

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>1</sup>

Setiap orang memiliki hak atas dirinya sendiri, mereka memiliki hak untuk dilindungi dalam berbagai apapun agar mereka merasa aman, nyaman dan tidak merasa terbatas. Dalam dunia kerja, mereka selaku tenaga kerja tentu mereka harus memiliki perlindungan hukum yang tertulis dan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak perusahaan dan tenaga kerja yang bekerja untuk perusahaan mereka.

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” ditambah awalan “ke” dan akhiran “an”. Dengan demikian, ketenagakerjaan berarti hal-

---

<sup>1</sup><http://digilib.unila.ac.id/6225/13/BAB%20II.pdf>, hlm 19



hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.<sup>2</sup> Dalam ruang lingkup ketengakerjaan, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. Pada intinya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu tenaga kerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.

Dalam Pasal 2 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya dalam perusahaan.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang disebut dengan BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar

---

<sup>2</sup> H. Zaeni Ashadie, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenamedia Group, Mataram, hlm 1

1945. Tenaga kerja mempunyai 2 jenis, yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap atau alih daya (*outsourcing*).

Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tidak tetap, ia yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu, termasuk juga anggota struktur yang secara teratur terus menerus mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.<sup>3</sup>

Tenaga kerja tidak tetap atau alih daya (*outsourcing*) adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. *Outsourcing* juga salah satu pilihan strategis dalam mendukung proses bisnis di perusahaan. Selain dalam rangka efisiensi, perusahaan pengguna dimanjakan dengan beberapa keuntungan/manfaat dari kegiatan *outsourcing*. Satu yang terpenting diantaranya adalah perusahaan, sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dapat terkontrol, terukur dan akhirnya tercapai. Dalam ketenagakerjaan, khususnya tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia, dari sisi regulasi dan penerapannya selalu menjadi fenomena menarik. Isu *outsourcing* selalu hangat, dan bahkan menghangat di kalangan masyarakat. Hal ini terjadi karena dampak kehidupan ketenagakerjaan yang sangat dinamis. Di satu sisi, perusahaan ingin

---

<sup>3</sup><http://id.wikipedia.org/wiki/buruh>, hlm, 3

memberdayakan tenaga kerja alih daya (*Outsourcing*), tetapi di sisi lain pekerja keberatan dan menolak, karena praktiknya diduga merugikan pihak tertentu yang berhubungan dengan perusahaan.

Suatu ketentuan yang memberikan perlindungan efektif berkenaan dengan kedudukan pekerja *outsourcing* berada, terdapat dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan, bilamana ketentuan yang diuraikan tentang sifat pekerjaan waktu tertentu sesekali selesai, paling lama 3 (tiga) tahun, musiman, berhubungan dengan produk baru, bukan bersifat tetap, perpanjangan satu kali, pembaharuan satu kali, maka pekerja itu demi hukum menjadi pekerjaan untuk waktu tidak tertentu atau dapat dikatakan sebagai pekerjaan tetap. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan perusahaan. Karakter inilah yang sering menjadi bahan protes oleh investor lain, karena perlindungan kepada tenaga kerja adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintah.

Salah satu perusahaan swasta terbesar di Sumatera Barat yang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* adalah PT. Semen Padang. Bukan hanya terbesar di Sumatera Barat tetapi PT. Semen Padang merupakan pabrik semen tertua di Indonesia yang didirikan pemerintah Belanda pada tanggal 18 Maret 1910 dengan nama *NV Nederlands Indische Portland Cement*

*Maatschappij* (NV NIPCM). Pada masa itu, perusahaan bukan hanya pabrik semen pertama di Indonesia tetapi juga yang pertama di Asia Tenggara. Dalam perjalanannya NV NIPCM dinasionalisasi oleh Pemerintah Indonesia pada 5 Juli 1958. Sejak 2012, perusahaan menjadi bagian dari PT. Semen Padang Indonesia yang merupakan BUMN Holding, bersama PT. Semen Gresik dan PT. Semen Tonasa.<sup>4</sup>

Hingga 2017 perusahaan mengoperasikan 5 Pabrik semen dengan total kapasitas lebih dari 7,4 juta ton yang menghasilkan berbagai jenis semen yang dipakai untuk berbagai keperluan dalam negeri maupun luar negeri. Pangsa pasar utama perusahaan adalah seluruh Sumatera dan sebagian Jawa Bagian Barat.<sup>5</sup>

Dengan pengalaman selama lebih dari 107 tahun, perusahaan telah mendukung pembangunan fisik di Indonesia, lebih jauh lagi perusahaan turun memberikan kontribusi pada pembangunan berkelanjutan melalui pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi. Selain hal itu PT. Semen Padang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam pembangunan perusahaannya agar tetap menjadi perusahaan unggulan yang ada di Sumatera Barat. Karena perusahaan ini adalah perusahaan yang terbesar di Sumatera Barat jelas akan membutuhkan banyak tenaga kerja yang dibutuhkan dalam segala bidang baik itu tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja alih daya (*outsourcing*). Adapun jumlah tenaga kerja *outsourcing* yang dipekerjakannya ialah:

---

<sup>4</sup>[http://www.semenpadang.co.id/file/ar\\_2017/sr2017.pdf](http://www.semenpadang.co.id/file/ar_2017/sr2017.pdf), hlm: 20

<sup>5</sup>Ibid, hlm: 21

Tabel 1

Jumlah Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. Semen Padang

Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
4500 Orang	4100 Orang	4700 Orang

Sumber: Dede Septika Putra. Pegawai PT. Semen Padang, 2019

Dari tabel diatas, pada tahun 2017 PT. Semen Padang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* dengan jumlah 4500 orang tenaga kerja, di tahun 2018 dengan jumlah 4100 orang dan di tahun 2019 dengan jumlah 4700 orang. Tenaga kerja *outsourcing* yang mereka ambil dari masyarakat dalam ataupun luar Sumatera Barat sering dilimpahkan pada pekerjaan yang berbeda-beda, seperti supir angkutan mobil, *cleaning service*, bagian dapur selaku juru masak, dan lain-lainnya. Dan tenaga kerja *outsourcing* PT. Semen Padang ini mencakup pria maupun wanita. Sampai sekarang tenaga kerja *outsourcing* di PT. Semen Padang masih mempertahankan tenaga kerja *outsourcing* yang cukup banyak.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis akan memaparkan tulisan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. SEMEN PADANG.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan penerapannya di PT. Semen Padang?
2. Apa saja permasalahan yang dihadapi oleh PT. Semen Padang dalam melakukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*?
3. Apa saja upaya-upaya untuk mengatasi dalam melakukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT. Semen Padang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh PT. Semen Padang dalam melakukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya mengatasi permasalahan dalam melakukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT. Semen Padang.

## **D. Metode Penelitian**

1. Jenis Penelitian



Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis (empiris) yaitu penelitian yang didasarkan pada penelitian lapangan untuk mendapatkan data primer di bidang hukum, untuk melengkapi data yang diperoleh penelitian lapangan, juga dilakukan penelitian kepustakaan.

## 2. Sumber Data

Data yang digunakan untuk meneliti adalah:

### a. Data primer

Untuk mendapatkan data primer dilakukan penelitian lapangan dengan melakukan wawancara terhadap responden PT. Semen Padang yaitu Bapak Dede Septika Putra selaku sekretaris 1 unit management, Bapak Muhammad Ikrar selaku unit CSR, Bapak Robie Briliando S selaku staf regulasi & admin legal dan Ibu Oxivia selaku staf regulasi, Bapak Trisandi Hendrawan selaku Dept. SDM. Dan juga terhadap tenaga kerja *outsourcing* yaitu Bapak Zelfi selaku tenaga kerja workshop dan Ibu Rosita selaku *Office Boy*.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dipublikasikan oleh suatu badan atau orang yang bukan pengumpul data tersebut. Data sekunder mencakup:

#### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer yaitu, bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat:

- a) Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945.
  - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
  - d) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 2) Bahan Hukum Sekunder
- Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer, misalnya: rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari pakar hukum, dan sebagainya.<sup>6</sup>
- 3) Teknik Pengumpulan Data
- a) Wawancara
- Untuk mendapatkan data penulis melakukan wawancara dengan responden dan informen. Untuk itu terlebih dahulu penulis mempersiapkan pertanyaan semi terstruktur yang akan diajukan kepada informen dan responden, yang mana pertanyannya bisa dikembangkan pada saat melakukan wawancara.
- b) Studi Dokumen

---

<sup>6</sup> Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, cetakan ke-9, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 23.

Studi Dokumen adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca atau mempelajari data sekunder seperti: buku-buku, peraturan perundang-undangan yang terkait dengan *outsourcing*, brosur, jurnal, dan lain-lain.

#### 4) Teknik Analisis Data

Analisis data adalah salah satu tahap yang paling penting dalam penelitian untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dengan para responden.<sup>7</sup> Cara analisa data yang dilakukan oleh penulis adalah analisa kualitatif, yaitu merupakan analisa data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran atau penjelasan dengan kata-kata atas temuan-temuan dan mengutamakan mutu atau kualitas dari data tersebut, dan bukan kuantitas.

---

Bambang Sunggono, 2013, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.27.