

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan pembangunan nasional tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan ekonomi, dunia industri dan kemajuan teknologi sehingga membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat. Akibatnya banyak bermunculan usaha-usaha baru yang membuat perusahaan-perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang banyak untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

Lingkungan yang sangat kompetitif menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Karena persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi

utamanya, maka pengusaha-pengusaha tersebut cenderung menggunakan tenaga *outsourcing* dalam proses produksi.

Outsourcing itu sendiri berasal dari bahasa Inggris yang berarti "alih daya". *Outsourcing* mempunyai nama lain yaitu "*contracting out*" yang merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Hal ini dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal lain. Di negara-negara maju seperti Amerika & Eropa, pemanfaatan *Outsourcing* sudah sedemikian mengglobal sehingga menjadi sarana perusahaan untuk lebih berkonsentrasi pada kegiatan bisnis utamanya sehingga lebih fokus pada keunggulan produknya.

Sekarang ini pemanfaatan tenaga kerja *outsourcing* sudah tidak dapat dihindari lagi oleh perusahaan di Indonesia. Kecenderungan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* kadang sering mengabaikan kesejahteraan buruh itu sendiri sehingga banyak menimbulkan persoalan, pada kenyataan sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial yang walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *jaminan keselamatan kerja*, serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* merupakan satu bentuk kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh yang akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Padahal seperti yang diketahui bahwa pekerja/buruh merupakan hal yang sangat penting dalam

berlangsungnya suatu kegiatan usaha sehingga dapat dikatakan pekerja merupakan tulang punggung perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin suatu perusahaan dapat berjalan dan berpartisipasi dengan baik dalam pembangunan.

Menyadari akan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan terhadap buruh dengan cara melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan *outsourcing*. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan peraturan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan terhadap buruh. Upaya meningkatkan kesejahteraan buruh diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan sesuai harkat dan martabatnya. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Di Indonesia khususnya di Kota Bandar Lampung telah terdapat banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing*. Berdasarkan informasi yang diperoleh, jumlah perusahaan di Kota Bandar Lampung yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* kurang lebih sekitar 250 (dua ratus lima puluh) perusahaan dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan berjumlah 9 (sembilan) orang. Dengan melihat banyaknya jumlah perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* ini tentunya semakin kompleks permasalahan yang sudah atau akan terjadi di dalamnya. Selain itu dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan

yang hanya 9 (sembilan) orang dapat diperkirakan bahwa pengawasan yang berlangsung selama ini kurang optimal.

Institusi yang diberi tanggung jawab langsung oleh pemerintah dalam hal ketenagakerjaan untuk tingkat pusat adalah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sedangkan untuk wilayah Kabupaten/Kota Bandarlampung adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Bandarlampung

Sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan seperti yang telah disebutkan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandarlampung mempunyai pegawai-pegawai yang bertugas mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada di Bandarlampung khususnya perusahaan *outsourcing* dalam memperlakukan tenaga kerjanya. Peran pegawai pengawas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandarlampung ini sangat diperlukan dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan agar dapat berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan dan Undang-undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan. Adapun yang menjadi tujuan dilakkannya pengawasan ini tertuang dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: Per. 03/MEN/1984 tentang Pengawasan Tenaga Kerja Terpadu, yaitu:

1. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Mengurus penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas guna pembentukan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya manfaat dari aturan tersebut. Tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif yang ada di dalamnya tidak akan berarti, terlebih dalam bidang ketenagakerjaan ini dimana para pihak yang terlibat di dalamnya terdiri dari dua subjek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi. Karena itu pihak majikan/pengusaha cenderung tidak konsekuen dalam melaksanakan ketentuan perburuhan karena ia merasa berada pada pihak yang memberikan pekerjaan. Oleh karena itu, aparat pengawas ketenagakerjaan Depnaker dalam hal ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam menindak pengusaha yang tidak menaati aturan-aturan yang telah diberikan dengan baik. Apalagi dengan banyaknya jumlah perusahaan *outsourcing* yang ada di Bandar Lampung saat ini, tentunya peran pegawai pengawas sangat dibutuhkan dalam menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di bidang hukum ketenagakerjaan dalam dan menuangkannya dalam

bentuk skripsi dengan judul “*Peran Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam Mengawasi Perusahaan Outsourcing di Bandar Lampung*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang menjadi latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam mengawasi perusahaan *outsourcing* di Bandar Lampung?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pegawai pengawas dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan *outsourcing* di Bandar Lampung?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Bidang ilmu penulisan ini hanya dalam lingkup Hukum Administrasi Negara, dimana dalam Hukum Administrasi Negara terdapat mata kuliah mengenai Hukum Ketenagakerjaan dan yang menjadi ruang lingkup bidang kajian dalam penelitian ini hanya terbatas dalam lingkup aspek peranan pegawai pengawas ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung dalam mengawasi perusahaan-perusahaan *outsourcing* di Bandar Lampung.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Bagaimana peran pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam mengawasi perusahaan *outsourcing* di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pegawai pengawas dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan *outsourcing* di Bandar Lampung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai pengembangan ilmu Hukum pada umumnya dan khususnya Hukum Tenaga Kerja mengenai peran pegawai pengawas ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung dalam mengawasi perusahaan *outsourcing* di Bandar Lampung.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada masyarakat dan memberikan masukan bagi kalangan praktisi hukum mengenai peran pegawai pengawas ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung dalam mengawasi perusahaan *outsourcing* di Bandar Lampung. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat dalam mewujudkan cita-cita bersama khususnya dalam peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.