



SKRIPSI

**HAK KONSTITUSIONAL DAN PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI PEKERJA ALIH DAYA**

Constitutional Rights And Legal Protection For Outsource

Oleh :

LUK LUU ULZANAH

NIM 160710101192

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2020

SKRIPSI

**HAK KONSTITUSIONAL DAN PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI PEKERJA ALIH DAYA**

Constitutional Rights And Legal Protection For Outsource

Oleh :

LUK LUU ULZANAH

NIM 160710101192

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2020

MOTTO

“Saat saya dipertemukan dengan orang-orang sukses, saya selalu bertanya tentang 100 pertanyaan untuk mencari tahu siapa alasan dibalik kesuksesan mereka dan jawaban mereka selalu sama, yaitu: ketekunan, kerja keras dan mempekerjakan orang-orang yang baik.”

-Kiana Tom-¹



¹ <https://jadikaryawan.com/kata-kata-motivasi-inspiratif-karyawan> diakses pada 20 Juli 2020

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tuaku, Ibunda Maimunatun dan Ayah Cahyono, yang selalu mendoakan disepanjang perjalananku, selalu memberikan segala perhatian dan dukungan yang telah diberikan dengan tulus, serta memberikan arahan disetiap tujuanku.
2. Almamater Universitas Jember yang kubanggakan.

PERSYARATAN GELAR

**HAK KONSTITUSIONAL DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PEKERJA ALIH DAYA**

CONSTITUTIONAL RIGHTS AND LEGAL PROTECTION FOR
OUTSOURCE

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

Luk Luu Ulzanah

160710101192

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2020**

PERSETUJUAN

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL**

**Oleh :
Dosen Pembimbing Utama**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H
NIP 1969123019990310001**

Dosen Pembimbing Anggota

**H. EDDY MULYONO, S.H., M.Hum.
NIP 196802191992011001**

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

Hak Konstitusional dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alih Daya

Oleh :

Luk Luu Ulzanah

160710101192

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H

1969123019990310001

H. EDDY MULYONO, S.H., M.Hum.

196802191992011001

Mengesahkan

Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Penjabat Dekan,

Dr. Moh Ali, S.H., M.H.

197210142005011002

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan panitia penguji

Hari : Kamis

Tanggal : 25

Bulan : Juni

Tahun : 2020

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua,

Sekretaris,

TOTOK SUDARYANTO, S.H., M.S

Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M

NIP 1957012219820310002

NIP 196011221989021001

Anggota Penguji

Dr. Aries Harianto , S.H., M.H.

NIP. 1969123019990310001

H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum.

NIP. 196802191992011001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Luk Luu Ulzanah
Nim : 160710101192
Fakultas : Hukum
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Tata Negara

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “HAK KONSTITUSIONAL DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ALIH DAYA” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansial disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 25 Juni 2020

Yang Menyatakan,

Luk Luu Ulzanah

160710101192

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji syukur penulis terhadap Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“HAK KONSTITUSIONAL DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ALIH DAYA”**.

Skripsi ini merupakan karya ilmiah dan merupakan salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tentunya tidak lepas dari dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini disampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar besarnya atas segala bantuan, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. Aries Hariyanto, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu dan kesabaran untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penulisan skripsi ini hingga mencapai hasil maksimal;
2. Bapak H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini;
3. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S selaku Ketua Penguji yang telah memberikan kritik, saran, masukan serta ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis demi perbaikan penulisan skripsi ini;
4. Bapak Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M selaku Sekretaris Penguji sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan kritik, saran, masukan serta ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis demi perbaikan penulisan skripsi ini;
5. Bapak Dr. Moh Ali, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember dan Ibu Dr. Dyah Ochterina Susanti, S.H., M.Hum., Bapak Echwan Iriyanto, S.H., M.H., dan Bapak Dr. Aries Hariyanto, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Segenap Bapak Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang terhormat;

7. Bapak Dr. Bayu Anggono, S.H., M.H. selaku ketua dan ibu Nurul Laili Fadhilah, S.H., M.H. selaku sekretaris jurusan HTN;
8. Kepada kedua orang tua Ayah Cahyono dan Ibu Maimunatun tercinta serta kakak saya tercinta mas Eko Andrian yang selalu memberikan kasih sayang serta perhatian kepada penulis;
9. Kepada teman dekat saya, kakak, teman, sahabat dll Rendy Dwi Laksana yang menemani selama 4 tahun dengan memberikan hal-hal positive dan membantu serta memberi semangat kepada penulis;
10. Kepada sahabat-sahabat tercinta saya Sunan Amilia, Mila Khoirun Nisa, Ella Lovi Septiani, Tefa Berliana Cahya, Oktaviani Dwi Priandani, Riska Yuniar Finayanti, Dinda Nur Alfiyah yang selalu menemani dan memberikan dukungan kepada penulis;
11. Serta kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya yang telah memberikan bantuan kepada penulis baik secara langsung maupun secara tidak langsung sehingga skripsi ini bisa terwujud.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan segala masukan yang bersifat kritis sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna. Semoga hasil karya dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan penulisan selanjutnya.

Jember, 25 Juni 2020

Penulis

RINGKASAN

Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja/buruh mempunyai peran penting sebagai pelaku atau subjek dalam ketenagakerjaan. Selain pekerja ada pengusaha dan perusahaan yang juga termasuk dalam subjek pelaku kegiatan ketenagakerjaan. Sebelum melakukan pekerjaan, terlebih dahulu dibuat sebuah perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja. Perjanjian kerja dibuat oleh perusahaan, apabila pekerja setuju atas perjanjian yang diberi oleh perusahaan maka akan terjadi suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan yang kemudian akan menjadi hal yang mengikat bagi kedua belah pihak.

Terdapat dua jenis pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan, yaitu pekerja tetap dan pekerja kontrak. Pekerja tetap yaitu pekerja yang menandatangani kontrak kerja dengan jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja dengan masa kerja yang tidak bisa ditentukan. Pengertian mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu terdapat pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 "*Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.*" Sehingga status dari pekerja adalah pekerja tetap. Sebaliknya, terdapat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dimana pekerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian ini adalah pekerja kontrak dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlaku bagi pekerja kontrak.

Di Indonesia dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenal istilah pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan atau pemborongan kerja, yaitu pada pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Istilah lain yang digunakan dalam berbagai literatur mengenai pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain adalah outsourcing atau alih daya. *Outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yang bila diartikan ke dalam bahasa Indonesia menjadi alih daya. Kemudian istilah inilah yang kemudian terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan literatur lain.

Pelaksanaan sistem kerja alih daya di Indonesia didasarkan pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian pengaturan lebih lanjut didasarkan pada Permenakertrans, Kepmen serta PP lainnya. Pengertian dari sistem kerja alih daya adalah pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain, pihak lain disini merupakan perusahaan penyedia jasa pekerja atau biasa disebut perusahaan alih daya. Kemudian perusahaan yang memberikan pekerjaan disebut dengan perusahaan pemberi kerja (*user*). Perusahaan alih daya merekrut pekerja untuk diberikan keahlian dan ilmu agar sebelum dipekerjakan kepada perusahaan pemberi kerja mereka tidak perlu menjalani masa trainee atau pelatihan khusus lagi.

Untuk dapat melakukan sistim kerja alih daya terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi. Tidak semua pekerjaan dapat dialihkan kepada perusahaan alih daya. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah pekerjaan yang dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat produksi secara langsung. Hal ini diatur dalam pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Alasan perusahaan pemberi kerja memanfaatkan sistim kerja alih daya dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaanya adalah karena tujuan efisiensi biaya produksi. Pekerja tidak perlu diberikan pelatihan lagi sehingga siap langsung untuk melakukan pekerjaan. Hubungan kerja yang terjadi ketika perjanjian kerja telah disepakati adalah antara perusahaan pemberi kerja (user) dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau perusahaan alih daya. Pekerja tidak mempunyai hubungan langsung dengan perusahaan pemberi kerja (user) karena yang meneken perjanjian adalah antar perusahaan saja.

Pekerja alih daya mempunyai hak dan kewajiban dalam melakukan pekerjaanya, hak nya sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri No. 19 Tahun 2012 pada Pasal 29 ayat 3 yaitu hak untuk cuti, hak untuk mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan, hak untuk mendapatkan THR, hak untuk mendapatkan istirahat, hak ganti rugi apabila mendapatkan PHK serta hak untuk mendapatkan upah yang layak. Kewajibannya tentu saja untuk melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Selain hak, pekerja alih daya juga mempunyai perlindungan hukum yang diberikan oleh negara. Perlindungan tersebut berupa peraturan perundang-undangan yang secara tegas mengatur hak pekerja alih daya agar kedudukannya dalam perusahaan tidak di salah gunakan serta mendapatkan diskriminasi dari pekerja lainnya. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara antara lain dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sehingga perusahaan pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan diluar konteks yang telah diperjanjikan.

Daftar Isi

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN	viii
HALAMAN PERNYATAAN.....	ix
HALAMAN UCAPAN	x
HALAMAN RINGKASAN	xii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Metode Penelitian.....	6
1.5.1 Tipe Penelitian	7
1.5.2 Pendekatan Masalah	7
1.5.3 Bahan Hukum	8
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer	8
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder	9
1.5.3.3 Bahan Non Hukum	9
1.5.4 Analisa Bahan Hukum.....	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Pekerja.....	11

2.1.1 Pengertian Pekerja	11
2.1.2 Perlindungan Hukum Pekerja	15
2.2 Hak dan Kewajiban Pekerja	16
2.2.1 Hak Pekerja.....	16
2.2.2 Kewajiban Pekerja	18
2.3 Tinjauan Umum tentang Pekerja Borongan	19
2.3.1 Pengertian Pekerja Borongan.....	19
2.3.2 Dasar Hukum Perburuhan.....	20
2.3.3 Pengertian Tentang Alih Daya.....	23
2.3.4 Hubungan Kerja Sama dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (<i>Outsourcing</i>).....	27
2.4 Perjanjian Kerja	28
2.4.1 Pengertian Perjanjian Kerja	28
BAB III PEMBAHASAN	32
3.1 Hak Konstitusional Pekerja Alih Daya Berdasarkan Undang-Undang Yang Berlaku Di Indonesia.....	32
3.2 Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya.....	38
BAB IV PENUTUP	49
DAFTAR PUSTAKA.....	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia, kebutuhan dan bekerja merupakan sebuah rangkaian yang tidak bisa dipisahkan. Kebutuhan dalam hidup manusia terdiri dari jenis yang sangat beragam dan bervariasi, berbeda-beda setiap manusia satu dengan yang lainnya. Kebutuhan tersebut kemudian menuntut manusia untuk berusaha dan bekerja agar kebutuhannya dapat terpenuhi.

Kegiatan yang dapat menghasilkan sebuah kepuasan dalam terpenuhinya sebuah kebutuhan adalah dengan bekerja. Bekerja menjadi sebuah alat atau perbuatan yang menghasilkan output berupa upah/gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Selain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, bekerja juga merupakan alat atau kegiatan yang dapat menghasilkan sesuatu yang dapat meningkatkan taraf atau kualitas hidup termasuk juga derajat hidup seseorang.

Di era yang modern ini banyak sekali jenis pekerjaan yang dibutuhkan dan ditawarkan oleh perusahaan. Banyak jenis pekerjaan yang bisa dijumpai di jejaring media sosial maupun di internet untuk dapat dengan mudah diakses oleh masyarakat agar masyarakat tidak mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan berdasarkan keahlian yang mereka punya. Tempat yang menaungi seseorang atau sekumpulan orang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya adalah perusahaan. Perusahaan dalam pengertian ini mempunyai arti yang sangat luas. Seseorang yang menjalankan suatu perusahaan disebut sebagai pengusaha.

Pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan pasti terikat pada hubungan yang dinamakan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi ketika pekerja/buruh menyetujui suatu perjanjian kerja yang diajukan oleh pengusaha terhadapnya. Berdasarkan KUHPerdara dalam pasal 1313 perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dengan demikian maka timbulah suatu hubungan sebagai akibat dari adanya suatu perjanjian, hubungan ini disebut dengan hubungan kerja.

Ada beberapa kriteria sehingga perjanjian yang dibuat dinyatakan menjadi sah yaitu terdapat ada pasal 1320 KUHPerdara, antara lain:

- a. adanya kata sepakat;
- b. cakap
- c. hal tertentu; dan
- d. sebab yang halal.

Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhiri suatu pekerjaan. Akan tetapi bagi pekerja hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan *subordinatif* atau hubungan di mana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan.²

Perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak kemudian dituangkan dalam bentuk tertulis yang disebut dengan kontrak kerja. Apabila dikemudian hari terjadi pelanggaran atau terjadi kurangnya pemenuhan hak atau kewajiban salah satu pihak maka akan diselesaikan melalui jalur damai. Apabila tidak mencapai kesepakatan melalui jalur damai maka kedua belah pihak akan menyelesaikannya dengan melakukan arbitrase atau melalui pengadilan.³

Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja termasuk dalam hubungan keperdataan. Dikatakan demikian karena perjanjian tersebut dibuat oleh dua subjek hukum yang mempunyai kedudukan perdata.⁴

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja alih daya adalah dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau biasa disebut dengan perusahaan alih daya.. Hubungan yang timbul dari adanya perjanjian pemborongan pekerjaan adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi kerja (*user*).

² Wahyu Ramadhani, *Tinjauan Yuridis Mengenai Pekerja/Buruh Outsourcing pada Bank BUMN (Studi Penelitian pada Bank-Bank BUMN dikota Langsa)*

³ Is Muhammad Sadi, *Hukum Perusahaan di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm. 7

⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. PRADNYA PARAMITA, Jakarta, 2004 hlm.

Sehingga pekerja alih daya tidak mempunyai hubungan hukum dengan perusahaan pemberi kerja (*user*).

Untuk menghindari permasalahan yang menimbulkan kesalahpahaman antara pekerja dengan pengusaha, maka diperlukan manager-manager atau staf HR yang profesional dalam merumuskan klausul-klausul yang baik, aman, tegas, jelas, tidak multitafsir dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia⁵.

Pada dasarnya, bukan hanya manusia yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perusahaan juga membutuhkan peran dari sekelompok manusia lain untuk menjadi pekerja dan membantu menjalankan bisnisnya. Baik dengan menggunakan tenaga maupun dengan hal lainnya. Perusahaan memerlukan tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya terhadap pelanggan atau kliennya.

Banyak cara yang dilakukan pengusaha untuk menyerap tenaga kerja untuk melakukan berbagai pekerjaan di perusahaannya. Salah satunya adalah dengan mempekerjakan pekerja borongan yang telah terorganisir dalam sebuah perusahaan penyedia jasa kerja atau biasanya disebut dengan perusahaan *outsourcing* dan pekerja yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa kerja disebut sebagai pekerja alih daya. Terdapat beberapa istilah yang umum dan berbeda-beda mengenai *outsourcing*.

Outsourcing bersalah dari kata dalam bahasa Inggris yang terdiri dari kata “*out*” yang berarti “luar” dan “*sourcing*” yang berarti “sumber”. Namun jika diartikan dalam bahasa Indonesia *outsourcing* berarti alih daya.⁶ Keberadaannya dalam undang-undang kata *outsourcing* atau alih daya memang tidak ditemukan, yang ada dalam peraturan perundang-undangan adalah istilah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Hal ini terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Khakim Abdul, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT. CITRA ADITYA BAKTI, 2017, hlm. 7-8

⁶ Asyhadie, HZ dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, PRENADAMEDIA GROUP, Jakarta Timur, 2019 hlm. 103

Dalam era modern seperti saat ini penggunaan jasa perusahaan penyedia jasa kerja sudah menjadi trend di kalangan pengusaha suatu perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun swasta. Hal tersebut terjadi karena banyak sekali bermunculan perusahaan-perusahaan penyedia jasa yang menawarkan ke perusahaan pemberi kerja (*user*). Sehingga perusahaan pemberi kerja tidak perlu susah payah mencari dan melatih pekerja yang dibutuhkan di perusahaannya. Dalam perusahaan penyedia jasa kerja para pekerja dilatih dengan berbagai keahlian untuk kemudian dipekerjakan ke perusahaan pemberi kerja (*user*) sehingga saat mulai bekerja di perusahaan pemberi kerja (*user*) para pekerja alih daya tidak perlu mendapatkan pelatihan lagi.

Peraturan yang menjadi landasan diadakannya pengalihan sebagian pekerjaan oleh suatu perusahaan pada perusahaan lain adalah Pasal 64 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.*" Dalam peraturan lainnya yaitu dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang berbunyi "*Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima borongan.*"

Dengan adanya sistem kerja *outsourcing* ini membuat suatu dimensi baru dalam dunia ketenagakerjaan. Dikatakan demikian karena ada sebuah inovasi baru dalam peluasan lapangan pekerjaan. Perusahaan dapat dengan mudah dalam mencari pekerja sehingga menjadi efisien dalam pelaksanaan kegiatan di perusahaan. Dalam pelaksanaannya perjanjian kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja (*user*) adalah sebuah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang artinya para pekerja tersebut hanya seorang pekerja kontrak dengan waktu tertentu yang dapat diberhentikan setelah masa kontrak usai dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha berdasarkan perjanjian yang berlaku.

Para pekerja alih daya yang tergabung dalam perusahaan penyedia tenaga kerja ini tidak mempunyai kejelasan atas hak-hak yang diterimanya.⁷ Seringkali terjadi para pekerja alih daya mendapat pekerjaan atau perintah oleh perusahaan pemberi kerja yang tidak sesuai dengan peraturan sebagaimana mestinya. Berdasarkan pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “*Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:*

- a. *dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. *dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. *merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
- d. *tidak menghambat proses produksi secara langsung.”*

Peraturan mengenai pekerjaan yang dapat dilakukan oleh para pekerja alih daya adalah pekerjaan yang tidak menyentuh dengan kegiatan utama yang dilakukan di suatu perusahaan. Dengan kata lain pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja alih daya hanya pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang dari sebuah perusahaan pemberi kerja.

Terjadi banyak polemik mengenai pelaksanaan alih daya di Indonesia, jika ditinjau dari segi pekerja alih daya banyak terjadi kerugian yang dialami serta ketidakpastian status dari pekerja alih daya, tetapi banyak keuntungan yang dapat diambil oleh perusahaan pemberi kerja (*user*) seperti tidak adanya pemberian uang pesangon pada pekerja alih daya ketika masa perjanjian telah usai, serta tidak perlu memberikan tunjangan apapun.

Contoh kasus yang kerap terjadi terhadap polemik yang terjadi pada pekerja alih daya adalah ketika perusahaan mem PHK secara sepihak terhadap pekerja alih daya. Hal tersebut sangat sering terjadi dalam praktik kehidupan sehari-hari. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja alih daya yang seharusnya mempunyai hak atas pekerjaannya. Dengan adanya

⁷ Sudiarawan, Agus Kadek, *Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja* Vol 5 No. 2 Oktober 2016

peristiwa demikian maka diperlukan suatu perlindungan hukum bagi pekerja alih daya yang berkerja pada suatu perusahaan. Sehingga mereka mempunyai kepastian atau payung hukum yang melindungi hak-hak serta kewajibannya ketika melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik dan perlu untuk membahas dan mengkaji isu hukum yang ada dengan judul **“Hak Konstitusi dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alih Daya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mencoba mengidentifikasi beberapa permasalahan yang relevan, antara lain sebagai berikut :

1. Apakah perlindungan hukum bagi pekerja alih daya telah sesuai dengan hak konstitusional pekerja?
2. Apa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja alih daya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami dan mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja alih daya di Indonesia telah sesuai dengan hak konstitusional pekerja.
2. Untuk memahami dan mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja alih daya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penulisan ini dapat menjadi sumbangan pemikiran ilmiah. Serta dapat melengkapi kajian-kajian yang mengarah pada ilmu pengetahuan, khususnya menyangkut masalah ketenagakerjaan.
2. Secara praktis, penulisan ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah dan pengusaha dalam memberikan pekerjaan yang termuat dalam perjanjian kerja yang seharusnya dilakukan oleh pekerja alih daya sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

1.5 Metode Penelitian

Untuk menjamin suatu kebenaran ilmiah , maka dalam penelitian harus dipergunakan metodologi yang tepat karena hal tersebut sebagai pedoman dalam

rangka mengadakan penelitian termasuk analisis terhadap data hasil penelitian. Metodologi merupakan cara kerja bagaimana menemukan atau memperoleh atau menjalankan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil yang konkrit. Sehingga penggunaan metode penelitian hukum dalam penulisan skripsi ini dapat digunakan untuk menggali, mengolah dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Metode yang tepat diharapkan dapat memberikan alur pemikiran secara berurutan dalam usaha mencapai pengkajian. Adapun metode yang digunakan sebagai berikut :

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah Yuridis Normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti Undang-Undang , literatur-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan⁸

1.5.2 Pendekatan Masalah

Di dalam suatu penelitian hukum terdapat beberapa macam pendekatan yang dengan pendekatan tersebut, penulis mendapat informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang diangkat dalam permasalahan untuk kemudian dicari jawabannya. Adapun dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu pendekatan perundangan-undangan dan pendekatan konseptual yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*), yaitu suatu metode pendekatan melalui pendekatan dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2016, hlm. 194

Prinsip-prinsip ini dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum.⁹

- b. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.¹⁰

1.5.3 Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sarana dari suatu penulisan yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu :

- a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Adapun yang termasuk dalam bahan hukum primer yang akan dipergunakan dalam mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan ini adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015;
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012;
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2016;
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No . Per-04/MEN/1994;

⁹ *Ibid*, hlm. 138

¹⁰ *Ibid*, hlm. 93

- 8) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-150/MEN/1999;
- 9) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004;
- 10) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-101/MEN/IV/2004;
- 11) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-102/MEN/2004;
- 12) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-220/MEN/X/2004;
- 13) Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011;
- 14) Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah juga seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku di suatu negeri. Keberadaan bahan-bahan hukum sekunder, secara formal tidak sebagai hukum positif.¹¹ Adapun yang termasuk dalam bahan-bahan hukum sekunder ini adalah buku-buku, teks, laporan penelitian hukum, jurnal hukum yang memuat tulisan-tulisan kritik para ahli dan para akademisi terhadap berbagai produk hukum perundang-undangan dan putusan pengadilan, monograp-monograp, buletin-buletin atau terbitan lain yang memuat debat-debat dan hasil dengar pendapat di parlemen, deklarasi-deklarsi, dan situs-situs internet.

c. Bahan Non Hukum

Sebagai penunjang dari sumber hukum primer dan sekunder, sumber bahan non hukum dapat berupa internet, ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penulisan skripsi.¹²

¹¹ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Siangkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 165

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Opcit*, hlm.164

1.5.4 Analisa Bahan Hukum

Sebagai cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dipergunakan untuk metode analisa bahan hukum deduktif, yaitu suatu metode penelitian berdasarkan konsep atau teori yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain dengan sistematis berdasarkan kumpulan bahan hukum yang diperoleh, ditambahkan pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan bahan kajian sebagai bahan komparatif.

Langkah-langkah selanjutnya yang dipergunakan dalam melakukan suatu penelitian hukum yaitu:

- a. mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
- b. pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
- c. melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
- d. menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
- e. memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun didalam kesimpulan.¹³

Langkah-langkah ini sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat prespektif dan terapan. Ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat prekripsi, mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum. Ilmu hukum sebagai ilmu terapan, menerapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum. Oleh karena itu, langkah-langkah tersebut dapat diterapkan baik terhadap penelitian untuk kebutuhan praktis maupun untuk kajian akademis.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Opcit*, hlm. 171

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pekerja

2.1.1 Pengertian Pekerja

Hukum ketenagakerjaan merupakan peraturan yang mengatur tentang permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, pihak-pihak yang ada dalam hukum ketenagakerjaan terdiri dari pekerja, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa¹⁴. Dalam isinya hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai peraturan-peraturan yang mengatur tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja.¹⁵

Pengertian pekerja sendiri terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*"¹⁶ Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya mempunyai pengertian yang tidak berbeda. Hanya saja dua kata tersebut digabungkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan maksud menyesuaikan dengan istilah Serikat Pekerja/serikat Buruh pada Undang-Undang yang telah diundangkan sebelumnya, yaitu Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000.

Ada perbedaan pengertian antara buruh dan pekerja pada zaman Hindia Belanda, buruh digunakan pada orang yang melakukan pekerjaan kasar seperti kuli, tukang dll yang dikenal dengan istilah *blue collar*, sedangkan orang yang melakukan pekerjaan halus terutama orang yang mempunyai pangkat Belanda maka orang tersebut diberi kedudukan sebagai priyayi atau dikenal dengan istilah *white collar*. Perbedaan istilah tersebut baru dihapuskan pada tanggal 1 Januari 1927 dalam buku III bab 7A KUHPerdato.

¹⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. PRADNYA PARAMITA, Jakarta, 2004 hlm. 13

¹⁵ S, Arliman Laurensius, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Vol 5 No.1 Tahun 2017

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Implementasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/buruh. Perbedaan yang diatur dalam undang-undang tersebut hanya didasarkan pada umur/usia dan jenis kelamin. Hal ini dilakukan bukan dimaksudkan untuk mendiskriminasi suatu kaum, namun dilakukan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja untuk menjaga norma-norma yang ada.

Dalam perusahaan pekerja diklasifikasikan atau digolongkan menjadi beberapa jenis, antara lain:

a. Pekerja perempuan

Dengan semakin meningkatnya industrialisasi dan inovasi teknologi di Indonesia, menjadikan wanita mempunyai posisi atau kedudukan yang sama dengan laki-laki karena dengan adanya inovasi teknologi yang memudahkan pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan praktis maka tidak ada hambatan lagi bagi para perempuan untuk ikut serta dalam pekerjaan di berbagai bidang.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perempuan juga mendapat peran atau andil dalam melakukan pekerjaan, selain itu undang-undang juga memberi keringanan bagi pekerja perempuan sebagai suatu bentuk perlindungan agar dalam bekerja perempuan tidak keluar dari kodratnya.

Hal tersebut didasarkan pada beberapa aspek seperti dilihat dari daya tahan tubuh jelas wanita lebih lemah jika dibandingkan dengan laki-laki, maka dari itu perempuan diberikan beberapa fasilitas yang membantu untuk mempermudah pekerjaannya. Beberapa kemudahan yang ada dalam undang-undang sebagai landasan yuridis perlindungan bagi pekerja perempuan dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 paragraf 3 pasal 76.

Kedudukan antara laki-laki dan perempuan dalam perusahaan harus mendapat perhatian yang sama dalam kaitan dengan prinsip anti diskriminasi dengan maksud agar tidak terjadi perselisihan antara pekerja laki-laki dengan perempuan dalam kedudukannya di dalam

perusahaan. Selain masalah kedudukan peran perempuan dalam melaksanakan pekerjaannya juga harus diperhatikan tanpa adanya unsur pembeda antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan.¹⁷

b. Pekerja dibawah umur

Pengertian pekerja dibawah umur adalah pekerja yang usianya belum mencukupi untuk melakukan suatu pekerjaan. Undang-undang menegaskan bahwa pengusaha dilarang memperkerjakan anak. Namun ada hal-hal yang menjadi pengecualian yang memperbolehkan anak dibawah umur untuk melakukan pekerjaan. Dalam peraturan perundang-undangan seorang anak boleh melakukan pekerjaan apabila minimal usianya sudah menginjak 13 tahun ke atas, meskipun demikian pekerjaan yang boleh diberikan kepada anak dibawah umur adalah pekerjaan yang ringan dan tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial nya.

Undang-undang bukan tanpa alasan melarang anak dibawah umur untuk melakukan suatu pekerjaan. Suatu penelitian pada industri sepatu di Jawa Barat menyatakan bahwa pekerja yang bekerja sejak mereka kanak-kanak atau dibawah umur sebagian besar meninggal dalam usia 50 tahun dikarenakan terkena penyakit kanker paru-paru dan gagal ginjal.

Melihat hal tersebut pasti menimbulkan rasa iba kepada pekerja dibawah umur, ketika anak lain seusia mereka harusnya masih duduk di bangku sekolah tapi mereka harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga mereka. Karena alasan itulah undang-undang memberikan suatu keringanan kepada mereka untuk boleh melakukan pekerjaan namun yang tidak berat atau yang ringan saja.

Untuk memperkerjakan anak pada pekerjaan yang ringan pengusaha harus memenuhi beberapa syarat berdasarkan pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

¹⁷ H.P Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Perusahaan (Co-Determination)* Pengantar L.M Gandhi, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002 hlm. 166

- 1) Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- 2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- 3) Waktu kerja maksimum 3jam;
- 4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- 5) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) Adanya hubungan kerja yang jelas;dan
- 7) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Apabila ketentuan diatas dilanggar maka pengusaha dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah). Sesuai dengan ketentuan pasal 183 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

c. Pekerja kontrak

Pekerja kontrak mempunyai artian bahwa pekerja yang bekerja dalam suatu perusahaan adalah merupakan pekerja yang tidak tetap. Dikatakan tidak tetap karena dalam perjanjian kerja nya dicantumkan masa kerja di perusahaan. Perjanjian kerja pekerja/buruh kontrak termasuk dalam PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Pekerjaan yang dilakukan biasanya pekerjaan yang dapat selesai dalam waktu tertentu saja, tidak dilakukan secara berkala dan berkelanjutan sehingga dapat selesai dengan waktu yang telah diperjanjikan. Penyelesaian waktu kerja yaitu paling lama 3 tahun. Seorang pekerja tidak tetap tidak dapat diangkat menjadi pekerja tetap, apabila pengusaha ingin mengangkat pekerja kontrak untuk menjadi pekerja tetap maka harus melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) kepada pekerja yang bersangkutan dengan memberikan pesangon lalu melakukan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, selama para pihak menyetujuinya.

2.1.2 Perlindungan Hukum Pekerja

Menurut Philipus M. Handjon perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Perlindungan hukum bagi pekerja berarti perlindungan atas hak asasi manusia yang dimiliki oleh pekerja berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia.

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan implementasi dari pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*” Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin hak-hak normatif pekerja dan akan mempunyai dampak terhadap stabilitas perusahaan.

Pemerintah di Indonesia harus mampu menjadi regulator yang bijak melalui sarana pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, dikarenakan Hukum Ketenagakerjaan menjadi sarana utama untuk menjalankan kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah di bidang ketenagakerjaan.¹⁸

Satjipto Raharjo mengutip pendapat dari Fitzgerald didalam bukunya yang berjudul “Ilmu Hukum” menjelaskan jika teori perlindungan hukum menurut Salmond bahwa tujuan hukum harus dibuat untuk melindungi kepentingan masyarakat dengan cara menyatukan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan masyarakat karena di dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum mempunyai otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.¹⁹

Menurut Zaeni Asyhadi perlindungan bagi pekerja dibagi menjadi 3, yaitu:

¹⁸ Purgito, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, vol 9 no.1 Maret 2008

¹⁹ JH Sinulan, *Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat*, Jurnal Pendidikan Sosial dan Budaya “IDEAS” Vol 4 no.01 1 Februari 2018, hlm. 80

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan berupa upah yang cukup
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan dalam lingkup sosial seperti asuransi jiwa, hak untuk berserikat dll
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Dengan adanya perlindungan-perlindungan tersebut pekerja tidak akan merasakan kekhawatiran saat melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan akan menjadi lebih efisien dan tepat sasaran serta memberikan keuntungan yang signifikan bagi perusahaan jika semuanya berjalan dengan lancar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.2 Hak dan Kewajiban Pekerja

2.2.1 Hak Pekerja

Dalam suatu perusahaan pastilah seorang pekerja mempunyai payung pelindung yang melindungi dan memberikan jaminan ketika mereka bekerja. Dengan perlindungan-perlindungan yang diberikan harusnya diimbangi dengan hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja. Hak dan kewajiban tersebut merupakan nilai yang penting bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Seorang pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang harus mereka lakukan. Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja serta diperkuat dan dilindungi oleh undang-undang. Apabila mereka tidak melaksanakan kewajiban atau tidak mendapat hak nya maka bisa di selesaikan melalui jalur hukum. Menurut Hari Pramono, hak pekerja secara umum sebagai berikut:

Hak Pekerja

- a. Meminta kepada pengusaha untuk melaksanakan atau memberikan jaminan keselamatan serta rasa aman kepada pekerja/buruh ketika melakukan pekerjaan di perusahaan atau di tempat lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.

- b. Menyatakan untuk tidak setuju melakukan suatu kegiatan yang tidak menjamin keselamatan dan keamanan pekerja/buruh atau alat pelindungan yang diberikan tidak sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.²⁰

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 86 ayat (1) disebutkan hak-hak yang diperoleh ketika seseorang menjadi pekerja

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.²¹

Mendirikan serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak bagi pekerja/buruh. Serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pengertian dari serikat pekerja/serikat buruh bersifat bebas adalah dalam melakukan hak dan kewajibannya tidak dipengaruhi oleh pihak lain. Terbuka maksudnya dalam menerima anggota baru tidak mendiskriminasi suatu kaum berdasarkan ras atau golongan. Bersifat mandiri maksudnya dalam mengembangkan organisasi tidak ditentukan oleh pihak lain melainkan berdasarkan kemampuan sendiri. Demokratis berarti dalam pemilihan pengurus dalam organisasi dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi. Bertanggung jawab maksudnya untuk mencapai tujuannya serikat pekerja/serikat buruh bertanggungjawab kepada anggotanya.

Tujuan dibentuknya serikat buruh adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan atas hak dan kewajiban pekerja serta meningkatkan kesejahteraan yang

²⁰ Sembiring, Joses Jimmy, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visimedia, 2016, hlm. 37-39

²¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

layak bagi pekerja serta keluarganya. Fungsi dari adanya organisasi serikat pekerja/serikat buruh adalah :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Sebagai wakil dari pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan undang-undang yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.²²

Dengan adanya organisasi serikat pekerja/serikat buruh akan memberikan perlindungan atas hak dan kewajiban yang telah diberikan, maka akan membuat hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.

2.2.2 Kewajiban Pekerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pekerja selain mempunyai hak sebagaimana yang telah dijelaskan, pekerja juga mempunyai kewajiban yang harus dilakukan. Kewajiban yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Menurut Hari Pramono ada beberapa kewajiban pekerja secara umum, antara lain:

a. Kewajiban ketaatan

Ketika seseorang telah bekerja di sebuah perusahaan maka statusnya berubah menjadi pekerja, pekerja harus mematuhi peraturan dan menjalankan perintah yang diberikan oleh pengusaha, karena telah terjadi suatu perjanjian maka pekerja harus mematuhi dan melaksanakan perintah perusahaan. Pekerja diperbolehkan untuk tidak menjalankan perintah apabila perintah yang diberikan tersebut melanggar norma atau aturan

²² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. PRADNYA PARAMITA, JAKARTA, 2004 hlm. 23-24

serta termasuk perbuatan yang tidak wajar, juga apabila perintah yang diberukan tidak sesuai dengan kontrak yang sudah disepakati.

b. Kewajiban konfidensialitas

Maksudnya adalah pekerja yang mempunyai akses penting dalam perusahaan diwajibkan untuk merahasiakan data-data perusahaan yang bersifat rahasia. Pekerja dilarang untuk menyebarkan rahasia perusahaan, meskipun pekerja/buruh tersebut sudah tidak bekerja di perusahaan yang dimaksud. Karena sangat tidak etis apabila seorang pekerja yang sudah berpindah ke perusahaan lain kemudian membocorkan rahasia perusahaan tempatnya bekerja sebelumnya.

c. Kewajiban loyalitas

Karena pekerja telah diterima untuk bekerja di perusahaan, maka pekerja harus mempunyai rasa solidaritas antar pekerja serta rasa loyalitas terhadap perusahaan dengan cara mendukung kegiatan-kegiatan dan visi misi dari perusahaan tersebut.²³

Dalam hubungan industrial pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaannya sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Apabila pekerja atau pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya maka akan terjadi perselisihan hubungan industrial yang mengakibatkan pecahnya harmonisasi antara pekerja dengan pekerja. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi wajib diselesaikan oleh pengusaha atau pekerja dengan melakukan musyawarah melalui arbitase.

2.3 Tinjauan Umum tentang Pekerja Borongan

2.3.1 Pengertian Pekerja Borongan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan mengenai pengertian pekerja borongan. Disebutkan dalam pasal 64 *“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan*

²³ Sembiring, Joses Jimmy, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visimedia, 2016, hlm. 37-39

jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."²⁴Tidak dijelaskan pengertian atau maksud dari pekerja borongan.

Pengertian pekerja borongan terdapat pada KEPMENAKER No. KEP-150/MEN/1999 tentang PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA KERJA HARIAN LEPAS, BORONGAN DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU. Pada pasal 1 angka 3 "*Tenaga Kerja Borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.*"²⁵

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja borongan adalah pekerja yang melakukan pekerjaan dari suatu perusahaan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis untuk melakukan pekerjaan dari perusahaan lain.

2.3.2 Dasar Hukum Perburuhan

Keberadaan buruh di Indonesia menjadi suatu peristiwa yang sangat krusial, pasalnya dalam setiap kegiatan industri yang dimiliki oleh pengusaha dalam suatu perusahaan pastilah melibatkan pekerja/buruh. Tanpa pekerja pengusaha tidak bisa menjalankan bisnisnya dengan baik. Disisi lain pekerja tidak bisa bertindak seenaknya ketika melaksanakan kewajiban di tempat kerjanya.

Perlu adanya aturan hukum untuk memberikan kejelasan dan batasan antara pekerja. Landasan utama hukum perburuhan dan ketenagakerjaan adalah UUD NRI 1945, dalam UUD NRI 1945 terdapat pasal yang menyebutkan setiap orang mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Atas adanya pasal tersebut maka lahirlah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya hukum perburuhan bersifat hubungan perdata antara pengusaha dengan pekerja/buruh, namun karena tidak adanya kesetaraan hubungan antara buruh dan pengusaha dikarenakan kedudukan pengusaha lebih

²⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

berkuasa daripada pekerja dan pekerja menggantungkan kesejahteraan keluarganya pada pengusaha, maka pola hubungan tersebut sangat potensial terjadi eksploitasi, maka dari itu negara hadir dalam melalui peraturan perundang-undangan maupun penegakan hukum untuk mencegah dengan memberikan jaminan perlindungan dan penegakan hak-hak buruh secara adil, karena itu hukum perburuhan tidak hanya bersifat hukum privat/perdata namun juga mengandung unsur hukum publik.

Ada beberapa sumber hukum perburuhan di Indonesia, antara lain :

a. Undang-Undang

Undang-undang yang mengatur tentang perburuhan mengalami perubahan dari waktu ke waktu mulai dari zaman Hindia Belanda hingga sekarang.

- 1) Undang-Undang pada zaman Hindia-Belanda (pra Kemerdekaan)
- 2) Undang-Undang setelah Kemerdekaan
 - a) Era pasca kemerdekaan
 - b) Era pra Reformasi
 - c) Era Reformasi

Dari berbagai peraturan yang telah diperbarui secara berkelanjutan dari masa ke masa kemudian melahirkan undang-undang yang berlaku positive di Indonesia.

b. Peraturan Perundang-Undangan dibawah Undang-Undang

Peraturan lain adalah peraturan yang kedudukanya lebih rendah dari Undang-Undang, seperti :

- a. Peraturan Pemerintah
- b. Keputusan Presiden
- c. Peraturan atau Keutusan Instansi lain.

c. Kebiasaan

Kebiasaan (*Customary Law*) mempunyai arti bahwa kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara terus menerus dan berulang-ulang lama-lama akan menjadi hukum bagi para pihak yang melaksanakannya. Sebagai contoh, jika dilakukan pada dan diberikan hak kepada buruh maka akan dijadikan acuan untuk selanjutnya kecuali dilakukan perjanjian sebelum melakukan kegiatan yang dirasa

tidak diinginkan untuk dijadikan sebuah kebiasaan. Sebagai contoh adalah pemberian bonus di akhir tahun.

Kebiasaan adalah perbuatan manusia yang dilakukan berulang-ulang dan diterima oleh masyarakat. Berkembangnya hukum kebiasaan dalam ketenagakerjaan disebabkan oleh beberapa hal:

- 1) Perkembangan masalah-masalah perburuhan jauh lebih cepat dari perundang-undangan yang ada
- 2) Banyak peraturan yang dibuat zaman Hindia Belanda yang tidak sesuai lagi dengan keadaan ketenagakerjaan setelah Indonesia merdeka.²⁶

d. Yurisprudensi

Yurisprudensi merupakan putusan pengadilan, yaitu pelaksanaan hukum dalam hal konkret terhadap tuntutan hak yang dijalankan oleh suatu badan yang berdiri sendiri dan diadakan oleh suatu negara, serta bebas dari pengaruh apa atau siapa pun dengan cara memberikan putusan yang bersifat mengikat. Putusan yang dimaksud adalah putusan yang dikeluarkan oleh sebuah panitia yang menangani sengketa perburuhan.

e. Perjanjian

Perjanjian merupakan kesepakatan yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih yang berjanji untuk melakukan sesuatu dan bersifat mengikat semua pihak yang mengadakan perjanjian. Hingga saat ini Indonesia belum pernah mengadakan perjanjian perburuhan dengan negara lain (Setikno,1977:24). Meskipun demikian dalam hukum internasional ada suatu pranata seperti traktat, yaitu *convention*. Pada hakikatnya *convention* merupakan rencana perjanjian internasional di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh konferensi internasional ILO (*International Labour Organization*) (Setikno,1977:10).

f. Traktat

Traktat adalah perjanjian yang dilakukan oleh dua negara atau lebih, biasanya juga disebut dengan perjanjian antarnegara atau perjanjian internasional. Khusus dalam bidang ketenagakerjaan perjanjian internasional belum pernah dilakukan

²⁶ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013 hlm. 77

(kecuali tentang konferensi meja bundar tentang bantuan tenaga kerja sipil) ang banyak kita jumpai adalah ketentuan internasional hasil dari konverensi ILO (*International Labour Organization*).

2.3.3 Pengertian Tentang Alih Daya

Outsourcing merupakan kata yang berasal bahasa Inggris yang terdiri dari kata “*Out*” yang artinya keluar dan “*source*” yang artinya sumber. Namun jika diartikan dalam bahasa Indonesia *Outsourcing* artinya adalah alih daya. Alih daya mempunyai arti penyerahan wewenang atau tugas dari suatu perusahaan pada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh fungsi proses usaha dengan menetapkan suatu tujuan tertentu.

Outsourcing juga dapat disebut sebagai perjanjian pemborongan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Dalam peraturan perundang undangan mengenai ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengaturan mengenai *outsourcing* berada pada pasal 64-66, yang kemudian diatur lebih lanjut pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.²⁷

Perusahaan *outsourcing* atau perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perekrutan karyawan untuk kemudian dipekerjakan di perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja atau *outsourcing* memberikan jasa berupa pekerja kepada

²⁷ Asyhadie, HZ dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, PRENADAMEDIA GROUP, Jakarta Timur, 2019 hlm. 103

perusahaan pemberi kerja (*user*) untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi kerja demi kelancaran usaha yang mereka jalankan.²⁸

Pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja alih daya diatur dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pekerjaan yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Jenis pekerjaan yang bisa dilakukan antara lain:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh pekerja alih daya. Dalam Undang-Undang dijelaskan syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja atau *outsourcing*, yaitu terdapat pada pasal 65 ayat (2) yaitu:

1. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dengan kata lain pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja alih daya atau pekerja *outsourcing* adalah pekerjaan yang tidak menyentuh dengan kegiatan utama dari perusahaan pemberi kerja dan di luar pekerjaan inti dari perusahaan pemberi kerja.

Hubungan hukum yang terjalin antara pekerja alih daya atau pekerja *outsourcing* adalah dengan perusahaan dimana mereka bernaung, yaitu pada perusahaan penyedia jasa pekerja atau perusahaan *outsourcing*, karena pekerja menjadi karyawan dari perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja bukan karyawan dari perusahaan yang pemberi kerja.

²⁸ Yasar Iftida, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011, hlm. 4

Alasan pengusaha memilih untuk mempekerjakan pekerja alih daya daripada merekrut sendiri pekerja adalah alasan efisiensi waktu. Pada perusahaan penyedia jasa pekerja yang akan dikirim ke perusahaan pemberi kerja (*user*) terlebih dahulu dilatih dan diberikan bekal dan pelatihan mengenai pekerjaan yang akan mereka lakukan. Ada beberapa keuntungan yang di dapat oleh perusahaan pemberi kerja (*user*) ketika mereka mempekerjakan pekerja alih daya, antara lain:

1. mengurangi biaya untuk melatih karyawan,
2. mendapatkan karyawan yang berkompeten di bidangnya;
3. efisien dalam pemberian gaji/upah, karena yang memberikan upah/gaji adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
4. lebih mudah dalam hal pemutusan hubungan kerja;
5. kualitas pekerja alih daya lebih baik daripada pekerja yang dimiliki oleh perusahaan.

Untuk melakukan kerjasama dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja perusahaan pemberi kerja harus membuat perjanjian kerja borongan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat tentang hak dan kewajiban para pihak. Perusahaan penerima borongan adalah perusahaan yang berbadan hukum yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 setiap pekerja mempunyai hak atas pekerjaan yang dia lakukan. Bagi pekerja alih daya, hak yang mereka punya antara lain :

a. Upah

Dalam pasal 1 ayat 30 dijelaskan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

b. Waktu Kerja

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu.

c. Cuti

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- 2) Istirahat mingguan, 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- 3) Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya dilakukan selama dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh atau ke delapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.²⁹

Pada dasarnya , pelaksanaan *outsourcing* sudah dilakukan sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya peraturan mengenai pemborongan pekerjaan yang diatur dalam pasal 1601 KUHPerdara dengan menyebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri untuk menyerahkan suatu pekerjaan pada pihak lain dan pihak lainnya membayar dengan sejumlah uang.

Dari pengertian tersebut maka *outsourcing* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Penyerahan suatu pekerjaan dari satu perusahaan untuk dilakukan di perusahaan lain tersebut. (produk)
2. Penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa kerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan (orang perorangan yang jasanya dibutuhkan).

²⁹ Sembiring, *Jemmy Joses, Bacaan Wajib Setiap Karyawan; Hak dan Kewajiban Pekerja*, Visimedia, Jakarta, 2016 hlm. 25

Pada poin pertama, yang dimaksud adalah *outsourcing* produk dimana perjanjian kerja sama cukup dibuat dan ditandatangani oleh perusahaan yang satu dengan yang lainnya, dengan menyebutkan obyek. Misalnya pembuatan kancing baju, risleting dan lainnya pada perusahaan garmen atau mur, kunci-kunci pada perusahaan otomotif lainnya. Sedangkan pada poin kedua dalam pelaksanaan perjanjian *outsourcing* dalam bentuk mempekerjakan orang, dapat dilakukan dengan penandatanganan kontrak kerja antara perusahaan yang merekrut/tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, kemudian antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja.³⁰

2.3.4 Hubungan Kerja Sama dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*)

Menurut Libertus Jehani, *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan pada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan didasarkan pada perjanjian kerja sama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penerima kerja yaitu perusahaan *outsourcing*.

Untuk merekrut pekerja alih daya, perusahaan pemberi kerja (*user*) memberikan suatu syarat atau kriteria pada perusahaan penyedia jasa pekerja. Hubungan hukum pekerja alih daya bukan dengan perusahaan pemberi kerja (*user*) tapi dengan perusahaan *outsourcing* yang menjadi media penyalur pekerja untuk mendapatkan pekerjaan. Gaji/upah pekerja dibayarkan oleh perusahaan pemberi kerja (*user*).³¹

³⁰ Kunarti Siti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*

³¹ Muanam Mas dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, Deepublish, Sleman, 2012 hlm. 2

2.4 Perjanjian Kerja

2.4.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja hal yang paling menonjol adalah adanya keterkaitan antara seorang pekerja kepada seorang pengusaha untuk menerima perintah dan menerima upah. Jika seseorang sudah mengikatkan dirinya pada suatu perjanjian kerja maka orang tersebut harus bersedia untuk berada di bawah perintah orang lain (Khakim,2014:49).

Berdasarkan pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “*Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*”

Salah satu ahli yang bernama Siti Hajati Hoesin dalam Uwiyini et.al. (2014:55) menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat memaksa (*dwang contract*) dikatakan memaksa karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam membuat sebuah perjanjian. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja, menyebabkan para pihak tidak dapat menentukan sendiri berdasarkan keinginannya dalam perjanjian, terutama dari pihak pekerja. Secara hukum, pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerja untuk bekerja sesuai dengan yang diperjanjikan karena dalam perjanjian kerja terjadi hubungan diperatas (*dienstverhoeding*). Para pihak yang melakukan perjanjian mempunyai hubungan yang dinamakan dengan hubungan industrial yang tunduk pada ketentuan hukum perburuhan.³²

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila pekerja melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum dan tidak menutup kemungkinan bahwa pekerja dituntut secara pidana dengan dakwaan membantu suatu kejahatan.³³

³² Khakim Abdul, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT. Citra Aditya Bakti, 2017 hlm. 64

³³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Pradnya Paramita, 2004 hlm 39

Sebagaimana diatur ketentuan mengenai masalah Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibagi menjadi 2 macam, yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); dan
 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasan Indonesia dan bahasa latin. Status hubungan kerja pekerja dalam PKWT adalah karyawan kontrak.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Macam pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama yaitu 3(tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah selama 2 (dua) tahun paling lama dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun. Apabila pengusaha ingin melakukan perpanjangan perjanjian kerja harus dilakukan paling lama 7 hari sebelum masa perjanjian kerja waktu tertentu berakhir dengan memberikan pemberitahuan secara tertulis pada pekerja/buruh yang bersangkutan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pengertian dari Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terdapat dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kepmenakertrans No.100/MEN/IV/2004 “*Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah*

perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.”

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) mengenal sistim masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan. Selama 3 bulan tersebut pekerja yang sedang menjalani masa pekerjaan tetap mendapatkan upah dengan besaran upah yang berlaku, pengusaha tidak boleh memberikan upah dibawah dari minimum upah yang berlaku.³⁴

Ada beberapa hal yang membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. (PKWTT), ketentuan tersebut tertuang pada pasal 15 Kepmenakertrans No.100/MEN/IV/2004 yaitu :

- 1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- 2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (2). Atau pasal 5 ayat (2) maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- 3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- 4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- 5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

³⁴ <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu/> diakses pada 19 Oktober 2019

Jika ketentuan diatas terjadi maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).



BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebagaimana telah dipaparkan maka dapat diberikan kesimpulan :

1. Dari kasus yang terjadi pada PT. Framas Indonesia dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum yang ada tidak sesuai dengan hak konstitusional pekerja. Dikarenakan masih terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh beberapa pihak. Salah satunya adalah PT. Framas Indonesia yang melanggar hak yang seharusnya diperoleh pekerja yaitu pemberian uang pesangon ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja. Ketidaksesuaian tersebut antara lain :
 1. Pelanggaran atas pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu tentang pembayaran uang pesangon atas pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan;
 2. Pelanggaran atas pasal 29 ayat (3) huruf e Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang yaitu hak untuk menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan
2. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah terhadap pekerja alih daya adalah dibentuknya Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur secara signifikan mengenai berbagai macam unsur dalam ketenagakerjaan, antara lain:
 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan Pasal 64 mengenai alih daya yang berbunyi “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 3 ayat (2) mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat dialihkan ke perusahaan lain yang berbunyi “Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus memenuhi :
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.
4. Putusan Mahkamah Konstitusi terkait dengan uji materil pada Pasal 59, Pasal 64 dan Pasal 65 kecuali ayat (7), Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf b Undang-undang Ketenagakerjaan pengusaha diharapkan dapat menjalankan pekerjaan dengan menggunakan sistim alih daya atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan memuat klausul

jaminan atas hak dan kewajiban serta perlindungan hukum atas pekerja alih daya yang bersangkutan akan dilanjutkan kepada perusahaan selanjutnya atau perusahaan yang mengambil alih apabila objek kerjanya masih ada. Bila objek pekerjaan masih ada sedangkan syarat pengalihan perlindungan hak tidak diatur dalam PKWT, maka hubungan kerja pekerja alih daya menjadi PKWTT.

5.1 Saran

1. Pemerintah sebaiknya melakukan revisi atau perbaikan terhadap pasal-pasal yang terdapat dalam undang-undang berkaitan dengan masalah hubungan kerja yang dialami oleh pekerja dengan penggunaan sistem alih daya. Dengan memberikan klausul yang berintikan pemberian semangat yang terkandung dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, sehingga di masa yang akan datang tidak ada lagi kekeliruan yang dialami oleh pekerja alih daya serta pengusaha atau perusahaan penyedia jasa pekerja.
2. Pemerintah sebaiknya membuat peraturan yang bersifat preventif dan represif. Sehingga dapat mengurangi banyaknya kasus pelanggaran yang terjadi pada sektor ketenagakerjaan di Indonesia dan bisa menjalankan pekerjaan dengan aman dan nyaman dengan payung hukum yang sejatinya memberikan perlindungan kepada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU LITERATUR

- Abdul Khakim, 2017, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja , Peraturan Perusahaan, dan perjanjian Kerja Bersama(PKB)* ,Bandung PT. CITRA ADITYA BAKTI,
- Asyhadie, HZ dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta Timur, PRENADAMEDIA GROUP
- Iftida Yasar, 2011, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Jakarta , PT. Gramedia Pustaka Utama
- Joni Bambang R., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, CV Pustaka Setia
- Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT. PRADNYA PARAMITA
- Muhammad Sadi Is, 2016, *Hukum Perusahaan di Indonesia*, , Jakarta Timur, Prenada Media Group
- Nurachmad, Much, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak*
- Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Rajagukguk H.P, 2002, *Peran Serta Pekerja dalam Perusahaan (Co-Determination) Pengantar L.M Gandhi*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia
- Sembiring, Joses Jimmy, 2016, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta, Visimedia
- Soerjono Soekanto, 2015, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Kitab Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1847 Tentang Peraturan Hukum Perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No . Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hri Raya Keagamaan;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012;

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011;

Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah konstitusi No. 27/PUU-IX/2011.

C. JURNAL

JH Sinaulan, *Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat*, Jurnal Pendidikan Sosial dan Budaya “IDEAS”Vol 4 no.01 1 Februari 2018, hlm 80

Kunarti Siti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*

- Khairani, "*Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011*", Jurnal Konstitusi Vol. 11 No.4, Desember 2014, hlm. 822
- Lis Julianti, "*Perlindungan Hukum Terhadap tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia*", Jurnal Advokasi Vol.5 No.1, 1 Maret 2015, hlm 18-20
- Purgito, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, vol 9 no.1 Maret 2008
- Rinto Eduarus, Mustari, *Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Menurut UU No. 13 Tahun 2013 (Studi Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar Di Kota Makasar*
- Sudiarawan, Agus Kadek, *Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja* Vol 5 No. 2 Oktober 2016
- S, Arliman Laurensius, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Vol 5 No.1 Tahun 2017
- Wahyu Ramadhani, *Tinjauan Yuridis Mengenai Pekerja/Buruh Outsourcing pada Bank BUMN (Studi Penelitian pada Bank-Bank BUMN dikota Langsa)*

D. INTERNET

- <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu/> diakses pada 19 Oktober 2019
- <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt510be64fa4f3f/hak-hak-pekerja-outsourcing-alih-daya/>
- <https://www.linovhr.com/apa-saja-hak-karyawan-outsourcing-menurut-undang-undang/> diakses pada 28 Februari 2020
- <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4f2186f3b9d1b/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-outsourcing-pasca-putusan-mk/> diakses pada 28 Februari 2020
- <https://jadikaryawan.com/kata-kata-motivasi-inspiratif-karyawan> diakses pada 26 Juli 2020