

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Implikasi yang terjadi seiring pesatnya jumlah pembangunan di Negara Indonesia adalah menjadi semakin tinggi pula tuntutan ekonomi yang terjadi dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan terjadinya pola hidup masyarakat yang berusaha memenuhi kebutuhan ekonomi yang terus meningkat. Dengan munculnya pola hidup tersebut, maka jumlah calon tenaga kerja juga semakin meningkat.

Dalam hal pembangunan ketenagakerjaan, asas yang digunakan adalah hampir sama dengan asas pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.¹

Dalam pelaksanaannya saat ini, pihak perusahaan sering menggunakan pihak ketiga dalam melakukan perekrutan tenaga kerjanya atau karyawan. Hal ini yang sering disebut dengan Outsourcing.

Menurut Irham A. Dilmy, Direktur Program Eksekutif Magister Manager Bina Nusantara, mengatakan penggunaan bidang alih daya (outsourcing) tenaga kerja oleh berbagai perusahaan meningkat sebesar 20% pertahunnya karena tuntutan dan tren yang terjadi di pasar tenaga kerja global.² Dalam penggunaan pihak ketiga ini perusahaan memiliki beberapa maksud dan tujuan, yang salah satunya adalah efisiensi dalam waktu. Yang dimaksud efisiensi dalam waktu ini

¹ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bhakti, Bandung, hlm 6-7.

² <http://www.nakertrans.go.id>. Artikel Muzni Tambusai, 2006. Diakses tanggal 18 September 2017 pukul 10.25 WIB.

adalah, perusahaan tidak perlu menggunakan jam-jam kerja dalam perekrutan pegawainya, karena sudah dialihkan kepada pihak ketiga tersebut. Selain itu, penggunaan pihak ketiga juga dimaksudkan untuk meminimalisir biaya produksi perusahaan. Namun dalam melakukan perekrutan, tidak semua bidang dapat dialih dayakan, hanya beberapa bidang pekerjaan saja yang dapat dialih dayakan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 66 ayat 1), bidang yang dapat dialih dayakan adalah:

- a. Usaha Pelayanan kebersihan (Office boy, Cleaning service)
- b. Usaha Penyedia Tenaga Keamanan (Security, Satpam)
- c. Usaha Penyedia Angkutan Kerja/Buruh
- d. Usaha Penyedia Makanan Bagi Pekerja/Buruh
- e. Usaha Jasa Penunjang Pertambangan dan Perminyakan.

Pekerja/buruh yang disediakan oleh pihak ketiga ini memang bukan unsur utama dalam suatu perusahaan, namun merupakan unsur penunjang yang juga penting dalam berjalannya perusahaan tersebut.

Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*). Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr im haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa).³ Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun

³ Devi Rahayu, S.H., M.Hum.2011, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, Yogyakarta. New Elmatara. Hlm 13.

tergantung dari kehendak majikannya. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.

Dengan adanya pendapat ini, maka PT. PLN (Persero) yang dimana posisinya dianggap sebagai Aparatur Sipil Negara, memiliki peran serta dalam memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja, terlebih lagi tenaga kerja outsourcing. Dalam pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan, terlebih lagi tenaga kerja outsourcing. Perlindungan tersebut wajib diberikan oleh perusahaan tempat dimana tenaga kerja outsourcing tersebut bekerja. Saat ini tenaga kerja outsourcing dianggap sebagai anak tiri, karena banyak hak-hak yang harusnya diperoleh tenaga kerja outsourcing tetapi tidak diperoleh secara utuh atau sepenuhnya. Tidak adanya peraturan yang secara khusus mengatur tentang perlindungan bagi tenaga kerja outsourcing yang membuat perlindungan bagi tenaga kerja outsourcing masih belum diberikan secara maksimal. Hal inilah yang harus dicegah oleh perusahaan dimana tenaga kerja outsourcing itu bekerja. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja outsourcing tersebut. Mulai dari pemberian jaminan kesehatan hingga bantuan hukum. Namun tidak hanya dari hal tersebut saja, jaminan kesejahteraan yang meliputi gaji, tunjangan, jatah cuti juga harus diberikan kepada tenaga kerja outsourcing.

Menurut pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa setiap pekerja/tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan. Yaitu perlindungan dalam hal jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, serta bantuan hukum. Pegawai yang

bekerja di PT. PLN (Persero) ini jika dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, termasuk dalam PPPK (P3K) yaitu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.⁴ Karena setiap pegawai yang bekerja di dalam lingkungan PT. PLN (Persero) bukan merupakan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Meskipun bukan PNS (Pegawai Negeri Sipil), para pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) adalah pegawai yang bekerja dalam hal penyelenggaraan negara. Lebih khususnya dalam hal industri energi listrik.

Pekerja dipandang sebagai objek. Pekerja dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pemasok atau pelanggan yang berfungsi untuk menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor *Intern* sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.⁵

Secara sosial ekonomis kedudukan dari buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang kurang mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.⁶ Mengingat kedudukan pekerja yang tidak setara dengan majikan maka perlu adanya peraturan dari pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus, yaitu:

*“selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan pekerja terhadap pengusaha”.*⁷

⁴ www.Pendis.Kemenag.go.id, diakses pada tanggal 19 September 2017.

⁵ HP. Radjagukguk, 2000, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan* (Co Determination) makalah, hlm 3.

⁶ *Ibid*, hlm 6.

⁷ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*. Makalah disampaikan dalam simposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 2003.

Dalam penelitian yang saya tulis ini membahas mengenai **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Analisis Pasal 92 Angka 1 Pemerintah Wajib Memberikan Perlindungan Berupa Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Bantuan Hukum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di PT. PLN (Persero) Kabupaten Ponorogo)”**

Terdapat 250 tenaga kerja outsourcing di Kantor PT. PLN (Persero) Kabupaten Ponorogo yang diperlukan perlindungan hukum karena masih belum berlaku Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara akan tetapi di PT. PLN (Persero) masih menggunakan outsourcing diperlukan adanya norma hukum yang kuat yang mampu memberikan rasa ketertiban dan kepastian sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan prestasinya dari masing-masing pihak yang melaksanakan pemborongan pekerjaan, mengingat bisnis outsourcing berkaitan erat dengan praktek ketenaga kerjaan. Selain itu diperlukan juga adanya perlindungan hukum kepada tenaga kerja outsourcing yang merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah. Dengan dasar dan alasan tersebut peneliti memilih lokasi PT. PLN (Persero) Kabupaten Ponorogo sebagai tempat penelitian.

Tabel 1. Orisinalitas Penelitian

No	Tahun Penelitian	Nama Peneliti dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Keterangan
1	2015	Yuni Kartikasari Universitas Brawijaya	Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri)	1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan terhadap perlindungan pekerja outsourcing yang ada di Kabupaten Kediri? 2. Apa hambatan dan upaya yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam	Penelitian tersebut terfokus mengenai pelaksanaan pengawasan tenaga kerja outsourcing di instansi pemerintahan.

				melakukan pelaksanaan pengawasan pekerja outsourcing di Kabupaten Kediri?	
2	2012	Indah Putri Hartanti Universitas Indonesia	Analisis Penerapan Outsourcing di <i>Strategic Business</i> Unit Garuda Sentra Medika PT Garuda Indonesia (Persero) TBK	1. Bagaimana penerapan outsourcing di Strategic Bussines Unit Garuda Sentra Medika- PT.Garuda Indonesia?	Penelitian tersebut lebih meneliti tentang penerapan tenaga kerja outsourcing sebagai strategi <i>business</i> .
3	2017	Nanang Yogi Anggoro Putro	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja	1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap	Penelitian ini meneliti dan terfokus pada akibat dari

		Universitas Negeri Yogyakarta	Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun)	kinerja karyawan pada PT. ASH Cabang Madiun? 2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASH Cabang Madiun? 3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASH Cabang Madiun?	motivasi dan disiplin tenaga kerja outsourcing beserta pengaruhnya.
--	--	-------------------------------------	--	--	--

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing berdasarkan pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di PT. PLN (Persero) di Kabupaten Ponorogo?
2. Apa hambatan dan solusi yang dilakukan pihak PT. PLN (Persero) Kabupaten Ponorogo dalam perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing berdasarkan pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 berkaitan tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing berdasarkan pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang sudah dilakukan oleh PT. PLN (Persero) di Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui hambatan yang diterima serta solusi yang diberikan dalam mengatasi hambatan tersebut yang dilakukan PT. PLN (Persero) di Kabupaten Ponorogo berdasarkan pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan persoalan yang dikaji secara mendalam dalam penelitian ini sebagaimana telah diuraikan, maka penelitian ini diharapkan tepat sasaran, yaitu:

1. Manfaat teoritis, memberikan sumbangan pemikiran berupa konsep, metode atau teori dalam studi ilmu hukum, khususnya yang menyangkut penegakan hukum kepegawaian.
2. Manfaat Praktis, penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, yaitu:
 1. Pemerintah, hasil penelitian ini dapat memberikan *referensi* kepada pemerintah dalam merumuskan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kerja outsourcing berikut dengan perlindungannya.
 2. PT. PLN (Persero), hasil penelitian ini dapat memacu perusahaan agar lebih memperhatikan perlindungan yang sudah diberikan kepada tenaga kerja outsourcing.
 3. Tenaga kerja outsourcing, hasil penelitian ini dapat membentuk tenaga kerja yang lebih berkualitas lagi dan agar dapat mengoptimalkan kinerja dari tenaga kerja outsourcing tersebut.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dari penelitian skripsi ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti menjelaskan latar belakang dari penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Analisis Pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di PT. PLN (Persero) Kabupaten Ponorogo)”, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini peneliti menjelaskan mengenai kajian pustaka yang berkaitan dengan judul dan rumusan masalah yang akan diteliti dengan memberikan landasan teori atau kerangka teori serta diuraikan juga kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai jenis penelitian, metode penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data dan definisi operasional.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, serta akan memaparkan bagaimana perlindungan hukum yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) di Kabupaten Ponorogo kepada tenaga kerja outsourcing.

BAB V : PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan daripada yang telah dibahas serta memberikan saran-saran kepada pihak yang berkaitan dalam isi penelitian ini.