

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengertian *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/ buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi sistem kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengalih tenaga kerja.¹ *Outsourcing* bersumber pada Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga merupakan sumber hukum *outsourcing* yang menyebutkan mengenai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/ buruh. Kedua istilah tersebut diatur dalam Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Praktek *outsourcing* bersumber dari ketentuan yang terdapat pada Pasal 64 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

"Perusahaan dapat menyerankan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/ buruh yang dibuat tertulis"

Lebih lanjut diatur dalam 2 (dua) pasal Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pasal 65 dan pasal 66. Kedua pasal ini

¹ Abdul Khakim, S. H., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm 72

menjelaskan bahwa praktek *outsourcing* dapat dilaksanakan dengan syarat-syarat yang sangat ketat, dimana syarat-syarat tersebut sebagai berikut :

1. Perjanjian penyerahan pekerjaan dibuat secara tertulis
 2. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Bagian pekerjaan tersebut dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
 - b. Bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga kalau dipekerjakan kepada pihak lain, tidak akan menghambat proses produksi secara langsung. Contohnya adalah usaha pelayanan kebersihan (*Cleaning Service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/ buruh (*catering*), satpam, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/ buruh.
 - c. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja
 3. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum
 4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh pada perusahaan penerima pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan pekerja/ buruh pada perusahaan pemberi kerja agar terdapat perlakuan yang sama karena pada hakekatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama
- Perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh yang merupakan salah satu bentuk dari *outsourcing* dan untuk menjadi penyedia jasa pekerja/ buruh harus

memenuhi syarat-syarat yang terdapat dalam Pasal 66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Adanya hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh
2. Perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh adalah perjanjian untuk waktu tertentu, akan tetapi dapat pula dilakukan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, apabila memenuhi semua persyaratan formal maupun materiil sebagaimana diatur dalam pasal 59 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh
4. Perjanjian antara perusahaan pemakai jasa pekerja/ buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh dibuat secara tertulis
5. Perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dari hal-hal di atas maka dapat dilihat bahwa dalam *outsourcing* terdapat 3 (tiga) subyek hukum yang terkait, yaitu :

1. Pemborong/ pemberi kerja/ pemakai jasa pekerja/ buruh disebut *User*
2. Yang memborongkan/ penerima kerja/ penyedia jasa pekerja/ buruh disebut *outsourcer*

3. Pekerja/ buruh yang melaksanakan pekerjaan

Dalam prakteknya *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/ buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (PKWT), upah lebih rendah daripada pekerja tetap, jaminan sosial yang rendah, tidak ada jaminan pengembangan karir dan lain-lain.

Pengadaan pekerja kontrak di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta juga didasarkan pada sistem *outsourcing*, sedangkan yang menyediakan pekerja kontrak *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta adalah PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Yogyakarta. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) merupakan perusahaan yang memborongkan/ penerima kerja/ penyedia jasa pekerja berkualitas, sejak dari melayani permintaan pemborong/ pemberi kerja/ pemakai jasa pekerja atau *user* untuk melakukan rekrutmen, pembekalan/ pelatihan kerja, penempatan dan jasa manajemen Sumber Daya Manusia khususnya *outsourcing* tenaga : Satpam, Pramubhakti, Penjaga malam, Sopir, *Teller/ kasir/ payment point*, Sekretaris, Petugas Administrasi, dan *Account Officer*. Para pekerja *outsourcing* tersebut terikat dengan perjanjian kerja yang berlaku selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kembali sesuai kesepakatan kedua belah pihak sepanjang PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta masih membutuhkan sampai dengan batas usia maksimal 46 tahun dan tidak melanggar ketentuan-ketentuan dalam perjanjian. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta sebagai pemborong/ pemberi kerja/ pemakai jasa pekerja atau *user*

menggunakan jasa pekerja yang telah disediakan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Yogyakarta dengan menjamin segala hak-hak pekerja dan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja *outsourcing*. Permasalahan tersebut di atas memerlukan kajian lebih lanjut karena tidak ada hubungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, khususnya *teller*, dengan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta sebagai pemborong/ pemberi kerja/ pemakai jasa pekerja atau *user* dan kajian tentang pekerjaan *teller* di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta termasuk pekerjaan utama (*core business*) atau pekerjaan penunjang (*non core business*) karena pekerjaan yang dapat di-*outsourcing* adalah pekerjaan penunjang, dengan mendasarkan pada latar belakang sehingga diperlukan analisis tentang PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* YANG DITEMPATKAN DI PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG CIK DI TIRO YOGYAKARTA.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pekerjaan *teller* di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta termasuk pekerjaan utama (*core business*) atau pekerjaan penunjang (*non core business*)?

2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing*, khususnya *teller*, yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dicapai adalah :

- a. Analisis atas pekerjaan teller di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta termasuk pekerjaan utama (*core business*) atau pekerjaan penunjang (*non core business*).
- b. Analisis atas pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro.

2. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini maka manfaat yang diperoleh adalah :

a. Bagi penulis

Penulis akan memperoleh tambahan pengetahuan dan informasi tentang pekerjaan utama (*core business*) atau pekerjaan penunjang (*non core business*) dan tentang pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

b. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan dan informasi bagi para mahasiswa mengenai pekerjaan utama (*core*

business) atau pekerjaan penunjang (*non core business*) dan tentang pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

c. Bagi ilmu pengetahuan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang pekerjaan utama (*core business*) atau pekerjaan penunjang (*non core business*) dan dalam hal pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

d. Bagi pekerja *outsourcing*

Diharapkan memberi tambahan pengetahuan dan informasi tentang pekerjaan utama (*core business*) atau pekerjaan penunjang (*non core business*) dan tentang pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

e. Bagi perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dan perusahaan pengguna pekerja *outsourcing*

Diharapkan memberi tambahan pengetahuan dan informasi sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja *outsourcing* dan tentang pekerjaan utama (*core business*) atau pekerjaan penunjang (*non core business*).

f. Bagi pemerintah

Diharapkan memberi tambahan pengetahuan dan informasi bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja *outsourcing* dan memberikan masukan kepada

pemerintah untuk memperjelas definisi pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*).

g. Bagi masyarakat

Diharapkan memberi tambahan pengetahuan dan informasi bagi masyarakat tentang pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dan tentang pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*).

D. Keaslian Penelitian

Penulisan hukum tentang *Outsourcing* di PT. Bank Rakyat Indonesia pernah dilakukan oleh Dyah Hayu Tri Prasetyaningsih dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Yang Bekerja di PT. BRI Cik Di Tiro Yogyakarta”, perbedaannya adalah penelitian ini dikhususkan pada pekerja *oursorcing* yang menempati posisi sebagai *teller* dan analisis tentang pekerjaan teller termasuk pekerjaan utama (*core business*) atau pekerjaan penunjang (*non core business*) sehingga penulisan ini merupakan hasil karya asli, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya lain jika ditemukan karya yang sejenis maka penelitian ini merupakan pelengkap.

E. Batasan Konsep

1. Menurut Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Pekerja/ Buruh adalah setiap

orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Perlindungan hukum dapat didefinisikan dari kata perlindungan, hukum dan perlindungan hukum. Adapun kata “perlindungan” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata “lindung” yang artinya menempatkan di balik atau di belakang sesuatu supaya tidak kelihatan. Definisi tersebut dengan kata lain berarti juga menjaga atau memberi pertolongan supaya selamat. Dengan demikian kata “perlindungan” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti tempat berlindung atau merupakan perbuatan atau hal melindungi, misalnya memberi perlindungan pada orang yang lemah. Sedangkan pengertian hukum menurut Sudikno Mertokusumo dalam bukunya “Menenal Hukum” adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan atau kaedah-kaedah dalam suatu kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Jadi menurut Sudikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah adanya jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kewajiban sendiri maupun dalam hubungannya dengan manusia lain.² Perlindungan hukum ada ketika adanya suatu upaya untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran kaedah-kaedah hukum agar kepentingan manusia dapat terlindungi dan tidak saling bertentangan antara satu dengan yang lain. Sedangkan menurut Imam Soepomo perlindungan hukum bagi pekerja adalah

² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1992, hlm 23-24.

penjagaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.³

3. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian perjanjian kerja terdapat pada Pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
4. *Outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. *Outsourcing* diatur dalam Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Beberapa ketentuan pokok dalam *outsourcing* adalah penyelenggara *outsourcing* harus berbadan hukum, hak-hak normatif harus diberikan kepada karyawan *outsourcing*, bila hak-hak normatif tidak diberikan maka demi hukum karyawan *outsourcing* itu menjadi karyawan dari perusahaan pemberi pekerjaan, yang boleh di-*outsource* hanyalah proses-proses pendukung saja (bukan proses utama atau *core business* perusahaan). Karyawan *outsourcing* bisa merupakan karyawan tetap ataupun kontrak, hal itu bergantung kepada sifat pekerjaannya dan juga bergantung kepada kebijakan pengelola *outsourcing* itu.⁴

³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1975, hlm 1.

⁴ <http://www.karir-up.com>, Drs. Dadang Budiaji, MM., *Karyawan Kontrak dan Outsourcing Apa Itu?*, 7 September 2008

F. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian yang memakai data primer sebagai data utama dan data sekunder yang merupakan bahan hukum sebagai pendukung.

2. Sumber Data

Penelitian yuridis empiris, menggunakan data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai pendukung.

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden tentang obyek yang diteliti yaitu wawancara dengan responden.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka, yang meliputi :

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang terkait dengan penulisan hukum.

Peraturan perundang-undangan yang digunakan antara lain :

- a) Undang-Undang Dasar 1945
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Jaminan Sosial
Tenaga Kerja (Jamsostek)

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang terdiri : buku, hasil penelitian, makalah, artikel, website internet, dan lain-lain.

3. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta dengan pertimbangan bahwa pekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro terdapat pekerja *outsourcing* dari PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS), khususnya *teller*.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta. Namun dalam penelitian ini tidak dilakukan terhadap seluruh populasi tetapi hanya terhadap sampel yang ditentukan dengan menggunakan "*random sampling*" dimana sampel tersebut adalah pekerja *outsourcing* di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta, dianggap telah mewakili dengan tujuan yang hendak diteliti.

5. Responden

Responden adalah orang yang memberi jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu :

- a. *Teller* yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta (4 orang)
- b. Direktur PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Yogyakarta, selaku penyedia pekerja *outsourcing*
- c. Manager Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara dengan responden dan studi kepustakaan. Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan masalah yang ada untuk memperoleh gambaran dari pokok permasalahan. Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan cara mendapatkan dari buku-buku serta peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berhubungan dengan penelitian ini.

H. Metode Analisis

Data yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis secara kualitatif, artinya analisis data berdasarkan apa yang diperoleh lapangan maupun kepustakaan baik secara lisan maupun tertulis dituangkan kedalam kalimat yang logis dan sistematis. Metode yang digunakan metode berfikir deduktif. Metode deduktif adalah

metode berfikir dari hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

Hasil penelitian dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan disusun secara sistematis sehingga saling melengkapi, kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan khususnya tentang ketenagakerjaan.

I. Sistematika Penulisan Hukum

BAB I Pendahuluan

Memuat tentang latar belakang masalh yang akan diangkat yang kemudian dituangkan dalam suatu rumusan masalah untuk melakukan penelitian bersifat lapangan dan kepustakaan kemudian disertai dengan manfaat dan tujuan penalitian yang akan dilaksanakan dengan didukung dengan tinjauan pustaka yang mendukung pelaksanaan dari penelitian ini.

BAB II Pembahasan

Memuat tentang pokok-pokok masalah yang sedang diteliti, yang memuat fakta-fakta yang terjadi di lapangan, yang mendasari munculnya suatu permasalahan yang diteliti antara lain tentang : perjanjian kerja, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*Outsourcing*), perjanjian *outsourcing* dan pelaksanaan perlindungan hokum bagi pekerja *outsourcing* yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta.

BAB III Penutup

Memuat tentang kesimpulan atas analisis yang dilakukan pada BAB II dan berdasarkan kesimpulan tersebut dapat memberikan saran-saran berkaitan dengan ilmu pengetahuan yang bersangkutan dan bagi perkembangan dunia hukum.

