

BAB I

PENDAHULUAN

Secara umum, tenaga kerja diartikan sebagai setiap orang yang dapat bekerja. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Yang akan dibahas pada jurnal ini adalah tenaga kerja yang terikat kepada sistem kontrak yang berada pada naungan perusahaan *outsourcing*.

Outsourcing adalah suatu perusahaan yang membuat suatu perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk suatu pekerjaan tertentu. Disini pihak pekerja mengadakan perjanjian kerja bukan dengan perusahaan dimana mereka bekerja, akan tetapi mereka membuat perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Peraturan yang mengatur tentang *outsourcing* pertama kali disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Pasal 64 yang berbunyi: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Kemudian pada Pasal 65 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.” Ketentuan ini

yang diterapkan pada praktek kerja karyawan kontrak atau *outsourcing* di Indonesia. Sistem *outsourcing* tidak menyentuh kegiatan utama dari perusahaan yang akan dituju tetapi lebih kepada penunjang perusahaan itu sendiri.

Sistem kontrak atau *outsourcing* untuk sekarang ini mulai diliirk karena perusahaan pemakai jasa *outsourcing* tidak perlu memikirkan lagi tentang sistem kerja, kehadiran karyawan, upah dan lain-lain yang seharusnya ditanggung oleh perusahaan tersebut, tetapi akan ditanggungkan kepada perusahaan *outsourcing*.

Pengaturan ketentuan tentang *outsourcing* dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, membuka peluang berdirinya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa *outsourcing*. Meskipun sudah ada Undang-undang yang mengatur tentang *outsourcing* tersebut, namun masih muncul permasalahan seperti pada 31 Desember 2017, PT. Jakarta International Container Terminal (JICT) mengakhiri kerja sama dengan perusahaan penyedia alih daya (*outsourcing*) PT. Empco. Hal itu menyebabkan 400 karyawan alih daya di bawah PT. Empco harus putus kontraknya. Akibatnya, para karyawan yang di bawah naungan PT. Empco menolak pemutusan hubungan kerja dan melakukan unjuk rasa di PT. Jakarta International Container Terminal (JICT). Karena kasus diatas, pada penelitian ini penulis akan membahas bagaimana pelaksanaan sistem *outsourcing* ini apakah sesuai dengan undang-undang, bagaimanakah perlindungan hukum untuk karyawan perusahaan *outsourcing* ini dan apakah yang menjadi hak dan kewajiban karyawan di perusahaan ini.

Perusahaan yang akan kita bahas adalah PT. Garda Wibawa Sukses yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing* yang perusahaannya mengelola atau menyalurkan jasa tenaga kerja *security* yang berlokasi di Jalan Gaperta Komplek The Piazza Residence Blok C No 10 Medan. PT. Garda Wibawa Sukses merupakan jasa penyaluran tenaga kerja *security*, dimana sumber daya manusianya sudah terdidik dan dilatih, ditempa menjadi *security* yang bekerja secara profesional dan mampu menjawab dan menjalankan segala instruksi kerja sesuai dengan permintaan mitra di lapangan sesuai dengan Standardisasi Operasional Prosedur.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka kami penulis memilih jurnal yang berjudul: **“ Analisis Yuridis terhadap Hak dan Kewajiban Karyawan Outsourcing Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses) ”**