

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan suatu negara berkembang yang mempunyai tujuan dalam sebuah konstitusi yang dijunjung tinggi oleh warga negaranya. Konstitusi bangsa Indonesia adalah Undang-Undang Dasar 1945 yang menjadi cita-cita bangsa secara bersama-sama. Tujuan negara Indonesia sebagaimana disebutkan pada alinea ke IV Pembukaan UUD 1945 berbunyi :

“ ...kemudian dari pada itu, untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia..... “

Pembangunan merupakan salah satu tujuan dari negara Indonesia, yang merupakan bagian yang esensial dalam perkembangan suatu negara. Pembangunan adalah suatu upaya untuk mencapai kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu, hasil pembangunan haruslah dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya suatu pembangunan tergantung kepada partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.¹

¹ Evi Rosmanasari, <http://www.eprints.undip.ac.id>, Thesis, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia(PT. INKANINDO) di PT.PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN*, diakses tanggal 1 mei 2011

Salah satu pihak yang berperan dalam pelaksanaan proses pembangunan ialah pekerja/buruh. Pekerja/buruh merupakan ujung tombak dari berjalannya proses pembangunan itu sendiri. Pekerja/buruh merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan disegala bidang. Pengaturan tentang pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari rumusan Pasal tersebut terdapat 2 unsur pengertian buruh yaitu orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya upah sebagai imbalan pekerjaan yang telah dilakukan. Pengusaha adalah pihak sebagai pemberi kerja terhadap pekerja/buruh. Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa “pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dewasa ini persaingan bisnis antar para pelaku usaha (pengusaha) saling berkompetisi untuk menciptakan suatu produk yang sesuai dengan tujuan utamanya.² Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.³ Dengan adanya konsentrasi dari para pelaku usaha tersebut dalam mencapai tujuan utamanya tersebut akan dihasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas dan

² Pan Muhammad Faiz, <http://outsourcingonline.wordpress.com>, artikel, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*, diakses tanggal 21 oktober 2011

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 186

memiliki daya saing. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut para pengusaha melakukan efisiensi serta efektivitas dari biaya produksi yang akan dikeluarkan. Salah satu solusi yang dapat dilakukan yaitu dengan sistem *outsourcing*. Sistem *outsourcing* yaitu melimpahkan sebahagian dari kerja perusahaan kepada pihak ketiga, dimana pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan utama atau pekerjaan pokok dari perusahaan. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja langsung dengan buruh/ pekerja yang dipekerjakan.⁴

Sistem *outsourcing* telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, namun tidak dengan tegas menyebutkan istilah *outsourcing*. *Outsourcing* diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian urusan perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Pasal 64 tersebut tidak menggunakan istilah *outsourcing*, tetapi para ahli hukum yang menyebutnya dengan sistem *outsourcing*. Selain itu, penggunaan istilah *outsourcing* juga telah dipertegas dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 27 Tahun 2012.

Pengaturan tentang *outsourcing* (alih daya) hanya terdapat dalam 3 Pasal pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Pasal 64, 65, dan 66. Dimana

⁴ *Ibid*, hal. 187

secara substansi pengaturan tersebut terlalu umum dan hanya berorientasi pada perusahaan pemberi kerja atau perusahaan yang akan memakai jasa pekerja/buruh tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dinamakan dengan hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah mengatur prinsip-prinsip dasar untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis serta berkeadilan. Pengertian hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu “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 diciptakan dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya,

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 23

sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.⁶

Serikat pekerja/buruh merupakan salah satu sarana hubungan industrial. Dimana serikat perkerja/buruh ini merupakan organisasi buruh yang akan melindungi segala kepentingan dari pekerja/buruh. Di dalam konstitusi negara Indonesia, perlindungan serta jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul diatur dalam Pasal 28 yang mengatakan kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dalam undang-undang. Selanjutnya Pasal 28 E ayat (3) mengatakan bahwa “setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat”. Penjelasan dalam ketentuan pasal ini jelas menyebutkan bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan baik ras, agama, golongan berhak untuk membentuk serta menjadi bagian dari suatu organisasi ataupun perkumpulan dan memanfaatkannya guna melindungi kepentingan secara adil. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh,

serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk perkerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan

⁶ Zainal Asidikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 236

pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha pada dasarnya sama, karena mereka diikat oleh suatu perjanjian kerja dimana pihak dalam suatu perjanjian mempunyai kedudukan yang sama dihadapan hukum, tetapi secara sosial-ekonomis kedudukan mereka berbeda. Posisi pekerja/buruh secara individual sangatlah lemah dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya bila dibandingkan dengan posisi pengusaha. Di sinilah peran dari Organisasi Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangat penting dalam memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh termasuk bagi pekerja/buruh *outsourcing* yang dewasa ini dalam praktiknya hak-haknya sering diabaikan oleh para pengusaha yang mempekerjakan mereka. Melindungi dan memperjuangkan kepentingan buruh meliputi usaha-usaha terciptanya perundangan perburuhan yang menjamin kepentingan buruh.⁷

Pekerja/buruh *outsourcing* juga mempunyai hak yang sama untuk dapat ikut serta dalam organisasi serikat pekerja/serikat buruh guna melindungi hak dan kepentingan mereka. Dalam pelaksanaan sistem kerja *outsourcing*, khususnya di Kota Padang, para pekerja/buruh biasanya terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dimana dalam perjanjian tersebut para pekerja/buruh bekerja untuk jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini merupakan suatu permasalahan yang dapat dikaitkan dengan keberlangsungan keberadaan serikat pekerja/buruh itu sendiri, dimana dalam serikat pekerja/buruh pekerja tetap (anggota Serikat

⁷ *Ibid*, hal. 53

Pekerja) yang menjadi kekuatan dalam gerakan Serikat Pekerja selama ini.⁸ Selain itu para pekerja/buruh yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu tetap harus berpikir untuk menjalankan kewajibannya dengan baik dalam bekerja agar kontraknya dengan pengusaha dapat diperpanjang sehingga hal tersebut menyebabkan para pekerja/buruh tidak memiliki waktu dan pikiran lagi untuk dapat terlibat dengan serikat pekerja/buruh. Apabila yang dijalankan pekerja/buruh bukanlah hubungan kerja permanen, maka kegiatan berserikat tidak akan tumbuh, disamping kegiatan berserikat tidak akan menarik untuk dijalankan, juga ada sebab lain, yaitu ketakutan pekerja/buruh berorganisasi karena sewaktu-waktu hubungan kerja dapat berakhir secara sepihak apabila pengusaha tidak menyukainya.⁹

Di Kota Padang dewasa ini, pelaksanaan sistem *outsourcing* sangat berkembang dengan pesat. Peningkatan pelaksanaan *outsourcing* tiap tahunnya bertambah sekitar 20 %. Maka dapat kita lihat bahwa sistem *outsourcing* sangat menarik untuk dijalankan di Kota Padang. Dengan begitu maka akan semakin bertambah pula pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem *outsourcing* tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji masalah tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH PELAKSANAAN *OUTSOURCING* (ALIH DAYA) TERHADAP KEBERADAAN SERIKAT PEKERJA ATAU SERIKAT BURUH DI KOTA PADANG.”**

⁸ Heru Budi Utoyo, <http://spndpckotasamarang.blogspot.com>, Artikel, *Pengasuh Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing terhadap Masa Depan Gerakan Serikat Pekerja/Buruh*, diakses tanggal 21 oktober 2011

⁹ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Sofmedia, Jakarta, 2011, hal. 34

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, permasalahan yang akan diteliti penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelaksanaan *outsourcing* terhadap keberadaan serikat pekerja/buruh di Kota Padang?
2. Apa saja upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keberadaan serikat pekerja/buruh yang berasal dari pekerja/buruh *outsourcing*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pelaksanaan *outsourcing* terhadap keberadaan serikat pekerja/serikat buruh di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keberadaan serikat pekerja/buruh yang berasal dari pekerja/buruh *outsourcing*.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, penulis mengharapkan ada manfaat yang dapat diambil yaitu:

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang hukum pada umumnya dan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan khususnya.
 - b. Agar dapat menjadi bahan bacaan, referensi atau pedoman bagi penelitian-penelitian berikutnya dan perkembangan ilmu hukum khususnya hukum perburuhan dan ketenagakerjaan.
 - c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu rujukan serta membawa dampak positif bagi penerapan hukum dimasa yang akan datang.
2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan juga pembaca tentang *outsourcing* dan juga tentang serikat pekerja/serikat buruh, selain itu juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi terkait dan reformasi perburuhan dan ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis, yaitu pendekatan masalah melalui penelitian kajian hukum dan dikaitkan dengan fakta-fakta yang ditemukan dilapangan serta instansi yang bersangkutan ataupun masyarakat yang terkait dengan permasalahan yang ditemui dalam penelitian ini.

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif. Dimana penelitian ini mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat terhadap suatu populasi atau daerah tertentu, mengenai sifat-sifat, karakteristik, atau faktor-faktor tertentu.¹⁰ Maksudnya adalah untuk memperoleh gambaran yang lengkap dan jelas tentang permasalahan yang ditemui terkait dengan pelaksanaan kegiatan *outsourcing* (alih daya) yang dapat memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan keberadaan serikat pekerja/buruh, kemudian dikaitkan dengan ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan hukum yang berlaku, sehingga akhirnya dapat diperoleh kesimpulan.

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan atas :

a. Data Primer

Merupakan data yang langsung diperoleh melalui penelitian terhadap apa yang terjadi dilapangan yakni dari hasil wawancara dengan responden. Data primer ini dapat diperoleh secara langsung yaitu dengan terlebih dahulu mempersiapkan pokok-pokok pertanyaan (*guide interview*) sebagai pedoman dan variasi-variasi dengan situasi ketika wawancara dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan *outsourcing* tersebut, antara lain Perusahaan *outsourcing*,

¹⁰ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 10

Perusahaan pengguna atau pemberi kerja, pekerja/buruh *outsourcing*, dan Serikat Pekerja/Buruh yang ada di Kota Padang . Data primer didapat penulis dengan melakukan tanya jawab mengenai, bagaimana proses pelaksanaan *outsourcing* tersebut dilakukan, apakah perlindungan hak pekerja sudah terlaksana dengan baik, serta dengan kegiatan *outsourcing* ini apakah pekerja diberikan kesempatan untuk berorganisasi. Termasuk juga bagaimana serikat pekerja/buruh sendiri menilai sistem *outsourcing* terhadap keberadaan mereka. Sehingga dari hasil penelitian ini akan terlihat pengaruh pelaksanaan *outsourcing* tersebut terhadap keberadaan serikat pekerja/buruh di Kota Padang.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan yang didapat melalui studi kepustakaan (*library research*) yang terdiri dari :

1. Bahan hukum primer, yaitu semua ketentuan yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan, yang bersifat mengikat, berbentuk Undang-Undang atau peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

- b. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh
- c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 yang telah diratifikasi dengan Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 101/Men/X/2004 tentang Tata Cara Pendirian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer yang dapat membantu menganalisis, memahami, dan menjelaskan bahan hukum primer, antara lain hasil-hasil penelitian, karya tulis dari ahli hukum, serta teori dari para sarjana yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Bahan hukum tertier, yaitu bahan hukum yang dapat memberi informasi dan penjelasan terhadap bahan hukum sekunder, antara lain kamus hukum.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Daerah Kota Padang dimana peneliti memilih penelitian pada perusahaan – perusahaan berikut ini :

- a. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang
- b. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Padang
- c. PT. Andalan Mitra Prestasi sebagai Perusahaan *outsourcing*
- d. PT. Sandhy Putra Makmur sebagai Perusahaan *outsourcing*
- e. Koperasi Telkomsel (Kisel) Padang sebagai Perusahaan *outsourcing*
- f. Koperasi Karyawan Listrik Negara (Karyalin) Padang
- g. Rumah Sakit Citra BMC selaku Mitra kerja dari PT. Sandhy Putra Makmur
- h. PT. Telekomunikasi selular (Telkomsel) Padang selaku mitra kerja dari Koperasi Telkomsel
- i. SEPAKAT yaitu Serikat Pekerja Karyawan Terkomsel
- j. Serikat Pekerja PLN wilayah Sumatera Barat.

Lokasi-lokasi penelitian tersebut ditentukan secara *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan populasi yang ditentukan oleh penulis sendiri sesuai dengan objek penelitian yang akan diteliti.

5. Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan dikumpulkan dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian¹¹. Wawancara dilakukan dengan cara “*face to face*”, artinya peneliti (pewawancara) berhadapan langsung dengan responden untuk menanyakan secara lisan hal-hal yang diinginkan dan jawaban responden dicatat oleh pewawancara.¹² Tanya jawab yang dilakukan terhadap pihak terkait dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Pegawai bagian Pengawasan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang
 - b. Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Padang
 - c. Karyawan bagian HRD PT. Andalan Mitra Prestasi
 - d. Kepala bagian SDM PT. Sandhy Putra Makmur
 - e. Kepala HRD Koperasi Telkomsel Padang
 - f. Pimpinan Koperasi Karyawan Listrik Negara (Karyalin) Padang
 - g. Kepala bagian SDM Rumah Sakit Citra BMC
 - h. Kepala bagian HRD sekaligus ketua SEPAKAT, Telkomsel Padang
 - i. Pekerja/buruh *outsourcing*
 - j. Ketua Serikat Pekerja PLN Wilayah Sumatera Barat

¹¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research (Jilid II)*, Yogyakarta, 2004, hal. 82

¹² Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, Jakarta, 2004, hal. 72

2. Studi Dokumen, yaitu melakukan penelitian terhadap data sekunder untuk mendapatkan landasan teoritis dan memperoleh informasi dalam bentuk formal dan data melalui naskah resmi yang ada.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kualitatif, yaitu uraian yang dilakukan terhadap data yang terkumpul berdasarkan kalimat pernyataan berupa informasi, hasil wawancara, peraturan perundang-undangan, pandangan para pakar, dan selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan yang akan memberi jawaban atas permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Kegiatan ini dilakukan untuk meneliti kembali dan melakukan pengecekan terhadap hasil penelitian sehingga melahirkan suatu kesimpulan. Dalam hal ini penulis berusaha menggambarkan bagaimana pengaruh pelaksanaan *outsourcing* terhadap keberadaan serikat pekerja/buruh serta apa saja faktor yang mempengaruhinya.