihak yang terkait, baik perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, untuk itu pengertian perjanjian secara umum merupakan hal mendasar dari pembahasan *outsourcing*.

Dasar hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan *outsourcing* diatur di dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) sebagai teknis hubungan kerja dalam perusahaan *outsourcing*. Dalam *system outsourcing*, hubungan kerja resmi si buruh adalah dengan perusahaan penyalur tenaga kerja, tetapi si buruh bekerja untuk dan menerima perintah dari perusahaan pengguna tenaga kerja.

Pemerintah melegalkan system kerja *outsourcing* setelah berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) sebenarnya menetapkan pembatasan-pembatasan atas kerja kontrak dan *outsourcing*.

---

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 217

Kerja kontrak, misalnya, hanya boleh untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Kerja kontrak hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pembaruan perjanjian kerja kontrak juga hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Salah satu perusahaan di Kebumen yang menggunakan perjanjian kerja pemborongan atau *outsourcing* adalah PT TELKOM. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (“TELKOM”, “Perseroan”, atau “Perusahaan”) adalah penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. TELKOM menyediakan layanan InfoComm, telepon tidak bergerak kabel (*fixed wireline*) dan telepon tidak bergerak nirkabel (*fixed wireless*), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan. PT Telkom mempunyai anak perusahaan yaitu PT Telkom Akses (PTTA) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh PT Telkom. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan.

Penelitian Akatiga di pusat-pusat industri di tiga provinsi terhadap *system* hubungan kerja *outsourcing* menunjukkan kecenderungan merugikan pihak pekerja. Riset Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati dan Suhadmadi yang melakukan *survey* terhadap 600 responden buruh di

sektor metal di tiga provinsi dan tujuh kota, yakni Provinsi Kepulauan Riau (Kota Batam), Jawa Barat (Kabupaten Bekasi dan Kabupaten Karawang), serta Jawa Timur (Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Pasuruan dan Kabupaten Mojokerto) menemukan fakta mencengangkan. Banyak buruh yang di survei ternyata mengalami kontrak lebih dari empat kali.

Berikut ini table hasil surveinya :

Tabel 1

**PRAKTEK KERJA KONTRAK DAN OUTSOURCING BURUH DI SEKTOR  
INDUSTRI METAL DI INDONESIA**

KUANTITAS KONTRAK	PROSENTASE
1 kali	31,60%
2 kali	28,60%
3 kali	10,70%
4 - 15 kali	29,10%
TOTAL	100,00%

Sumber : Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati dan Suhadmadi, 2010, *Diskriminatif dan Eksploitatif : Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Akatiga, FSPMI dan FES,

Diunduh 20 Oktober 2016 dari <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/indonesien/07846.pdf> pukul 20 : 31 WIB

Temuan lain dari riset mereka adalah, di Kepulauan Riau ada buruh yang di kontrak sampai 9 kali, di Jawa Timur ada yang dikontrak sampai 11 kali, dan di Jawa Barat ada yang dikontrak sampai 15 kali. Mengenai perlindungan dan syarat-syarat kerja buruh *outsourcing* sebagaimana diatur dalam UUK yang harus sekurang-kurangnya sama dengan buruh bukan *outsourcing*, riset Indrasari justru menemukan adanya diskriminasi antara tiga jenis buruh, yaitu buruh tetap, buruh kontrak dan buruh *outsourcing*, untuk jenis pekerjaan yang sama di tempat yang sama dengan jam kerja yang sama. Untuk upah pokok misalnya, rata-rata upah pokok buruh kontrak lebih rendah 14% dari upah pokok buruh tetap, sementara upah pokok buruh *outsourcing* lebih rendah 17,45% dari upah pokok buruh tetap. Lalu, terkait upah total, rata-rata upah total buruh kontrak 16,71% lebih rendah dari upah total buruh tetap, sementara upah total buruh *outsourcing* 26% lebih rendah dari upah total buruh tetap. Indrasari mengatakan, praktik *outsourcing* menimbulkan tiga bentuk diskriminasi yang diterima oleh pekerja *outsourcing*, yakni perbedaan upah, status pernikahan yang membatasi akses mendapat pekerjaan, serta hak berorganisasi. Menurut dia, rata-rata upah buruh *outsourcing* 26 persen lebih rendah daripada buruh tetap. Kondisi tersebut mendorong maraknya aksi-aksi serikat pekerja yang menuntut penghapusan system kerja

*outsourcing* dan menolak upah murah seperti yang terjadi pada aksi buruh 10 April 2013. Robert Owen (1771-1858) mengatakan bahwa 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.<sup>3</sup>

Kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* menimbulkan banyak permasalahan seperti *outsourcing* dinilai kurang memberikan jaminan kepastian bekerja serta menimbulkan diskriminasi yang diterima oleh pekerja *outsourcing*. Pembatasan penggunaan *system* kerja *outsourcing* yang dilakukan pemerintah melalui [Permenakertrans No. 20 Tahun 2012](#) belum cukup efektif mengurangi diskriminasi yang dialami pekerja.

Pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan hak bagi pekerja/buruh. Bahwa dalam praktiknya ada yang belum terlaksana sebagaimasna mestinya adalah masalah lain dan bukan karena aturannya itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja/buruh, diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat di samping perlunya kesadaran dan itikad baik semua pihak.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>James A.F.Stoner, 1990,*Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Erlangga, Cetakan Kedua, hlm. 36

<sup>4</sup>Adrian Sutedi, Op.Cit., hlm.223.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai hal-hal yang terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Untuk itu penulis menetapkan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Pemborongan di PT Telkom Kandatel Kebumen”**.

#### **A. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja pemborongan di PT Telkom Kandatel Kebumen ?
2. Bagaimana hambatan pekerja dalam perjanjian kerja pemborongan di PT Telkom Kandatel Kebumen ?

#### **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja pemborongan di PT Telkom Kandatel Kebumen
2. Untuk mengetahui hambatan pekerja dalam perjanjian kerja pemborongan di PT Telkom Kandatel Kebumen

#### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

## 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang terkait didalamnya khususnya bagi para pekerja *outsourcing*, perusahaan dan masyarakat di Kebumen.