

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat industri memiliki peran yang penting dalam kelangsungan proses peradaban suatu bangsa bahkan dunia. Tenaga kerja/buruh merupakan elemen terpenting dalam masyarakat industri karena perkembangan suatu industri sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas tenaga kerja/buruh. Sejarah peradaban manusia dimulai dari entitas manusia pekerja yang selalu mengalami transformasi dalam pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan jaman. Dalam perjalanannya, pekerja/buruh juga tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan sosial yang menimpa mereka sehingga menempatkan mereka sebagai kaum yang termarginalkan dan hanya sebagai pelengkap industri semata sehingga tidak jarang terjadi pelanggaran-pelanggaran hak mereka sebagai pekerja/buruh bahkan sebagai manusia.

Pekerjaan merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap warga negara sebagai salah satu upaya konkret dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat negara tersebut. Indonesia sebagai negara demokrasi yang menjunjung tinggi setiap hak warga negaranya juga menyadari hal tersebut sehingga dalam sejarah pembentukan negara Indonesia juga menyertakan hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan sebagaimana tertulis dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam sejarah perjalanan hukum di Indonesia erat kaitannya dengan pemmasalahan-permasalahan ketenagakerjaan, hal ini dapat kita lihat dari kebijakan-kebijakan pemerintah yang diatur bersama-sama lembaga legislatif dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pemerintah “*legislative and bureaucracy policy*”.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan sebagai upaya nyata pemerintah sebagai lembaga pengambil kebijakan untuk memberikan legitimasi atas perlindungan hak pekerja/buruh. Namun peran pemerintah tidak boleh terhenti disitu karena perkembangan ketenagakerjaan yang selalu dinamis dan kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan harus tetap menjadi fokus pemerintah sehingga peraturan-peraturan yang sudah ada harus terus diawasi pelaksanaannya. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah pusat harus terus bersinergi dan membangun koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut dapat berjalan secara maksimal.¹

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan

¹ JB.AR.Mayor Polak,sosiologi industri malang : 1966.[http://repository.usu.ac.id/bistream/123456789/29792/4/chapter 1.pdt/](http://repository.usu.ac.id/bistream/123456789/29792/4/chapter%201.pdt/) di akses pada tanggal 21 januari 2015 pada pukul 23-32 WiTA

kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah. Gagasan awal berkembangnya *Outsourcing*, adalah untuk membagi masalah, termasuk Ketenagakerjaan.

Pada tahap awal *Outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *Outsource*. Mengingat bisnis *Outsourcing* berkaitan erat dengan praktik Ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *Outsourcing* di Indonesia. Legalisasi pengguna jasa *Outsourcing* baru terjadi pada Tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²

Outsourcing dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya non-core atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Namun pada hakekatnya di Indonesia Pekerja *Outsourcing* dari tahun ketahun cenderung masih dalam jumlah yang tinggi kondisi ini patut di waspadai mengingat perampasan hak-hak pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan. Adapun Pengertian Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan

²Lalu Husni, S.H., M. Hum., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2010, hlm.186

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³sedangkan *Outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.⁴

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *Outsourcing* (ahli daya) di Indonesia, membagi *Outsourcing* menjadi dua bagian yaitu : pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa buruh/pekerja. Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan *Outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan, maka secara garis besar peraturan *Outsourcing* dapat diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 64.65.66.⁵

Pekerja *Outsourcing* pada umumnya harus mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hak-hak dan kesejahteraan Pekerja *Outsourcing* dapat dipenuhi. Adapun yang menyebabkan persoalan lain yang menimpa Pekerja *Outsourcing* adalah keadilan dalam pengupahan dan kesejahteraan pekerja. Dalam praktik, Buruh yang sudah bekerja bertahun-tahun di upah dengan standar upah minimum bahkan dibawah standar upah tersebut, karena perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja juga mengambil keuntungan, upah yang dibayarkan

³ Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁴ Ibid, hlm 187

⁵ Danang sunyoto, S.H.,S.E., M.M. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013, hlm 130

masih tetap rendah.⁶Perbuatan perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja banyak terjadi di daerah dan kota-kota besar tidak terkecuali diprovinsi Gorontalo khususnya di PT PLN Area Gorontalo Rayon Marisa.

Di Provinsi Gorontalo banyak perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaanya kepada perusahaan pemborongan pekerja dengan memanfaatkan pekerjaanya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa memikirkan hak-hak dan pekerja.

Hal ini dapat kita dalam data observasi yang saya temukan bahwa salah satu perusahaan penyedia jasa pekerja atau yang disebut PT Senayu karya Gorontalo melakukan kontrak kerja atau menyerahkan 36 (tiga puluh enam) orang pekerjaanya kepada PT PLN Area Gorontalo Rayon Marisa atau yang disebut sebagai pemborongan pekerja. Namun selain PT Senayu masih ada juga perusahaan penyedia jasa lainnya yang meneyerahkan tenaga kerja *outsourcing* kepada PT PLN Rayon Marisa. Maka jumlah keseluruhan para pekerja *outsourcing* yang ada di PLN Rayon Marisa berjumlah 56 (lima puluh enam) orang. Dan para perusaahaan penyedia jasa ini mempekerjakan para pekerja *Ousourcig* ini dengan tingkat kesejahteraan mereka sangat rendah serta hak-hak dari para pekerja tidak sesuai karena mendapatkan upah dibawah standar upah minimum, sedangkan UMP yang telah di tetapkan oleh pemerintah Provinsi Gorontalo pada tahun 2014-2015 yaitu berkisar dari 1.400.00,00 – 1.600.000,00. Malasah yang dihadapi para pekerja *outsourcing* salah satunya keterlambatan

⁶ Ibid, hlm 193

upah, rendahnya upah yang tidak sesuai, fasilitas dan keselamatan para pekerja yang tidak sesuai juga. Oleh karena itu pemerintah harus memperhatikan para pekerja *Outsourcing* ini agar tidak dimanfaatkan oleh perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja yang tidak bertanggung jawab terutama Peran Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo sangat penting dalam melindungi pekerja *Outsourcing* dalam penegakan Konvensi ILO Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam pasal 3 yang menyatakan bahwa :

- 1) Fungsi Ketenagakerjaan, Menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan.
- 2) Tugas lain yang dapat menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan tidak boleh menghalangi pelaksanaan tugas pokok atau mengurangi kewenangannya dan ketidak berpihakannya yang diperlukan bagi pengawas dalam berhubungan dengan pengusaha dan pekerja.⁷

Dengan melihat kondisi dan dari hasil observasi lapangan yang saya dapati bahwa pekerja *Outsourcing* yang bekerja di PT PLN Area Gorontalo Rayon Marisa yang seharusnya bekerja sesuai Undang-undang serta pasal mengenai Pengawasan ketenagakerjaan, namun pada kenyataannya penulis melihat dalam

⁷ Undang-undang RI nomor 21 tahun 2003

lapangan bahwa masih banyak Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja *Outsourcing* tidak sesuai dengan undang-undang dan pasal yang berlaku serta hak-hak para pekerja tidak sesuai juga dengan undang-undang yang berlaku, oleh karena itu Peran Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sangat penting untuk melakukan perlindungan terhadap pekerja *Outsourcing* agar para pekerja *Outsourcing* dapat bekerja sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hak-hak dan kesejahteraan Pekerja *Outsourcing* dapat dipenuhi, sebagai mana tercantum dalam pasal-pasal 86, 88 dan 99 tentang Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan atau juga disebut K3 (keselamatan, kesehatan dan Kesejahteraan kerja) serta dalam Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2003 pasal 3 tentang pengawasan ketenagakerjaan serta Peraturan Perundang-Undangan mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang bagaimana Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja *Outsourcing* di PT PLN rayon Marisa serta apa saja kendala yang ditemui Dinas Ketenagakerjaan dalam Pengawasan Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT PLN Rayon marisa dalam skripsi yang berjudul **”Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo Terhadap Hak Tenaga Kerja di PT PLN Area Gorontalo Rayon Marisa”**

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT PLN Rayon Marisa?
- 2) Apa saja kendala Dinas Ketenagakerjaan dalam Pengawasan Tenaga Kerja *Outsourcing* Di PT PLN Rayon Marisa?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* Di PT PLN Rayon Marisa
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kendala Dinas Ketenagakerjaan dalam Pengawasan Tenaga Kerja *Outsourcing* Di PT PLN Rayon Marisa

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran atau memberikan solusi dalam bidang hukum ketenagakerjaan terkait dengan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing*.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dalam pengambilan keputusan bila nantinya menghadapi kasus yang serupa.