

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam keadaan global saat ini telah terjadi banyak perkembangan dan kemajuan yang memberikan dampak terhadap suatu perekonomian dalam suatu negara, sehingga terjadi juga perkembangan terkait persaingan usaha yang menjadi lebih ketat, tak terkecuali dalam Negara Indonesia yang memiliki jumlah penduduk di tahun 2023 yang mencapai 278 juta jiwa lebih (*Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun--Tabel Statistik--Badan Pusat Statistik Indonesia, 2023*) Yang didalamnya terdapat usia produktif yang mana nantinya akan menjadi seorang pengusaha ataupun pekerja, Karena hal itu menjadi suatu kebutuhan manusia yang tidak bisa terpisahkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam arena persaingan bisnis yang semakin ketat, strategi kunci bagi perusahaan adalah memusatkan fokus pada rangkaian proses dan aktivitas yang terkait dengan keahlian intinya dalam mengembangkan produk dan layanan. Dengan mengutamakan kompetensi inti tersebut, perusahaan dapat menciptakan produk dan layanan yang tidak hanya unggul dalam kualitasnya, tetapi juga mampu bersaing secara efektif di pasar global. upaya ini tidak hanya meningkatkan reputasi perusahaan dalam hal inovasi dan keunggulan produk, tetapi juga memperkuat posisi pasar mereka dalam jangka panjang, karena dalam dunia usaha diperlukan keadaan yang seimbang yakni terhadap permintaan pasar dapat dipenuhi dengan cepat serta dapat memenuhi keinginan konsumen dengan baik. Untuk itu suatu perusahaan pasti akan memfokuskan produktivitasnya dan meningkatkan layanan yang diberikan. Terkait dengan itu bisa diatasi melalui suatu cara yakni memisahkan antara pekerja yang melaksanakan pekerjaan inti dan pekerja yang melaksanakan pekerjaan penunjang. Sehingga akhirnya banyak perusahaan yang menggunakan praktik outsourcing.

outsourcing merupakan Suatu proses dimana perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain yang berstatus hukum sebagai penerima pekerjaan melalui kontrak kerja tertulis, yang dapat berupa pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh. (Dr. Muhamad Sadi Is & Dr. Sobandi, 2020).

Outsourcing telah menjadi fenomena yang semakin mendominasi dunia bisnis di era globalisasi ini. Hal ini dipengaruhi oleh perubahan paradigma dalam manajemen bisnis dan pergeseran fokus perusahaan terhadap inti kompetensinya. Kondisi tenaga kerja outsourcing saat ini mencerminkan dinamika yang berkembang pesat dalam perekonomian global dan lokal. Fenomena outsourcing telah menjadi suatu pemandangan umum di berbagai sektor industri maupun perusahaan dalam negeri dan swasta, Praktik ini melibatkan pemanfaatan pekerja dari perusahaan pihak ketiga untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, yang sebelumnya mungkin dilakukan oleh pekerja internal perusahaan.

Sistem kerja Outsourcing mulai diterapkan di Indonesia sejak diberlakukannya Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Penggunaan sistem ini dipicu oleh keinginan para pengusaha untuk mengoptimalkan alokasi sumber daya dan mengurangi kompleksitas dalam proses perekrutan tenaga kerja (Wijaya, 2017). Dengan menerapkan outsourcing, pengusaha dapat lebih fokus pada kegiatan inti seperti produksi atau pemasaran, sementara tenaga kerja dan biaya dapat dialokasikan secara efisien untuk mendukung operasional perusahaan secara keseluruhan. dengan perusahaan-perusahaan memakai sistem ini dan mengandalkan tenaga kerja dari pihak ketiga, perusahaan dapat menghemat pengeluaran untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan dan meningkatkan fleksibilitas organisasi. Selain itu, tenaga kerja outsourcing dapat memberikan kemampuan adaptasi yang lebih cepat terhadap perubahan kebutuhan bisnis, memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif di pasar yang terus berubah.

Kekurangan dalam penggunaan tenaga outsourcing terletak pada kontrak kerja yang umumnya pendek dan tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap jasa

karyawan outsourcing. Andani menjelaskan yakni pekerja outsourcing dianggap sebagai pekerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja, sehingga perusahaan tempat mereka bekerja tidak memikul tanggung jawab terhadap kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Adapun macam jenis pekerjaan yang sering menggunakan tenaga outsourcing mencakup cleaning service, keamanan, transportasi, katering, serta kontrak di sektor pertambangan (Pratiwi & Andani, 2022a).

Namun, sementara outsourcing memberikan sejumlah keuntungan, juga menimbulkan sejumlah tantangan dan kontroversi. Salah satu perhatian utama adalah dampaknya terhadap kondisi kerja dan hak-hak pekerja. Seperti halnya pengaturan terhadap pekerja outsourcing yang mengalami perubahan dalam Undang-Undang terbaru, dimana pekerjaan yang dapat di outsourcing tidak dibatasi lagi sehingga pekerja outsourcing dapat masuk kedalam pekerjaan inti tergantung kebutuhan dalam sektor di perusahaan. Tenaga kerja outsourcing sering kali berhadapan dengan ketidakpastian terkait status pekerjaan, ketidakjelasan terkait hak-hak pekerja, dan kurangnya jaminan keamanan pekerjaan jangka panjang.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut tentunya diperlukan adanya perlindungan agar hak dari pekerja tetap terjaga sehingga hubungan kerja sama antara para pihak dapat berjalan lancar (Ramli et al., 2014). Perlindungan tenaga kerja mencakup aspek-aspek seperti jaminan sosial, upah minimum, jam kerja, hak berkumpul, hak berserikat dan perlindungan keselamatan kerja. Perlindungan yang kuat terhadap hak-hak pekerja/buruh dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk kemajuan dunia usaha. Dengan begitu adanya tenaga kerja outsourcing selain memberikan lapangan pekerjaan kepada masyarakat juga dapat memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing, namun juga penting untuk mempertimbangkan dampak sosial, ekonomi, dan etika yang melekat didalamnya. Pengaturan yang bijaksana dan kerjasama antara pihak-pihak terlibat diperlukan untuk memastikan bahwa outsourcing tenaga kerja berkontribusi positif terhadap pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan pekerja.

Maka terbentuklah peraturan perundangan-undangan mengenai outsourcing tersebut yakni tertuang dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan agar dapat menjadi payung hukum bagi pekerja outsourcing dalam menjaga hak pekerja. Namun dalam perkembangannya mengalami dinamika dalam masyarakat, serta mendapatkan perubahan peraturan perundang-undangan yakni dimulai dari Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lalu mendapatkan pembaharuan melalui Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja, dan tidak berselang lama mendapatkan reaksi penolakan dari masyarakat karena dirasa mempersulit keadaan masyarakat. Setelah itu di keluarkanlah Perpu No 2 Tahun 2022 sebagai pengganti Undang-Undang Cipta Kerja dan saat ini telah disahkan menjadi Undang-Undang dengan dikeluarkannya Undang-Undang No 6 Tahun 2023.

Widiastini (Widiastiani, 2022) dalam bukunya berpendapat bahwa, dalam praktiknya diakui bahwa outsourcing sering kali memberikan kerugian pekerja dikarenakan bentuk hubungannya kontrak seperti PKWT, upah yang cenderung dibawah standar, pemberian jaminan sosial yang minim, tanpa adanya jaminan dari pengawas kerja (job security), serta perkembangan karier yang tidak ada. Undang-undang tersebut kini mendapatkan pembaharuan bersamaan dengan diundangkannya undang-undang No 6 Tahun 2023.

Oleh karena itu penulis ingin mengkaji lebih dalam dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Setelah Disahkannya UU No 6 Tahun 2023 (Tentang Penetapan Perpu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang)”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Agar dapat menjadikan penelitian ini lebih terarah dan spesifik berdasarkan fokus kajian yang telah diangkat, maka bersumber dari apa yang telah di uraikan pada latar belakang yang telah dipaparkan terdapat beberapa permasalahan yang ingin penulis teliti, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana aturan hukum terhadap pekerja outsourcing di Indonesia?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja outsourcing ditinjau dari Undang-Undang no 6 tahun 2023?

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Mendasar terhadap pertanyaan dalam rumusan masalah dalam penelitian yang diajukan, untuk itu penulis akan menetapkan beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam melakukan penelitian ini, dengan harapan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam atau solusi konkret terhadap permasalahan yang dibahas, yaitu diantaranya :

1. Untuk mengetahui bagaimana aturan hukum terhadap pekerja outsourcing di Indonesia, dari disahkannya undang-undang yang mengatur hal tersebut serta dinamika perkembangannya dalam masyarakat hingga sampai saat ini.
2. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja outsourcing ditinjau dari Undang-Undang no 6 tahun 2023.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Berdasar dengan apa yang telah penulis tetapkan terkait beberapa tujuan yang ingin dicapai, terkait dengan hal tersebut adapun manfaat terkait penelitian ini akan penulis bagi ke dalam dua jenis yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang keduanya akan penulis paparkan yang diantaranya seperti berikut ini :

##### **A. Manfaat teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, penulis bertujuan untuk memberikan kontribusi berarti dalam pengembangan ilmu hukum. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru serta

pemahaman yang mendalam terhadap isu-isu hukum yang relevan, khususnya dalam konteks perkembangan regulasi terkait outsourcing yakni mengenai Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Setelah Disahkannya UU No 6 Tahun 2023 (Tentang Penetapan Perpu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang). Disamping itu, diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan menjadi kontribusi signifikan dalam literatur ilmiah, terutama bagi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Ponorogo, dengan tujuan memperkaya wawasan dan pengetahuan akademis mengenai topik yang dibahas serta dapat menjadi landasan yang kokoh dalam mengembangkan pemikiran hukum yang lebih baik dan aplikatif dalam menjawab tantangan-tantangan terkini.

#### B. Manfaat praktis

##### 1. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini pada umumnya diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan atau menambah wawasan baru di bidang hukum perdata, khususnya agar penulis memahami mengenai Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Setelah Disahkannya UU No 6 Tahun 2023 (Tentang Penetapan Perpu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang). Serta dapat mengetahui tentang bagaimana proses aturan terkait outsourcing di Indonesia dimulai dari awal munculnya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kebijakan tersebut dan dinamika perkembangannya dalam masyarakat yang dinilai kurang mengakomodir perlindungan hak pekerja sampai dengan adanya perubahan-perubahannya hingga saat ini. Selanjutnya agar mengetahui apa saja yang menjadi hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, serta bagaimana pengaturan terkait perlindungan hukum dari sebelum dan sesudah dikeluarkannya peraturan ini.

## 2. Bagi penelitian selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, hasil yang ditemukan diharapkan dapat menjadi referensi yang berharga bagi penelitian-penelitian serupa di masa mendatang khususnya tentang Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Setelah Disahkannya UU No 6 Tahun 2023 (Tentang Penetapan Perpu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang). Yang mana menyediakan analisis mendalam tentang isu-isu terkait praktik outsourcing dalam konteks hukum perdata. Referensi ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang berbagai aspek hukum yang terlibat dalam praktik outsourcing, serta menawarkan perspektif baru untuk mengeksplorasi topik ini secara lebih mendalam dalam perkembangan pengetahuan dalam sistem hukum perdata yang khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

## 3. Manfaat bagi perkembangan hukum

Dengan melakukan analisis mendalam terhadap isu-isu terkait praktik outsourcing dalam konteks hukum perdata, Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat berupa sumbangan ilmu pengetahuan yang bernilai tambah dalam bidang hukum perdata khususnya mengenai Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Setelah Disahkannya UU No 6 Tahun 2023 (Tentang Penetapan Perpu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang). Dengan memperluas pemahaman tentang praktik outsourcing, Temuan dan rekomendasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan yang bermanfaat dalam menangani masalah-masalah hukum yang terkait dengan outsourcing, serta memperkuat kebijakan dan praktik hukum yang berkelanjutan,

#### 4. Manfaat bagi universitas

Dengan adanya penelitian ini, hasil temuannya diharapkan dapat menjadi literatur karya ilmiah yang mana mampu untuk memberikan sumbangsih pemikiran ataupun wawasan yang dapat memberikan pengetahuan baru di dalam lingkungan universitas, Khususnya terkait hukum ketenagakerjaan pekerja outsourcing.

#### 5. Manfaat bagi masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi dan informasi tertulis terhadap masyarakat khususnya mengenai Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Setelah Disahkannya UU No 6 Tahun 2023 (Tentang Penetapan Perpu No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang). Sehingga masyarakat khususnya yang bekerja sebagai pekerja outsourcing dapat memahami dan mengetahui apa saja yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan adanya informasi yang lebih jelas mengenai hak-hak dan kewajiban mereka sesuai regulasi yang baru, diharapkan para pekerja outsourcing dapat memperkuat posisi mereka dalam negosiasi dengan pengusaha dan meningkatkan kesadaran akan pemahan hukum terkait perlindungan hukum yang mereka miliki. Dengan demikian, diharapkan masyarakat, terutama pekerja outsourcing, dapat lebih memahami terkait apa yang menjadi hak-haknya dan kewajiban yang mereka miliki sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum mereka serta memperbaiki kondisi perlindungan dan hubungan kerja di masa depan.