

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Dunia kerja dan dunia usaha adalah sebuah dunia yang mengharuskan para pelaku-pelakunya untuk memiliki sebuah keahlian,kematangan,inovasi dan jangkauan yang cukup luas didalam menghadapi persaingan-persaingan yang setiap harinya selalu berkembang dan berevoluusi,para pelaku dunia kerja tentu sangat ingin memiliki jaminan kerja mereka dari salary atau gaji yang sebanding,jaminan Kesehatan dan kebutuhan yang lainnya yang harus dipenuhi oleh tempat mereka bekerja.sedangkan para pelaku atau para pembuat dunia usaha menginginkan setiap produk dan jasa yang mereka ciptakan akan laku dan berguna di pasar yang terdiri dari setiap elemen-elemen masyarakat

Dunia usaha yang di dalamnya begitu banyak persaingan dalam menjangkau pasar atau masyarakat mengharuskan para pengusaha atau pimpinan perusahaan untuk membuat inovasi produk dan jasa yang mereka tawarkan sekaligus harga dari produk maupun jasa tersebut. Perusahaan juga dituntut oleh pangsa pasar dan persaingan untuk memiliki respon yang cepat dan fleksibel yang tidak terbatas dalam meningkatkan layanan dengan komunikasi dua arah antara perusahaan dan para pelanggan melalui saran dan kritik yang digunakan juga sebagai upaya memenuhi standar para pelanggan dan memiliki kualitas yang dibutuhkan pasaran untuk bersaing dengan produk dan jasa yang sejenis.disamping itu,perusahaan juga harus menjamin setiap rangkaian proses

atau aktivitas pembuatan, penciptaan hingga pembaruan sebuah produk dan jasa yang mereka tawarkan kepada pasar memiliki kualitas yang terjamin dengan standar-standar operasional perusahaan. Dalam proses menciptakan sebuah produk maupun jasa yang solutif dan memiliki kualitas yang baik mengharuskan perusahaan memiliki para pekerja yang handal dan memang berkompetensi dibidang yang perusahaan butuhkan Dan Salah satu caranya adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan tertentu kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyedia jasa pekerja atau buruh dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan atau dikenal dengan istilah *outsourcing*.¹

Perusahaan di dalam mencari pekerja atau buruh menggunakan pihak ketiga di dalam menyeleksi para pekerja-pekerja yang ingin bekerja di perusahaan tersebut dengan memberikan syarat atau kriteria yang harus di penuhi oleh perusahaan outsourcing, strategi ini membuat perusahaan memiliki waktu dan space di dalam memungkinkan perusahaan mencapai efisiensi karena sumber daya perusahaan lebih banyak terfokus dan diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bagian inti dari perusahaan tersebut. Peluang ini kemudian memungkinkan perusahaan atau pihak ketiga lainnya menyediakan sebuah jasa penyedia atau penyalur tenaga kerja yang kemudian mendorong munculnya istilah tenaga kerja outsourcing.

Perusahaan yang di bekerja sama dengan pihak ketiga sebagai penyedia jasa tenaga kerja outsourcing hanya menyediakan syarat dan kriteria yang diberikan kepada perusahaan penyedia jasa outsourcing. Kriteria tersebut harus

¹ Jehani, Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Praninta Offset), 2008, hlm. 1

dipenuhi oleh pihak ketiga sebagai bagian dari standarisasi perusahaan didalam menerima para pekerja yang di sediakan dan di salurkan oleh pihak ketiga atau pihak penyedia jasa tenaga kerja outsourcing. Pekerja yang memenuhi standarisasi yang diberikan perusahaan akan tidak akan bekerja di perusahaan penyedia jasa outsourcing tersebut namun akan bekerja di perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan outsourcing tersebut. Hal inilah yang menyebabkan perusahaan induk atau perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tidak perlu bersusah payah mencari, menyeleksi dan melatih pekerja yang dibutuhkan yang tentunya membutuhkan biaya yang lumayan besar yang harus dikeluarkan perusahaan tersebut²

Perubahan pasal 66 dan penghapusan pasal 64 dan 65 Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan banyak sekali protes dari kalangan mahasiswa dan kalangan buruh. Perubahan yang diharapkan oleh buruh dan para tenaga kerja outsourcing ternyata belum memiliki efektivitas yang baik serta penjaminan hak-hak sekaligus kewajiban para perusahaan terhadap pegawai tenaga kerja outsourcing itu sendiri. Pasal 66 yang diubah oleh DPR-RI sendiri berbunyi

(1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

² Gunarto, Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya), 2006, hlm. 5

(2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

(3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

(4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

(5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Selanjutnya, terdapat beberapa Pasal yang mengatur tentang gaji atau pendapatan yang diterima karyawan seperti yang terdapat di Pasal 88C yang berbunyi (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Ada beberapa penghapusan ayat yang terjadi. Salah satunya adalah tentang penghapusan perlindungan bagi para pekerja yang termasuk dalam outsourcing dan pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia, penghubung atau

penyalur jasa pekerja dan buruh yang tergolong kedalam *outsourcing* atau alih daya tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

Selain itu, permasalahan lain yang timbul adalah tentang penerapan dan pengaplikasian Undang-Undang Omnibus Law atau cipta kerja yang di implementasikan oleh PT. Almira Lintang Pratama di Kota Ternate mengalami banyak penolakann dari karyawan-karyawan mereka sendiri. Di sisi lain penerapan Undang-Undang tersebut harus segera dilaksanakan karena merupakan bagian dari consensus antara Pemerintahan dan DPR-RI yang di dalamnya mengikat seluruh jenis perusahaan produksi barang,jasa dan lainnya. Pihak pertama yaitu perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Almira Lintang Pratama menuntut untuk segera diatur Kembali tentang beberapa point yang ada di Undang-Undang terbaru denga nisi pokok perjanjian mereka, namun pihak ke tiga yaitu pekerja menuntut PT.Almira Lintang Pratama memperhatikan dan menimbang kesejahteraan mereka serta pemenuhan hak-hak dan kewajiban yang selama ini tenaga kerja belum merasakan sepenuhnya.

PT. Almira Lintang Pratama di Kota Ternate sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja yang juga merupakan suatu perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing*. Persyaratan sebagai perusahaan penyedia jasa dengan mengikuti evaluasi dan verifikasi terhadap keabsahan kelengkapan persyaratan dokumen sertifikasi serta pemenuhan persyaratan tertentu lainnya yang dilakukan oleh perusahaan lain (pelaku usaha) dalam meminta bantuan jasa penyediaan tenaga kerja. Berdasarkan uraian diatas

maka penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah dengan judul : **“Perjanjian Kerja Outsourcing Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Sebagai Penyedia Jasa Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Pada PT. Almira Lintang Pratama di Kota Ternate)”**

B.Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah penulis paparkan diatas maka dapatlah dirumuskan apa yang menjadi permasalahan dalam penulisan proposal skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Almira Lintang Pratama dengan para pekerja sebagai penyedia jasa tenaga kerja ?
2. Bagaimana penyelesaian masalah kerja outsourcing di PT Almira Lintang Pratama ?

C.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan judul skripsi dapat diketahui apa yang menjadi tujuan dan manfaat penelitian ini.

1. Agar dapat mengetahui permasalahan dan penyimpangan yang terjadi dari proses penerimaan tenaga kerja Outsourcing
2. Untuk mengetahui Efek dari di berlakukanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 kepada para tenaga kerja outsourcing
3. Untuk mengetahui upaya pemerintah agar outsourcing dapat diterima semua pihak dan dapat berjalan dengan baik.

D.Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baik secara praktis maupun secara akademis antara lain :

1. Manfaat teoritis

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, referensi, literatur dan sumbangan pemikiran di dalam program studi Ilmu Hukum pada Umumnya tentang masalah penerapan sistem outsourcing dan Hukum KetenagaKerjaan di Indonesia pada khususnya dan sebagai salah satu acuan pengawasan pelaksanaan pemberian izin pada setiap perusahaan yang ingin menjadi perusaha penyedia jasa para tenaga kerja yang diawasi dan di audit langsung oleh Dinas Tenaga Kerja

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan dan acuan bagi pemerintah dan aparat sipil lainnya dalam praktek penerapan hingga pelaksanaan dalam pemberian izin kepada perusahaan penyedia jasa guna menegakkan keadilan bagi buruh *outsourcing* sekaligus sebagai bahan pengawasan pada setiap perusahaan penyedia dan penyalur jasa tenaga kerja outsourcing.