

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap Warga Negara Indonesia (WNI) berhak atas kehidupan yang layak. Untuk mewujudkannya setiap orang tentu harus berusaha, salah satunya adalah dengan bekerja. Bekerja merupakan suatu kegiatan yang didalamnya terdapat pengusaha, pekerja, hak dan kewajiban untuk melakukan suatu kegiatan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan norma kesusilaan. Sejalan dengan Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hak setiap WNI untuk mendapat keadilan dan tidak bertentangan dengan norma juga terkandung dalam ketentuan Pasal 28 huruf d Ayat 2 UUD 1945 yang isinya: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Ketentuan tersebut merupakan jaminan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pekerjaan dengan upah yang layak dan diperlakukan dengan adil dalam pekerjaannya. Pekerja adalah orang yang bekerja untuk badan usaha atau perusahaan, baik perusahaan tersebut berbentuk perseroan maupun perseorangan (individu), dimana didalamnya terdapat hubungan kerja antara pemilik usaha dengan pekerjanya. Perusahaan perseroan pun terdiri dari Badan Usaha Milik

Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan perusahaan swasta.<sup>1</sup> Sedangkan yang termasuk perusahaan perseorangan ialah Usaha Dagang (UD), *Commanditair Veernotschap* (CV) dan firma.<sup>2</sup>

Hubungan kerja antara pekerja dengan pihak pemberi kerja muncul setelah disepakatinya perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda ialah *Arbeidsoverenkoms*<sup>3</sup>. Perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berarti suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja terjadi karena adanya kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja ataupun dengan perusahaan penyedia tenaga kerja yang mana perjanjian tersebut dapat dibuat secara lisan maupun tulisan. Perjanjian lisan memiliki kekurangan yaitu tidak adanya bukti yang menguatkan apabila terjadi kesalahpahaman maupun kecurangan yang terjadi pada suatu hari dalam hubungan kerja tersebut.

Dunia kerja di Indonesia tidak bisa lepas dari pengaruh globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas dunia dimana merupakan dua arus yang saling mempengaruhi dan menguatkan satu sama lain yang saat ini sedang mengglobal secara masif dan kedua arus tersebut semakin kuat di masa mendatang, seiring kemajuan teknologi dan penambahan jumlah penduduk dunia.<sup>4</sup> Pengaruh tersebut

---

<sup>1</sup> Irma Devita Purnamasari, *Kiat-Kiat Cerdas Mudah Dan Bijak Mendirikan Badan Usaha*, (Bandung: Kaifa, 2012), Hlm. 5

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*, (Semarang: Aneka Ilmu, 1977), Hlm. 489

<sup>4</sup> Hady Hamdy, *Teori dan Kebijakan Internasional*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004) Hlm. 23

tidak hanya memberikan dampak terhadap kegiatan produksi di Indonesia yang membutuhkan banyak tenaga kerja, namun juga terhadap aspek-aspek kehidupan masyarakat sehari-hari. Definisi tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Bagi tenaga kerja, hukum ketenagakerjaan selalu dikaitkan dengan jaminan kepastian dan ketertiban untuk mengarahkan pada kehidupan yang lebih baik. Melalui norma hukum tersebut diharapkan kesejahteraan hidup dalam masyarakat dapat terpenuhi dan kualitas sebagai seorang individu dapat meningkat. Terbukanya peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan tentu beriringan dengan hak dan kewajiban yang ia terima. Begitu pun dengan perusahaan, baik perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, mereka mendapat pekerja yang dibutuhkan.

Hak adalah suatu kehendak yang dilengkapi dengan kekuatan yang oleh tata tertib hukum diberikan kepada yang bersangkutan.<sup>5</sup> Berdasarkan kehendak tersebut maka seorang pekerja berhak untuk mendapatkan keadilan dan kesempatan yang sama dalam pekerjaannya. Namun, seringkali seorang pekerja tidak mendapatkan hak-haknya seperti hak untuk mendapat pesangon pasca berakhirnya hubungan kerja dan seringkali kedudukannya tidak sama dengan pekerja lainnya. Hal tersebut banyak dialami oleh pekerja *outsourcing*.

*Outsourcing* (tenaga alih daya) merupakan solusi pengalihan resiko ketenagakerjaan yang biasa ditempuh oleh suatu perusahaan dikarenakan cara

---

<sup>5</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005) Hlm. 275

tersebut dapat menghemat anggaran sehingga suatu perusahaan tidak perlu melakukan proses perekrutan yang berkepanjangan untuk suatu posisi tertentu karena ditangani oleh perusahaan penyedia *outsourcing*. Status kepegawaian pekerja *outsourcing* dilandasi oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di Indonesia sendiri, selain dikenal sistem PKWT, ada pula sistem PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

PKWT Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/VI/2004 adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan/atau untuk pekerjaan tertentu. Pihak-pihak dalam perjanjian tersebut adalah pihak pekerja dengan pengusaha dan sifatnya langsung. Dalam PKWT hanya diatur untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu dengan waktu yang disepakati bersama. Setelah pekerjaan terselesaikan dan waktu berakhir maka berakhir pula status pekerja dalam PKWT. Pada kenyataannya banyak pengusaha di Indonesia membentuk badan yang berfungsi sebagai pihak ketiga. Badan tersebut ialah perusahaan penyedia jasa pekerja atau *outsourcing*.

Pada praktiknya penerapan *outsourcing* tidak lepas dari aspek hukum perdata khususnya hukum ketenagakerjaan. Pada pelaksanaannya, terjadi suatu persaingan *tender* yang dilakukan oleh pihak-pihak perusahaan *outsourcing* sampai terjalin suatu hubungan kerjasama antar pihak (pihak perusahaan penyedia pekerja *outsourcing* dengan pihak perusahaan penyedia pekerjaan) yang artinya terjadi kesepakatan dan sebab tertentu. Salah satu pihak penyedia jasa pekerja *outsourcing* adalah PT. Dipro Solusi selaku *vendor* untuk Kantor Cabang

Pembantu (KCP) Bank Mandiri Alun-Alun Kota Bandung yang sudah berlangsung sejak Tahun 2010.

Bank Mandiri yang merupakan restrukturisasi dari 4 (empat) bank yakni: Bank Exim, Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara & Bank Pembangunan Indonesia serta menerapkan 5 (lima) Nilai Budaya (*Trust, Integrity, Excellent, Profesional & Customer Focus*)<sup>6</sup>, tapi sangat erat kaitannya dengan penggunaan sistem *outsourcing* (tenaga alih daya) yang dipandang hanya berlaku untuk jangka pendek saja karena manajemen perusahaan tidak memikirkan pengembangan karir pekerja *outsourcing* serta Jaminan Hari Tua (JHT) termasuk didalamnya pekerja *outsourcing* yang telah mengabdikan selama belasan tahun. Status mereka tidak pernah dipermanenkan. Perusahaan hanya fokus pada kompetensi utama yakni pengembangan bisnis dalam kompetisi pasar dimana hal-hal internal yang bersifat penunjang dialihkan ke pihak lain yang dianggap lebih kompetensi.<sup>7</sup>

Di Bank Mandiri Kantor Cabang Pembantu Bandung Alun-Alun terdapat 26 pekerja dengan 12 diantaranya berstatus pekerja *outsourcing* (5 *marketing*, 3 *security*, 2 *driver* dan 2 *cleaning service*) yang 11 diantaranya telah bekerja lebih dari 5 (lima) Tahun dan seharusnya telah melewati masa perpanjangan kontrak lebih dari sekali dengan perusahaan klien yaitu PT. Dipro Solusi yang berkantor di Bojongsoang, Bandung.<sup>8</sup> Hal tersebut tentu bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Ayat 6 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa PKWT hanya boleh

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bapak Dadang, Staff *Inventory & Assets* Bank Mandiri Alun-Alun Bandung, dilakukan pada hari Senin 22 April 2019, pukul 11.20-11.44 WIB

<sup>7</sup> Arie Hernawan, Tesis "*Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pelanggaran Pelaksanaan Perjanjian Outsourcing (2010)*", Perpustakaan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 16 Februari 2018, Hlm. 1

<sup>8</sup> Wawancara dengan Ibu Nanan Nurhasanah, Kepala Cabang Bank Mandiri Alun-Alun Bandung, dilakukan pada hari Jumat 23 Maret 2018, pukul 14.00-14.58 WIB

diperpanjang sekali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) Tahun. Selain itu dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 (Permenakertrans 19/2012) pada Pasal 17 mengatur jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada pihak *outsourcing*. Pekerjaan-Pekerjaan tersebut antara lain:

1. Usaha Pelayanan Kebersihan (*Cleaning Service*)
2. Usaha Penyedia Makanan (*Catering*)
3. Usaha Satuan Pengamanan (*Security*)
4. Usaha Penunjang di Pertambangan/Perminyakan
5. Usaha Penyedia Jasa Angkutan (Transportasi).

Pekerjaan-Pekerjaan diatas merupakan kegiatan jasa penunjang dan tidak secara langsung berkaitan dengan proses produksi suatu perusahaan, yang artinya bukanlah kegiatan utama atau kegiatan pokok perusahaan secara keseluruhan. Namun, pada kenyataannya ketentuan tersebut seakan tidak dihiraukan oleh mayoritas pelaku usaha dan perusahaan BUMN di Indonesia dikarenakan masih banyak pekerja-pekerja yang melaksanakan kegiatan utama perusahaan tapi dialihdayakan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 (Permenakertrans 19/2012) sebagai peraturan pelaksana UU Ketenagakerjaan mengatur pada Pasal 17 bahwa hanya pekerjaan dengan jenis atau kriteria tertentu yang dapat diserahkan kepada perusahaan pihak ketiga atau *outsourcing*. Namun, peraturan tersebut seakan tidak dihiraukan oleh perusahaan *outsourcing* yang terus melakukan perekrutan untuk segala jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan yang

berkaitan dengan proses produksi dan pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan inti suatu perusahaan seperti kegiatan pemasaran kredit di industri perbankan.

KSM (Kredit Serbaguna Mikro) merupakan salah satu produk andalan dari Bank Mandiri disamping produk tabungan, deposito dan *Quick Response Payment (QR Payment)* yang sedang dalam tahap penggarapan, dimana produk tersebut adalah pinjaman untuk karyawan yang dapat dipakai untuk usaha maupun untuk memenuhi kehidupan sehari-hari (konsumtif) dengan bunga kompetitif. Produk tersebut dibuat melalui rapat yang dilakukan secara berkala di Bank Mandiri Kantor Cabang Pembantu Bandung Alun-Alun atau biasa disebut *KSM Center*. Rapat dihadiri oleh *Cluster Manager, Micro Banking Manager, Operational Manager, Business Development dan marketing* di Kantor Cabang Alun-Alun. Setelah hasil rapat diputuskan, maka produk tersebut diperkenalkan ke seluruh cabang Bank Mandiri di Indonesia.<sup>9</sup>

*Marketing* di *KSM Center* diikutsertakan dalam perumusan produk tersebut sehingga muncul anggapan bahwa *marketing* disana merupakan orang-orang pilihan terlebih dengan latar belakang akademik mereka yang sarjana.<sup>10</sup> Berbeda halnya dengan *marketing* di cabang lain, selain dari latar belakang akademik, *marketing* di cabang lain pada umumnya tidak pernah diikutsertakan dalam perumusan suatu produk Bank Mandiri. Namun, persamaannya adalah bahwa setiap pekerja dalam divisi penjualan merupakan rekrutan dari perusahaan *outsourcing* dengan PKWT sebagai perjanjian kerja yang dipakai untuk mengikat,

---

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Wawancara dengan Bapak Adi Prabowo, Staf *Marketing* KSM Bank Mandiri Alun-Alun Cabang Kota Bandung, dilakukan pada hari Jumat 15 Februari 2019, pukul 11.00-11.22 WIB.

meskipun perusahaan *outsourcing* yang menaungi beberapa divisi dalam setiap cabang berbeda-beda seperti PT. Valdo untuk beberapa pekerja di Bank Mandiri KCP Braga dan KCP Asia Afrika serta PT. Sumber Dian Mandiri untuk Bank Mandiri KCP Batununggal dan KCP Burangrang.<sup>11</sup>

Problematika mengenai PKWT yang berkaitan dengan sistem *outsourcing* bermunculan dan penyebabnya adalah instrumen hukum yang belum memadai sehingga menimbulkan konsep PKWT yang tidak jelas bagi karir pekerja *outsourcing*. Permasalahan tersebut antara lain:<sup>12</sup>

1. Hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak;
2. Tidak adanya jaminan sosial;
3. Tidak adanya konsep jenjang karir.

Bank Mandiri merupakan BUMN yang mempunyai 8 (delapan) cabang di Kota Bandung, dimana 6 (enam) cabang diantaranya sudah terintegrasi dengan produk KSM. Cabang-Cabang tersebut antara lain: KCP Burangrang, KCP Alun-Alun, KCP Martadinata, KCP Braga, KCP Asia Afrika dan KCP Surapati. Setiap *marketing* KSM di Bank Mandiri kedudukannya berada dibawah perusahaan *outsourcing*.<sup>13</sup> KCP Alun-Alun sendiri merupakan *training center* bagi *marketing* KSM lain di Kota Bandung dan memiliki 5 (lima) orang *marketing* yang semuanya bekerja lebih dari 3 (tiga) Tahun serta dipekerjakan oleh perusahaan *outsourcing*

---

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Wawancara dengan Bapak Gilang Sulaiman, Staf *Marketing* KSM Bank Mandiri Alun-Alun Cabang Kota Bandung, dilakukan pada hari Jumat 31 Januari 2020, pukul 17.00-17.55 WIB.

<sup>13</sup> Wawancara dengan Ibu Intan Qorrie Purnama, Staf *Marketing* KSM Bank Mandiri Alun-Alun Cabang Kota Bandung, dilakukan pada Hari Jumat 22 Februari 2019, pada pukul 12.58-13.18 WIB.

yang sama yang artinya belum ada peralihan *vendor* dalam 10 (sepuluh) Tahun terakhir, meskipun rencana pergantian *vendor* sedang dibentuk.<sup>14</sup>

Berdasarkan gambaran yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk menulis mengenai penelitian yang berjudul:

**“Kedudukan Pekerja *Outsourcing* Jenis *Marketing* Yang Didasari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Bank Mandiri Kantor Cabang Pembantu Alun-Alun Kota Bandung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Permasalahan-permasalahan yang diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan pekerja *outsourcing* jenis *marketing* yang didasari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait fungsi dan perannya di Bank Mandiri Kantor Cabang Pembantu Alun-Alun Kota Bandung dihubungkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa saja dampak bagi pekerja *outsourcing* yang bekerja di Bank Mandiri Alun-Alun Cabang Kota Bandung apabila perjanjian kerja antara PT. Diprosolusi sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* dengan Bank Mandiri Alun-Alun sebagai Perusahaan Pemberi Pekerjaan berakhir berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

---

<sup>14</sup> *Ibid.*

3. Bagaimana konsep pengaturan pekerja *outsourcing* jenis *marketing* berdasarkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam upaya pembangunan hukum ketenagakerjaan?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai kedudukan pekerja *outsourcing* jenis *marketing* yang didasari perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan ketentuan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dampak yang dialami oleh pekerja *outsourcing* yang bekerja di Bank Mandiri Alun-Alun Cabang Kota Bandung terkait berakhirnya perjanjian kerja antara PT. Dipro Solusi sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* dengan Bank Mandiri Alun-Alun Cabang Kota Bandung sebagai perusahaan penyedia pekerjaan dihubungkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Untuk mengetahui konsep pekerja *outsourcing* jenis *marketing* berdasarkan ketentuan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam upaya pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya terhadap perkembangan hukum perdata mengenai ketenagakerjaan dalam membangun konsep sistem hukum nasional sesuai dengan kaidah Pancasila dan UUD 1945.
  - b. Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi data sekunder, khususnya bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia guna menunjang bahan pustaka bagi penelitian yang relevan.
2. Kegunaan Praktis

Memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan kedudukan pekerja *outsourcing* jenis *marketing* berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

#### **E. Tinjauan Kepustakaan**

Penelitian ini bukan buah pemikiran pertama yang membahas mengenai hukum perdata, khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan. Perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu diperlukan untuk menggali pengembangan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini serta menghindari duplikasi-duplikasi yang tidak diharapkan. Keberadaan kepustakaan merupakan hal mutlak yang diperlukan sebagai tanggung jawab akademik untuk lebih mendalami dan menguasai pengetahuan yang berhubungan dengan rumusan masalah dan jawaban.<sup>15</sup>

Peneliti mempelajari teori dan informasi yang berasal dari literatur dan buku yang menunjang dalam penelitian terkait kedudukan dan pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* jenis *marketing* di perbankan serta konsep yang sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang sejenis, namun terdapat perbedaan dalam obyek, waktu dan tempat penelitian, antara lain:

*Pertama*, Irawan Harimurti (Mahasiswa Universitas Sebelas Maret), dengan judul tesis: *Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Kaitannya Dengan Legalisasi Sistem Kontrak Outsourcing (Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*. Dari pembahasan tesis tersebut dapat disimpulkan bahwa: 1) ketidaksinkronan baik secara vertikal maupun horizontal antara UU Ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yaitu Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 ayat 1 dan Pasal 33 ayat 1 UUD 1945. 2) sistem *outsourcing* jelas merugikan

---

<sup>15</sup> Zainal Arifin, *Metodologi Penelitian*, (Surabaya: Lentera Cendekia, 2008), Hlm. 91

pekerja dikarenakan sebelum berlakunya UU Ketenagakerjaan pada Tahun 2003, tidak ada regulasi yang mengatur perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. 3) solusi untuk mengatasi kontroversi sistem *outsourcing*, maka perlu diterapkan teori keseimbangan dimana kesadaran setiap pihak, menjadi sumber hukum dan hukum tersebut berfungsi menurut dalil yang nyata. Implementasi dalam *outsourcing*, secara tegas disebutkan bahwa negara berusaha untuk mewujudkan pemenuhan kebutuhan masyarakat melalui perencanaan pembangunan. Oleh karena itu, pelaksanaan *outsourcing* harus melindungi hak-hak pekerja bukan semata-mata melaksanakan undang-undang, sehingga keadilan sosial yang merata di bidang ketenagakerjaan dapat terwujud.

*Kedua*, Uti Royen (Mahasiswa Universitas Diponegoro), dengan judul tesis: *Perlindungan Terhadap Pekerja Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*. Peneliti tersebut menyimpulkan: 1) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak perusahaan lain yang tidak berbadan hukum seperti CV, secara yuridis tidak memiliki kecakapan bertindak sebagai subyek hukum dalam praktik *outsourcing* dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 65 ayat 3 UU Ketenagakerjaan. 2) Bahwa pelaksanaan syarat-syarat kerja seperti ketiadaan komponen-komponen seperti upah lembur, jaminan sosial dan kompensasi kecelakaan kerja serta persyaratan keselamatan pekerja merupakan hal yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan sehingga membuat para pekerja diperlakukan secara tidak manusiawi selama bekerja. 3) Eskalasi tuntutan pekerja *outsourcing* yang tereksplorasi serta tingkat kesejahteraan mereka yang rendah menandakan bahwa peran Pemerintah Kabupaten Ketapang Propinsi Kalimantan

Barat kurang maksimal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing*. Hal ini disebabkan karena terdapat kepincangan dalam komponen struktur dan kultur hukum ketenagakerjaan sebagai satu kesatuan sistem.

Kedua penelitian diatas merupakan penelitian yang difokuskan pada obyek yang sama yakni pekerja *outsourcing*, namun terdapat perbedaan mendasar yaitu pekerja *outsourcing* dari jenisnya. Penelitian ini fokus terhadap pekerja *outsourcing* jenis *marketing* yang bekerja di perbankan milik negara, sedangkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan tidak merujuk kepada suatu jenis pekerja *outsourcing* tertentu, sehingga terkesan bahwa semua pekerja *outsourcing* sama dan sebanding dalam konteks kedudukannya meskipun hal tertentu telah diatur dalam Permenakertrans No. 19/2012 sebagai peraturan pelaksana UU Ketenagakerjaan. Selain itu, kedua penelitian sebelumnya tidak membahas mengenai rancangan atau konsep pengaturan terhadap pekerja *outsourcing* yang didasari atas regulasi di bidang hukum ketenagakerjaan. Peneliti berharap konsep pengaturan disini memberikan jalan terhadap pembangunan hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Upaya untuk mengatasi pengangguran dan menjamin terselenggarakannya hak dasar pekerja merupakan tonggak lahirnya sistem hukum perburuhan yang menjadi bagian sistem hukum Indonesia. Bagi pekerja, jaminan atas hak dasar dan persamaan merupakan suatu pemicu agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap keberlangsungan perusahaan yang memperkerjakan mereka. Selain itu, negara juga harus berorientasi terhadap sistem hukum

perburuhan melalui lembaga dan peraturan perundang-undangan agar tercipta harmonisasi hubungan antara pekerja dan pengusaha. Adanya sistem hukum tersebut diharapkan dapat menjadi pedoman tingkah laku yang dipatuhi oleh para pihak dan kepatuhan tentunya timbul bukan karena paksaan, melainkan kesadaran untuk taat pada hukum.

Roger Soltau menyatakan bahwa tujuan negara adalah memungkinkan rakyatnya untuk mengembangkan diri serta menyelenggarakan daya cipta sebebasmungkin dan menurutnya menciptakan keadaan dimana rakyatnya diberikan peluang untuk dapat mencapai keinginan dan harapan dengan maksimal.<sup>16</sup> Tujuan tersebut tentu bukan sesuatu yang mustahil untuk diwujudkan apabila pemerintah dalam suatu negara dapat membentuk payung hukum berupa regulasi yang mengakomodasi kepentingan para pihak dan menjamin hak-hak rakyatnya, salah satunya hak untuk mendapatkan keadilan dalam pekerjaan, yang tentunya dapat memberi dampak berupa kesejahteraan bagi pekerja.

Dalam konsep *welfare state*, negara wajib berperan aktif dalam seluruh aspek kehidupan masyarakatnya.<sup>17</sup> Tujuan *welfare state* ialah membangun kesejahteraan yang terencana dan berkesinambungan bagi masyarakat. Tujuan tersebut digariskan dalam Pembukaan UUD 1945: “Melindungi segenap Bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum..” yang dalam konteks pelaksanaannya berkaitan erat dengan tujuan *welfare*

---

<sup>16</sup> Agus Surata dan Tuhana Taufik, *Runtuhnya Negara Bangsa*, (Yogyakarta: UPN Veteran, 2002), Hlm. 3

<sup>17</sup> *Ibid.* Hlm. 33

*state*. Salah satu upaya untuk mewujudkannya ialah dengan membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya bagi masyarakat secara adil dan merata.

Perbedaan kedudukan sosial dan ekonomi dalam masyarakat, khususnya antara pengusaha penyedia jasa pekerja *outsourcing* (*vendor*) dengan pekerja itu sendiri mengakibatkan hubungan subordinatif yang terpatri dalam bentuk hubungan kerja sehingga menimbulkan hubungan yang timpang antar keduanya. Dalam lingkup tersebut, hukum dijadikan sarana yang berfungsi untuk menjamin hak-hak pekerja *outsourcing* sebagai konsekuensi akibat hubungan kerja yang harus dijaga dan dilindungi. Menurut Senjun Manulang, keberadaan hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kesejahteraan dan melindungi pekerja dari kekuasaan yang tidak terbatas.<sup>18</sup>

Pembahasan mengenai kedudukan dan status kepegawaian di Indonesia kaitannya dengan hukum tentu tidak lepas dari teori hukum pembangunan. Dalam teori hukum pembangunan, secara garis besar beliau mengemukakan bahwa konsep hukum ialah keseluruhan asas-asas dan kaidah-kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, yang meliputi lembaga-lembaga dan proses-proses yang mewujudkan berlakunya asas dan kaidah tersebut dalam kenyataan.<sup>19</sup>

Pemikiran tersebut pada dasarnya sejalan dengan tujuan regulasi ketenagakerjaan yang bertujuan meningkatkan kualitas dan peran serta tenaga

---

<sup>18</sup> Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik*, (Yogyakarta: Atma Jaya, 2004), Hlm. 44

<sup>19</sup> Mughtar Kusumaatmadja, *Fungsi dan Perkembangan Hukum Dalam Pembangunan Nasional*, (Bandung: Bina Cipta, 1986), Hlm. 16

kerja dalam pembangunan nasional serta berfungsi sebagai landasan hukum yang menjamin pelaksanaan keadilan sosial dan melindungi pekerja dari kekuasaan yang bersifat absolut. Secara teoritis, sebenarnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja merupakan cerminan dari kebebasan untuk mengadakan perjanjian baik untuk ketika mengadakan, melaksanakan ataupun pada saat mengakhiri perjanjian. Akan tetapi bagi pekerja *outsourcing* hal tersebut bukan sebuah keadilan dikarenakan beberapa perusahaan penyedia jasa *outsourcing* tidak membuat perjanjian tertulis, sehingga berdampak pada besarnya potensi pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba dari perusahaan pemberi kerja.<sup>20</sup>

Dimensi keterkaitan dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya berkenaan dengan kepentingan tenaga kerja, baik itu sebelum, selama maupun sesudah bekerja, akan tetapi berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat luas. Keterkaitan *marketing* dalam suatu industri perbankan sangat erat dengan kegiatan intinya dan terlibat dalam kegiatan produksi perbankan yaitu merumuskan gagasan dalam produk pinjaman dan menentukan pasar yang ingin dituju. Produksi sendiri berarti proses mengeluarkan hasil.<sup>21</sup> Produksi dalam perbankan salah satunya diwujudkan dalam proses mengeluarkan ide atau kebijakan yang berkaitan dengan fasilitas pinjaman yang dapat dinikmati oleh nasabah.

Alasan terjadinya keterkaitan antara perusahaan penyedia pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja *outsourcing* dalam bentuk hubungan hukum yaitu kebutuhan pengusaha akan tenaga-tenaga yang dapat membantunya di perusahaan

---

<sup>20</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK* (Jakarta: Visimedia, 2006), hlm.3

<sup>21</sup> KBBI, *Op.Cit*, Hlm. 902

yang dikelola. Dalam pelaksanaan hubungan hukum tersebut harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan. Perjanjian merupakan dasar dilakukannya suatu transaksi termasuk yang didalamnya menyangkut *outsourcing* sehingga dapat ditafsirkan bahwa *outsourcing* sebagai penyerahan sebagian kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang dituangkan ke dalam bentuk perjanjian kerjasama.

*Outsourcing* dalam sudut pandang bisnis merupakan suatu cara dalam pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses usaha kepada pihak luar yakni perusahaan Penyedia Jasa Alih Daya.<sup>22</sup> Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilaksanakan oleh perusahaan melainkan dilimpahkan kepada pihak perusahaan penyedia jasa alih daya. *Outsourcing* merupakan salah satu implikasi dari *Business Process Reengineering* (BPR). BPR adalah metode baru dalam dunia bisnis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan berlainan dengan pendekatan lama yaitu proses pengembangan berkelanjutan.<sup>23</sup>

Pada dasarnya tujuan perusahaan melakukan praktik *outsourcing* adalah untuk melangsungkan bisnisnya dan bertahan dalam kompetisi persaingan usaha.<sup>24</sup> Kompetisi antar perusahaan pada umumnya menyangkut tiga hal yakni: harga, kualitas dan pelayanan.<sup>25</sup> Oleh karena itu, suatu pekerjaan tertentu harus diserahkan kepada pihak lebih berpengalaman atau lebih profesional. Namun

---

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Richardus Eko Indrajit, *Business Process Reengineering*, (Yogyakarta: Preinexus, 2016), Hlm. 2

<sup>24</sup> Wawancara dengan Ibu Yuni Megasonia, Staf SDM PT. Valdo, dilakukan pada hari Jumat 24 Januari 2020, pukul 14.00-14.35 WIB.

<sup>25</sup> Ratih Hurriyati, *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, (Bandung: Alfabeta 2005), Hlm. 42

demikian, tidak semua pekerjaan dapat diserahkan kepada pihak *outsourcing*, melainkan hanya pekerjaan tertentu saja sesuai regulasi.

Prinsip pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain adalah diawali dengan terjadinya kesepakatan kerjasama antara pihak perusahaan pengguna tenaga alih daya dengan penyedia jasa tenaga alih daya. Sesuai dengan ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Definisi tersebut kurang tepat karena perjanjian tersebut bersifat sepihak. Perusahaan pengguna jasa hanya memiliki kewajiban saja sedangkan perusahaan yang memborongkan hanya memperoleh haknya. Terkait hal tersebut FX Djumadi memberikan suatu definisi yakni:

“Pemborongan pekerjaan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, yaitu si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan sedangkan pihak yang lain, yang memborong, mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang telah ditentukan.”<sup>26</sup>

Tidak semua bidang pekerjaan dapat diserahkan kepada pihak *outsourcing*, selain harus ada perjanjian tertulis, adanya syarat tertentu yang harus dipenuhi sebagaimana bunyi Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan secara langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. Tidak secara langsung menghambat proses produksi.

---

<sup>26</sup> Fransiscus Xaverius Djumadi, *Hukum Perburuhan dan perjanjian Kerja* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004), hlm134

Permasalahan muncul ketika terjadi suatu ketidakjelasan apabila perbuatan hukum tersebut atau perjanjian hanya dilakukan lisan. Semakin samar aturannya, semakin sulit penerapannya. Perjanjian pemborongan kerja harus dalam bentuk tertulis sesuai ketentuan Pasal 65 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.”

Ketentuan lain mengatur bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* hanya dapat mempekerjakan pekerjaannya pada perusahaan penyedia pekerjaan untuk pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang. Ketentuan tersebut tercantum dalam Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan serta telah ditambahkan syarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK) dalam Putusan MK No. 27 PUU-IX/2011 yakni adanya klausul pengalihan perlindungan hak-hak pekerja bila terjadi pergantian perusahaan *outsourcing* (*vendor*).

Menurut Soepomo, perlindungan terhadap pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:<sup>27</sup>

1. Perlindungan Ekonomi

Perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk situasi dimana tenaga kerja tidak sanggup bekerja lagi diluar kehendaknya.

2. Perlindungan Sosial

---

<sup>27</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Citra Aditya Bhakti 2003), hlm. 62

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat, termasuk perlindungan terhadap hak tenaga kerja untuk menggabungkan diri dalam suatu organisasi yang tidak bertentangan dengan organisasi.

### 3. Perlindungan Teknis

Suatu bentuk perlindungan tenaga kerja atas keamanan dan keselamatan dalam pekerjaannya.

Dalam UU Ketenagakerjaan diatur mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja, antara lain meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar tenaga kerja untuk mengadakan perundingan dengan pengusaha
- b. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja
- c. Perlindungan khusus bagi tenaga kerja perempuan
- d. Perlindungan mengenai upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).

Perjanjian mengenai *outsourcing* dikenal dalam 2 (dua) model, yakni: Pertama, dengan memberikan syarat agar pada perjanjian kerja berbentuk PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan bagi pekerja *outsourcing* atau *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE). Kedua prinsip tersebut bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja sehingga diperlukan pengawasan dalam pelaksanaannya oleh pemerintah melalui lembaga terkait yakni Disnakertrans.

Perlindungan terhadap pekerja merupakan suatu keharusan dalam perjanjian kerja *outsourcing*, hal tersebut sejalan dengan Ketentuan Pasal 9 huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Permenakertrans No 19/2012). Selain itu, dalam regulasi tersebut juga dinyatakan dalam Pasal 19 bahwa setiap pekerjaan yang didapat oleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian secara tertulis yang dapat dilaporkan sebagai bentuk kepatuhan terhadap undang-undang yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- b. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

## **G. Metode Penelitian**

Agar suatu penelitian dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan penggunaan suatu metode penelitian yang tepat. Metode penelitian merupakan

suatu unsur yang mutlak harus ada dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

### 1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analitis, yaitu suatu metode yang bertujuan memberikan suatu gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti untuk kemudian dianalisis.<sup>29</sup>

### 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai dalam penulisan ini adalah pendekatan penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti data sekunder dan dapat dikatakan dengan cara melihat hukum dari aspek norma.<sup>30</sup> Metode yuridis normatif digunakan dalam kajian terhadap hukum perdata, khususnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Terdapat 3 (tiga) pendekatan untuk mengkaji, yakni dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus dan pendekatan konseptual.<sup>31</sup>

### 3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

---

<sup>28</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2008), Hlm. 12

<sup>29</sup> *Ibid.* Hlm. 14

<sup>30</sup> Amirudin & Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), Hlm. 110

<sup>31</sup> Soerjono Soekanto, *Op.Cit.* Hlm. 23

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara aktual dari sumber pertama.<sup>32</sup> Data tersebut berupa hasil wawancara dengan responden (*Marketing Bank Mandiri Alun-Alun Bandung, Staf-Staf Bank Mandiri Alun-Alun Bandung, Kepala Cabang Bank Mandiri Alun-Alun Bandung, Marketing Bank Mandiri Surapati Bandung, Marketing Bank Mandiri Braga Bandung dan HRD PT. Dipro Solusi*). Serta peraturan perundang-undangan (*Boergerlijk Wetboek, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan*).
2. Data Sekunder, yaitu sumber data yang bertujuan untuk menambah referensi penelitian ini.<sup>33</sup> Data tersebut meliputi buku-buku, literatur dan hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data sekunder berupa sumber data primer, sekunder, dan tersier yang erat kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan.

---

<sup>32</sup> *Ibid.* Hlm. 15

<sup>33</sup> *Ibid.*

- b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak terkait yaitu *Marketing* Bank Mandiri Kantor Cabang Alun-Alun Bandung, *Marketing* Bank Mandiri cabang lainnya di Kota Bandung dan staf-staf di PT. Dipro Solusi Bandung.

#### 4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan ialah metode analisis yuridis kualitatif, dimana penulis melakukan penelitian dan menguraikan setiap aspek yang menjadi unit analisis serta menginterpretasikannya secara historis dan gramatikal sesuai dengan asas-asas dan norma hukum yang bertujuan untuk mengungkapkan data yang diperoleh dan data tersebut disusun secara sistematis untuk kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dimaksud.<sup>34</sup> Adapun Metode tersebut dilakukan dengan memperhatikan:

- a. Peraturan perundang-undangan yang satu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya,
- b. Bertujuan untuk mencari kepastian hukum dan keadilan masyarakat,
- c. Memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan.

---

<sup>34</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), Hlm. 10