

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Negara Indonesia ialah negara hukum, segala aktivitas kehidupan masyarakat diatur dengan hukum, seperti amanat yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945. Hukum di negara Indonesia pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur, dan sejahtera.

Negara hukum Indonesia saat ini dihadapkan pada era revolusi industri 4.0. Era tersebut membawa dampak yang besar pada seluruh sektor kehidupan manusia. Salah satunya subyek hukum dalam hal ini orang perseorangan dan badan hukum berlomba-lomba membuat usaha atau mendirikan perusahaan. Hal tersebut membawa pengaruh bagi masyarakat, karena dengan semakin banyaknya perusahaan akan semakin meningkatkan jumlah lapangan kerja yang akan berdampak pada dibutuhkannya pekerja untuk melakukan pekerjaan.

Pekerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerja *outsourcing*. Pekerja *outsourcing* adalah pekerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan, dalam hal ini perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat

secara tertulis sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dasar hukum pelaksanaan *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 menjelaskan bahwa:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang terdiri dari 9 ayat mengatur mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan wajib dibuat secara tertulis, syarat-syarat pemborongan pekerjaan, perusahaan pemborongan pekerjaan wajib berbentuk badan hukum, perlindungan kerja pekerja pemborongan pekerjaan, dan hubungan kerja. Sedangkan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang terdiri dari 4 ayat mengatur mengenai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

*Outsourcing* di Indonesia mulai berkembang dengan pesat sejak diundangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada tahun 2003. Hal tersebut terjadi dalam rangka efisiensi, karena pengusaha merasa aman jika buruh yang di *outsource* adalah buruhnya perusahaan jasa pekerja. Sehingga yang bertanggungjawab terhadap buruh *outsource* adalah perusahaan jasa pekerja. Perusahaan pengguna jasa merasa dibantu oleh Pasal 65 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa antara perusahaan jasa pekerja harus ada hubungan kerja dengan buruh yang ditempatkan pada perusahaan pengguna.

Pekerja *outsourcing* dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai hak-hak yang sama dengan pekerja pada umumnya yang diatur oleh berbagai Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain Hak menerima upah yang layak, hak cuti tahunan dan sakit, hak mendapatkan upah walaupun tidak bekerja, hak mendapatkan tambahan upah, hak memperoleh jaminan sosial, hak mendapatkan perlindungan dan keselamatan kerja, hak menerima tunjangan hari raya keagamaan, hak membentuk serikat pekerja, dan lain-lain.

Hak-hak pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan merupakan bentuk perlindungan hukum kepada pekerja yang bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja. Perlindungan hukum dalam peraturan perundang-undangan merupakan bentuk perlindungan yang bersifat preventif yang artinya pencegahan. Selain preventif, ada perlindungan hukum yang bersifat represif yang merupakan bentuk penegakan hukum jika terdapat hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan.

Hak-hak pekerja *outsourcing* merupakan hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Akan tetapi, masih banyak perusahaan yang tidak memenuhinya. Pada tahun 2012 banyak perusahaan memperlakukan karyawannya tidak sesuai regulasi atau etika yang berlaku. Hal tersebut menyebabkan dibentuknya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain.

Kota Samarinda terdapat banyak perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Pegawai pengawas Dinas Ketenagakerjaan kota Samarinda pernah melakukan pemeriksaan dan mendapatkan fakta masih ada pekerja *outsourcing* yang bekerja pada kegiatan utama. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa salah satu syarat perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Jika hal tersebut terjadi demi hukum status hubungan kerja pekerja *outsourcing* dengan perusahaannya beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Masalah lain yang ditemui di kota Samarinda, terdapat perusahaan *outsourcing* yang tidak mendaftarkan pekerjanya di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Hal tersebut bertentangan dengan hak-hak pekerja yang telah dijamin dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Di kota Samarinda terdapat salah satu perusahaan yang menggunakan jasa pekerja *outsourcing* yakni PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk*.

PT. Tirta Mahakam *Resources Tbk* Samarinda merupakan perusahaan yang memproduksi *plywood, blackboard, lamin ply, lumber core, sawmill, dan polyester*. Dalam memproduksi produk-produk tersebut, PT. Tirta

Mahakam *Resources* Tbk dibantu oleh PT. Karunia Jaya Semesta yang merupakan perusahaan *outsourcing*. Banyaknya kasus perusahaan *outsourcing* yang tidak melindungi hak-hak pekerjanya, membuat penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut pelaksanaan hak-hak pekerja *outsourcing* di PT. Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis menetapkan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DI PT TIRTA MAHAKAM RESOURCES Tbk SAMARINDA”** .

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di PT Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda?
2. Faktor apa yang menghambat pemenuhan hak-hak pekerja di PT Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di PT Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda.
2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat pemenuhan hak-hak pekerja di PT Tirta Mahakam *Resources* Tbk Samarinda.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai mengenai hak-hak pekerja dan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang jelas mengenai perlindungan hak-hak pekerja dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang terkait didalamnya khususnya bagi para pekerja dan perusahaan terkait.