

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, persaingan dunia usaha semakin kompetitif dan mengharuskan perusahaan-perusahaan mampu untuk meraih keunggulan agar tetap dapat bertahan dalam dunia usaha, tidak terkecuali perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan BUMN juga harus mampu dalam hal persaingan dengan perusahaan swasta sekalipun untuk tetap berdiri kokoh. Masing-masing perusahaan saling bersaing untuk memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil produksi yang baik pula. Tentunya hal tersebut perlu ditunjang dengan memiliki sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan kualitas produksinya. Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan efisiensi pekerjaan pada perusahaan.¹ Maka pengembangan sumber daya manusia pada tiap perusahaan perlu ditingkatkan dalam rangka mewujudkan manajemen sumber daya manusia itu sendiri, sehingga memberikan dampak pada keberhasilan operasional di perusahaan. Namun perusahaan juga tidak boleh melupakan hak-hak yang diberikan kepada setiap pekerjanya, karena hal ini berkaitan dengan pemenuhan hak atas pekerjaan sebagai imbalan yang telah dilakukan oleh pekerja. Perusahaan harus mampu mengakomodir serta memberikan hak-hak pekerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

¹ Roosje Kalangi, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal LPPM EkoSosBudKum*, Vol 2, No 1, 2015, h. 1.

Berdasarkan ketentuan dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Setiap hak warga negara telah dilindungi oleh konstitusi, hal ini menentukan bahwa setiap hak warga negara atas suatu pekerjaan dijamin dan diatur dalam Undang-undang. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dibuat berdasarkan perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan atau tidak tertulis. Perjanjian tersebut harus dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak.² Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja pada diri sendiri ataupun bekerja pada orang lain dan/atau terikat hubungan kerja yang berada dibawah perintah dari pemberi kerja dan terkait jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Artinya, dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja bila ia melakukan pekerjaan di dalam suatu hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.³ Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang terjadi bilamana diadakannya suatu perjanjian oleh pekerja dan pemberi kerja, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pemberi kerja dengan menerima sejumlah upah dan pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk membayar

² Rizka Amaliyah Maghfiroh, *Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT.Cahaya Indah Madya Pratama (Kajian Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)*, **Skripsi**, Program Sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2016, h. 20.

³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradya Paramita, Cet 2, Jakarta, 2007, h. 12.

upah pekerja.⁴ Perjanjian kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dikelompokkan menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja yang sifatnya tetap.⁵

Dalam bidang hukum ketenagakerjaan dikenal juga perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*. Secara *de jure* memang tidak dikenal istilah *outsourcing* tersebut dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi dalam Pasal 64 undang-undang tersebut menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat dengan cara tertulis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *outsourcing* merupakan suatu hubungan kerja yang fleksibel berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja/buruh.⁶ Menurut Rinto W. Samaloisa, *outsourcing* itu terdiri dari dua macam kegiatan yaitu *outsourcing* untuk mendapatkan suplai tenaga kerja dari luar dan *outsourcing* untuk mendapatkan suku cadang. Suku cadang tersebut dalam pembahasan tersebut dapat bermakna ganda

⁴ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 23.

⁵ Apri Amalia *et al.*, 'Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian', *USU Law Journal*, Vol 5, No 1, 2017, h. 66.

⁶ Lis Julianti, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia', *Jurnal Advokasi*, Vol 5, No 1, 2015, h. 16.

karena bisa saja diartikan suku cadang dalam bentuk tenaga kerja baru serta juga suku cadang dalam bentuk barang atau material.⁷ Dalam era globalisasi ini yang menuntut perusahaan harus terus dapat bersaing dengan perusahaan lainnya karena arus bisnis yang semakin kuat membuat kecenderungan dalam menggunakan sistem kerja *outsourcing* menjadi semakin meningkat. Hal ini dilakukan oleh perusahaan-perusahaan agar sekiranya dapat menghemat pengeluaran dalam rangka membiayai pekerja/buruh yang bekerja padanya. Penggunaan sistem kerja *outsourcing* ini tidak hanya dilakukan oleh perusahaan swasta, melainkan perusahaan BUMN juga memakai sistem kerja *outsourcing* ini karena dianggap menguntungkan. Akan tetapi, penerapan sistem kerja *outsourcing* tersebut menimbulkan beberapa permasalahan yang merugikan pekerja/buruh. Sebagai perusahaan BUMN, tentunya harus menjadi contoh bagi perusahaan swasta lainnya untuk menunjukkan sikap perusahaan yang baik. Dewasa kinipada perusahaan BUMN faktanya terjadi banyak kasus yang merugikan pekerja karena sistem kerja *outsourcing* tersebut.

Pada Pemilihan Umum (Pemilu) Presiden Republik Indonesia tahun 2014 yang dimenangkan oleh pasangan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla sebelumnya pada saat kampanye merancang sembilan agenda program prioritas yang disebut dengan Nawa Cita. Agenda program Nawa Cita sendiri yang merupakan Visi Misi ini digagas untuk menunjukkan prioritas menuju Bangsa Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam ekonomi dan

⁷ Rinto W. Samaloisa, *Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik*, Media Nusa Creative, Malang, 2016, h. 31.

berkepribadian dalam kebudayaan. Kesembilan agenda prioritas yang disebut dengan Nawa Cita tersebut adalah:⁸

1. Menghadirkan kembali peran Negara untuk melindungi segenap bangsa serta memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara.
2. Membuat pemerintah Indonesia untuk selalu hadir dengan rangka membangun tata kelola pemerintah yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan cara memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Memperkuat kehadiran negara dalam rangka melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang berorientasi bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia-manusia Indonesia.
6. Meningkatkan produktivitas rakyat serta daya saing di pasar internasional sehingga Bangsa Indonesia dapat maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia yang lainnya.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis pada ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter Bangsa Indonesia.
9. Memperteguh kebhinnekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

⁸ KPU, “Visi Misi Program Aksi Ir. H. Joko Widodo – Drs. H.M. Jusuf Kalla PEMILU Presiden dan Wakil Presiden 2014”, www.kpu.go.id, dikunjungi pada tanggal 13 September 2019.

Dalam rancangan Visi Misi yang dibuat oleh Presiden Jokowi tersebut juga berkomitmen untuk membangun pemberdayaan buruh salah satunya melalui pelarangan kebijakan *outsourcing* di BUMN. Hal tersebut tercantum dalam Visi Misi Presiden Jokowi yang disebut Nawa Cita pada program aksi menuju berdikari ekonomi, yakni pada poin ke-tujuh Nawa Cita. Namun sayangnya sejak Nawa Cita dikampanyekan oleh Presiden Jokowi pada tahun 2014 saat mencalonkan diri menjadi Presiden Republik Indonesia hingga kini belum benar-benar terlaksana. Seolah-olah buruh diberikan harapan palsu oleh seorang Presiden dan bahkan hingga menjelang masa berakhirnya kepemimpinan Presiden Jokowi pada akhir tahun 2019 ini janji tersebut yang terdapat dalam Visi Misi tidak terlaksana akan adanya penghapusan *outsourcing* di BUMN. Tentu ini menjadi hal yang buruk karena seharusnya Nawa Cita sebagai Visi Misi dari seorang Presiden dalam memimpin dan menjalankan suatu Negara tidak melaksanakan program aksinya, mengingat Indonesia juga tidak mempunyai Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang artinya sebagai ganti GBHN tersebut maka yang menjadi acuan adalah visi misi dari Presiden dan Wakil Presiden atau dalam kata lain Visi Misi dari Presiden Jokowi saat ini karena sejak dihapusnya GBHN maka Indonesia memakai RPJP (Rencana Pembangunan Jangka Panjang) Nasional sebagai pedoman merencanakan pembangunan yang berlaku dari tahun 2005–2025 dalam Undang–Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Hal tersebut dituangkan dalam pasal 19 ayat (1) Undang–Undang Nomor 25 Tahun 2004, dimana konsep Visi Misi tersebut ditetapkan dalam bentuk Perpres (Peraturan Presiden). Atas dasar itu, maka Presiden Jokowi

menuangkan Visi Misi yang disebut dengan Nawa Cita kedalam Peraturan Presiden nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2015–2019 yang mengacu dan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005–2025. Sehingga dapat dikatakan bahwa Visi Misi merupakan landasan dalam rencana pembangunan negara tahun 2015–2019 yang dilakukan oleh Presiden Jokowi.

Dalam pelaksanaannya hingga saat ini, BUMN masih nyaman dengan penggunaan pekerja *outsourcing* dan bahkan masih banyak BUMN yang melanggar dan tidak menerapkan penggunaan pekerja *outsourcing* sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tentu saja hal tersebut menjadi contoh yang buruk bagi perusahaan BUMN terhadap perusahaan swasta. Melalui Gerakan Buruh dan Pekerja (Geber) BUMN yang merupakan aliansi perkumpulan para pekerja/buruh di BUMN, terus menuntut dihapuskannya sistem kerja *outsourcing* dan menjadikannya pekerja tetap. Memang bukan hal yang mudah untuk dilakukan oleh perusahaan BUMN sekaligus karena tidak adanya hubungan kerja diantara keduanya. Tetapi hubungan kerja yang timbul adalah hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan vendornya masing-masing, bukan antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan BUMN. Mengingat juga kapasitas dalam suatu perusahaan untuk menarik tenaga kerja pasti terbatas, sehingga tuntutan pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN dengan jumlah yang sangat banyak menjadi kendala tersendiri bagi perusahaan BUMN untuk menjadikan pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap di BUMN.

Oleh karena itu, dengan adanya permasalahan tersebut maka tidak ada kepastian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam hal pengangkatan menjadi pekerja tetap di perusahaan BUMN. Status pekerja *outsourcing* menjadi tidak terjamin dan mengakibatkan terganggunya kesejahteraan para pekerja/buruh. Hal tersebut sudah pasti bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya yang mengupayakan pada kesejahteraan pekerja dan harus mendapat penyelesaian. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk menganalisa secara mendalam yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Visi Misi Presiden Jokowi untuk menghapus pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN dapat menjadi dasar hukum pengangkatan pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap pada BUMN?
2. Apa upaya hukum dari pekerja *outsourcing* apabila tidak menjadi pekerja tetap BUMN?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki titik tuju yang merupakan sebuah pencapaian yang ingin penulis capai. Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan disusunnya penulisan ini adalah:

1. Menganalisis pengangkatan pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap pada perusahaan BUMN dengan adanya Visi Misi Presiden Jokowi yang menghapuskan *outsourcing* di BUMN.
2. Menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh Pemerintah terhadap pekerja *outsourcing* terkait Visi Misi Presiden Jokowi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pembaca baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan dalam hal pengangkatan pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap pada perusahaan BUMN dengan adanya Visi Misi Presiden Jokowi untuk menghapus *outsourcing* di BUMN serta kajian hukum mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing*.
2. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan hukum untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan memberi manfaat bagi

para pekerja *outsourcing*, khususnya pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian Hukum

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan tipe Penelitian Yuridis Normatif, dimana yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah peraturan perundang-undangan yang terkait dan literatur yang berkaitan dengan materi pembahasan dalam penelitian ini.⁹ Sehingga dapat memberikan suatu penelitian hukum terkait dengan pekerja *outsourcing* pada perusahaan BUMN terkait Visi Misi Presiden Jokowi.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Terdapat dua pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dilakukan dengan cara menelaah semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan topik penelitian.¹⁰ Sedangkan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan cara menelaah konsep hukum, yakni pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, h. 32.

¹⁰ *Ibid.*, h. 133.

yang relevan dengan permasalahan.¹¹ Dalam penelitian ini juga menggunakan studi kasus yang mana meneliti atau mengkaji sebuah kasus yang sempat terjadi dalam masyarakat sekitar.

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Dalam sebuah penelitian untuk memecahkan suatu isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang semestinya, maka diperlukan sumber-sumber hukum. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) sumber bahan hukum yaitu:¹²

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang sifatnya mengikat, dimana bahan hukum primer ini terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar NRI 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

¹¹ *Ibid.*, h. 135.

¹² *Ibid.*, h. 181.

6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional
 7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
 8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019
 9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
 10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
 11. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PPU-IX/2011
 12. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014
- b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang sifatnya menjelaskan bahan hukum primer, dimana bahan hukum sekunder ini berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah buku-buku literatur hukum, skripsi, tesis, dan jurnal yang didapat dari internet yang dapat melengkapi sumber bahan hukum primer.

1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur mengenai pengumpulan bahan hukum dalam penulisan skripsi ini adalah dengan mencari serta mengumpulkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹³ Penulis mencari peraturan perundang-undangan dan juga mencari buku-buku maupun jurnal dengan topik terkait. Selain itu, penulis juga mengumpulkan dan mempelajari bahan hukum dari skripsi dan tesis yang topiknya berkaitan dengan topik dari skripsi penulis.

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang didapat dalam penelitian ini akan di analisa dengan deskriptif analitis. Deskriptif analitis yang akan digunakan adalah dengan melihat sesuatu bentuk permasalahan yang terkait dengan isu hukum yang dipaparkan lalu permasalahan tersebut akan dianalisa oleh penulis berdasarkan bahan hukum yang didapat.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab pokok bahasan. Setiap bab pokok bahasan terdiri dari beberapa sub bab yang menjelaskan masing-masing konsep dalam rumusan masalah. Susunan sistematika ini dilakukan agar tercapai tujuan dan manfaat dari penulisan skripsi ini.

Bab I merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Loc.Cit.*

terdiri dari tipe penelitian hukum, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum, analisis bahan hukum, dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II merupakan pembahasan mengenai rumusan masalah yang pertama yaitu terkait pengangkatan pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap pada perusahaan BUMN terkait Visi Misi Presiden Jokowi. Dalam bab ini menjelaskan apakah pekerja *outsourcing* dapat menjadikan Visi Misi Presiden Jokowi untuk menuntut hak menjadi pekerja tetap pada BUMN.

Bab III merupakan pembahasan dari rumusan masalah yang kedua yaitu mengenai upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja *outsourcing* apabila tidak menjadi pekerja tetap BUMN.

Bab IV merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan atau hasil analisa dari bab II dan bab III dimana dalam bab ini berisikan jawaban terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini serta saran-saran dari penulis dengan maksud dapat bermanfaat untuk masyarakat dan juga para pihak yang berkepentingan.