

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bertambahnya penduduk pada Indonesia mempengaruhi permintaan pasar atas barang produksi, semakin besar permintaan atas barang produksi maka permintaan atas kebutuhan tenaga kerja juga semakin meningkat. Peran tenaga kerja dalam memproduksi suatu barang sangat penting, karena keuntungan atau kerugian suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja para tenaga kerja. Perusahaan adalah pelaku utama dalam penggerak perekonomian karena memiliki peranan penting sebagai produsen, distributor, dan sebagai konsumen, oleh karena itu perusahaan dapat disebut sebagai agen pembangunan karena memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekaligus meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat. Kesejahteraan suatu bangsa sangat menentukan kelangsungan hidupnya, hal ini terkait dengan ideologi pemerintah Indonesia yang menganut sistem negara kesejahteraan. Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Negara Indonesia Tahun 1945 dengan jelas menyatakan bahwa pemerintah bertanggung jawab melindungi semua masyarakat, memajukan kesejahteraan umum, serta memajukan pembangunan intelektual.

Satu diantara usaha guna menaikkan kesejahteraan rakyat yakni dengan merealisasikan pembangunan nasional. Misi pembangunan nasional ialah kenaikan kesejahteraan sosial bukan hanya pertumbuhan ekonomi

semata tetapi guna mencukupi banyak keperluan dasar sosial juga ekonomi dari tiap warga negara supaya memperoleh suatu standar hidup yang minimal.¹

Pekerja/buruh ialah satu diantara pihak yang berfungsi utama atas tujuan pembangunan nasional pada rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Naiknya permintaan tenaga kerja saat ini diseluruh belahan dunia membawa dampak besar dalam meluasnya persaingan pasar bebas. Meluasnya pasar bebas yang begitu cepat mendorong perusahaan untuk selalu beradaptasi dengan waktu, hal itu berdampak pada tumbuhnya persaingan usaha yang ketat. Perusahaan diwajibkan untuk selalu cepat tanggap dalam menghadapi pasar, oleh karena itu diperlukan manajemen perusahaan yang baik sehingga dapat bekerja dengan cepat, efektif, produktif, dan efisien. Tuntutan pasar mendorong perusahaan untuk menciptakan produk dengan menekan biaya serendah mungkin. Satu diantara usaha yang dilaksanakan guna menekan biaya produksi yakni melalui mengadopsi sistem *Outsourcing*.

Sistem *Outsourcing* merupakan pelimpahan sebagian atas kerja perusahaan ke pihak ketiga, yakni pekerjaan itu bukan pekerjaan penting ataupun pekerjaan pokok atas perusahaan. Itu menunjukkan bahwa terdapat bisnis yang berkomitmen untuk melatih, menyediakan perlengkapan, dan

¹ Elviandri dkk, *Quo Vadis Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi Welfare State Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Mimbar Hukum, Vol. 31, No. 2, Juni 2019, hlm. 253

mempekerjakan karyawan guna keperluan perusahaan lain. Bisnis-bisnis ini memiliki hubungan operasional yang langsung dengan karyawan atau karyawan mereka.²

Dalam upaya memperbaiki kondisi perekonomian Indonesia, pemerintah mulai pada awal tahun 2020 menarik investor untuk menyumbangkan modalnya. Untuk mengatasi menurunnya kemajuan sektor investasi Indonesia, pemerintah membuat RUU Cipta Kerja berdasarkan konsep Omnibus Law. Indonesia berada peringkat ke-73 atas 190 negara pada laporan Ease of Doing Business tahun 2019. Selain itu, menurut penelitian Bank Dunia, aliran investasi asing langsung (FDI) yang masuk pada Indonesia selama lima tahun terakhir hanya mencapai 1,9 persen dari Produk Domestik Bruto (PDB). Ini jauh lebih rendah dari Kamboja (11,8 persen dari PDB), Vietnam (5,9 persen dari PDB), Malaysia (3,5 persen dari PDB), serta Thailand (2,6 persen dari PDB). Selain itu, Vietnam mengalami kenaikan FDI tertinggi mulai tahun 2015, mencapai sekitar 16,7 miliar USD, sementara perekonomian negara tersebut.³

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memuat pasal 18, 19, serta 20. Pasal 18 aturan tersebut menjelaskan, perusahaan alih daya mempunyai hak untuk

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 186

³ Hilma Meilani, *Hambatan Dalam Meningkatkan Investasi Asing Di Indonesia Dan Solusinya*, Jurnal Mimbar Hukum, Vol. XI, No. 19, Oktober 2019, hlm. 20

kewenangan untuk mempekerjakan pekerja *outsourcing* melalui dua jenis perjanjian: perjanjian kerja waktu tertentu.

Fleksibilitas aturan *outsourcing* pada Indonesia berbanding terbalik dengan praktik pelaksanaan *outsourcing*, banyak ditemukan pelanggaran yang merugikan hak-hak para pekerja, fleksibilitas aturan *outsourcing* berpotensi menciptakan *modern slavery* atau perbudakan modern. Pada saat ini banyak pekerja *outsourcing* (alih daya) terkena pemutusan hubungan sepihak (PHK) dengan dalih efisiensi perusahaan.

Hal tersebut saat ini terjadi dan dilakukan oleh PT Valdo Sumber Daya Mandiri. Perusahaan tersebut telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak pada tanggal 21 Oktober 2022 terhadap 18 (delapan belas) pekerjanya dengan alasan Program transformasi dan efisiensi untuk menghindari kerugian di perusahaan. Bahkan para pekerja tersebut di PHK tanpa adanya Surat Peringatan terlebih dahulu, yang mana seharusnya Pihak Perusahaan baru bisa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ketika masih dalam proses hukum perselisihan hubungan hak di Pengadilan Hubungan Industrial

Para pekerja tersebut juga mendapatkan diskriminasi, dimana mereka tidak diperbolehkan untuk bekerja, bahkan upah yang seharusnya menjadi hak para pekerja tidak dibayarkan oleh PT Valdo Sumber Daya Mandiri. Padahal menurut aturan yang berlaku, selama masih adanya proses perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial para pihak baik itu

Perusahaan maupun Pekerja tetap harus melaksanakan kewajibannya, hingga adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Hal demikian tentu saja menciderai hak-hak yang dimiliki oleh pekerja *outsourcing* yang mana seharusnya dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang ada. Dalam hukum sendiri terdapat suatu teori yang melindungi hak-hak yang dimiliki oleh subjek hukum, yakni teori perlindungan hukum. Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum dalam dua jenis yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.⁴

Outsourcing pasca berlakunya Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membagi PHK dengan alasan efisiensi menjadi 2 jenis yaitu karena merugi dan mencegah terjadinya kerugian, hal tersebut justru mempermudah pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak dengan dalih efisiensi perusahaan, dan dalam Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terbaru, PHK dengan alasan efisiensi diatur lebih mudah dibandingkan Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur pengusaha

⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 2

menyampaikan pemberitahuan PHK dalam bentuk surat dan disampaikan secara sah dan patut kepada pekerja dan/atau serikat pekerja paling lama 14 hari kerja sebelum PHK.

Jika pekerja setuju, PHK dapat dilakukan. Tetapi, jika pekerja menolak PHK, harus membuat surat penolakan disertai alasannya paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan tersebut, sedangkan dalam Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK harus melalui penetapan di pengadilan hubungan industrial, selain itu pasca berlakunya Omnibuslaw pesangon yang diterima oleh para korban PHK jauh lebih sedikit dibandingkan aturan ketenagakerjaan yang lama. Fleksibilitas aturan *outsourcing* justru membuat posisi tenaga kerja atau buruh semakin lemah. Praktek *outsourcing* sebenarnya lebih menguntungkan bagi perusahaan, namun tidak demikian dengan pekerja yang posisinya akan lebih banyak dirugikan, dikarenakan hubungan kerja yang tidak tetap/berstatus kontrak.

Uraian diatas menunjukkan indikasi lemahnya regulasi saat ini dalam melindungi hak – hak para pekerja, tidak jarang para pekerja menerima PHK secara sepihak karena tidak tahu apa yang harus dilakukan. Pentingnya pemahaman hukum oleh para pekerja agar suatu saat para pekerja dapat membela diri ketika hak mereka dilanggar oleh perusahaan dan ini tidak luput dari peran serikat pekerja yang harus selalu memberikan edukasi serta mengayomi para pekerja yang terkena masalah.

Jadi, atas persoalan itu penulis tertarik guna melaksanakan penulisan juga penelitian hukum yang judulnya “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI TINJAU DARI UNDANG – UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG (STUDI KASUS PT. VALDO SUMBER DAYA MANDIRI)”.

1.2. Rumusan Masalah

Atas latar belakang penulisan itu, terdapat rumusan masalah yang nantinya dipakai menjadi topik pembahasan skripsi ini, yakni :

1. Bagaimana hak-hak pekerja *outsourcing* setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing* apabila hak-hak tidak dipenuhi oleh perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Aktivitas penelitian selalu ada satu tujuan yang jelas juga kongkrit agar didapat jawaban atas satu masalah. Terdapat tujuan yang nantinya didapat atas penelitian ini, yakni:

1. Memahami hak – hak pekerja pasca adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
2. Memahami upaya hukum yang bisa dilaksanakan atas tenaga kerja *outsourcing* apabila hak-hak tidak dipenuhi oleh perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini, yang bertujuan untuk memberi kontribusi teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoretis:

Tujuan atas penelitian ini ialah guna menaikkan pengetahuan juga penemuan ilmiah, khususnya atas sektor hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

2. Manfaat Praktis

Diperkirakan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pemahaman masyarakat tentang hukum dan memberikan pemahaman tentang undang-undang yang dapat digunakan untuk melindungi pekerja *outsourcing* yang menghadapi PHK. Dengan demikian, masyarakat akan lebih menyadari tindakan yang tepat dan undang-undang yang tersedia dalam situasi seperti itu.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum tentang *Outsourcing*

1.5.1.1 Pengertian *Outsourcing*

Atas bahasa Indonesia, “*outsourcing*” berarti “pengalihdayaan”. Dalam praktiknya, *outsourcing* berarti menyerahkan sebagian atau seluruh tugas atau otoritas kepada suatu organisasi untuk memenuhi tujuan strategis pengguna layanan *outsourcing*, terlepas dari apakah itu pada tingkat organisasi, individu, divisi, atau unit.⁵ Menurut Amin Widjaja Tunggal, *outsourcing* adalah “proses pengalihan pekerjaan dan jasa yang sebelumnya dilakukan dalam suatu perusahaan kepada pihak ketiga.” Pengalihdayaan juga disebut sebagai “kontrak keluar”, yang berarti peralihan operasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain, sering kali dibingkai sebagai perjanjian kontrak kerja”.⁶ Jadi, “*outsourcing*” dapat diartikan sebagai penyerahan tanggung jawab atau proses bisnis dari perusahaan asal kepada entitas eksternal, artinya pengelolaan tidak lagi ditangani secara internal tetapi dilimpahkan kepada penyedia jasa *outsourcing*. Istilah “*outsourcing*” pertama kali muncul dalam leksikon bisnis pada tahun 1990-an, dan

⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 71

⁶ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 3

mengacu pada praktik mengontrakkan tugas atau fungsi tertentu dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, yang dikenal atas penerima pekerjaan.⁷ Atas sudut pandang pemilik modal, sistem kerja *outsourcing* dianggap sebagai cara terbaik untuk menurunkan biaya produksi karena melibatkan pengeluaran yang lebih sedikit atau sama sekali tidak ada untuk menyelesaikan karyawan.⁸

Peraturan yang dituangkan atas Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang mengatur bahwasanya suatu perusahaan mempunyai kewenangan untuk melimpahkan sebagian tugasnya kepada badan lain melalui kontrak kerja tertulis ataupun perjanjian dengan penyedia jasa pekerja, menjadi sumbernya. Kata "*outsourcing*" dalam undang-undang ketenagakerjaan.

1.5.1.2 Sejarah *Outsourcing*

Sejarah *outsourcing* hakikatnya sudah ada mulai di masa Yunani juga Romawi. Seiring dengan berkembangnya peradaban, manusia mulai melakukan beberapa revolusi dalam aspek kehidupan termasuk di bidang perburuhan, salah

⁷ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2004, hlm. 4

⁸ *Ibid*

satunya adalah revolusi industri.⁹ Selaras atas lajunya revolusi industri, banyak perusahaan mulai bersaing guna membuat produk bermutu dan mengeluarkan biaya sedikit.¹⁰

Awalnya, *outsourcing* dimaksudkan guna mengelompokkan risiko bisnis ke banyak masalah, juga masalah pekerjaan. Di awalnya, *outsourcing* tidak dianggap sebagai strategi bisnis, karena banyak perusahaan fokus menyiapkan diri mereka untuk tugas-tugas tertentu yang mampu mereka selesaikan secara internal, *outsourcing* hanya bagian yang tidak dapat diselesaikan secara internal.¹¹

Selama tahun 1990, *outsourcing* terutama digunakan untuk membantu operasi perusahaan dan membantu mereka menghemat uang. Akibatnya, karena banyaknya persaingan, manajemen perusahaan harus mencari cara untuk menghemat uang. Ini menghasilkan *outsourcing* dari fungsi penting yang sangat utama untuk perusahaan, namun tidak langsung terkait atas bisnis utama perusahaan induk.¹²

Menurut Harvard Business Review, *outsourcing* telah dianggap sebagai konsep penting dalam manajemen selama

⁹ Sri Rahayu Purwanidjati, *Penerapan Sistem Outsourcing Di Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak*, Jurnal Wacana Hukum, 2011, hlm. 4

¹⁰ Jehani Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 1-2

¹¹ *Ibid*

¹² *Ibid*

beberapa dekade terakhir dan telah digunakan oleh banyak bisnis karena kemampuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.¹³

Seiring berjalannya waktu, banyak pelaku usaha sudah melakukan introspeksi diri sesudah krisis ekonomi juga moneter yang dulu ada pada ekonomi nasional maupun dunia pada sekitar tahun 1998. Krisis ekonomi dan moneter pada tahun 1998 menjadi pemantik dalam perubahan besar bidang ketenagakerjaan serta hukum perburuhan di Indonesia.¹⁴

Terbentuknya produk hukum tersebut disemogakan bisa mewujudkan perlindungan juga jaminan hukum ke tiap warga negara supaya hak juga kewajibannya terlaksana secara beriringan, tetapi atas implementasinya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan belum bisa mewujudkan kaitan yang harmonis diantara buruh dan para pelaku usaha.

¹³ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Chain*, Grasindo, Jakarta, 2005, hlm. 242

¹⁴ Surya Tjandra dan Rani Hanggrahini, *Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan Rekonstruksi Rezim Perburuhan 'Baru'*, TURC, Jakarta, 2007, hlm.7

Ini adalah alasan mengapa perusahaan pertama kali menggunakan *outsourcing* untuk membagi risiko bisnis ke berbagai masalah, termasuk masalah pekerjaan:¹⁵

- a. Orang-orang di negara-negara Barat berubah pikiran, memandang pekerja sebagai tanggung jawab besar bagi perusahaan, alih-alih menganggap mereka sebagai aset terpenting perusahaan.
- b. Adanya perubahan paradigma dari perspektif konvensional di mana pekerja memberikan layanan ke sistem ke perspektif kontemporer di mana sistem diharapkan untuk memberikan layanan kepada pekerja.
- c. Orang-orang yang dimarginalkan atau ditolak seringkali dihasilkan oleh sistem karier yang ada di perusahaan
- d. Batasan teknologi otomasi juga berperan.

Pulihnya perekonomian dunia kini tujuan *Outsourcing* tidak lagi membagi risiko ketenagakerjaan melainkan menjadi alat manajemen untuk menyelesaikan masalah serta menjadi lebih kompleks.

¹⁵ Candra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003, hlm. 5

1.5.1.3 Dasar Hukum *Outsourcing* di Indonesia

Penyebaran *outsourcing* ke seluruh dunia berdampak pada semua bisnis, baik pada dalam negeri hingga pada luar negeri. Hal ini berdampak pada peraturan pekerjaan dan peraturan perlindungan karyawan di Indonesia. Indonesia harus memastikan perlindungan hukum bagi pekerjanya di tengah tantangan yang ditimbulkan oleh persaingan bebas sebagai negara yang diatur oleh hukum. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan diundangkan saat tahun 2003. Hal ini dibuat berdasarkan kenyataan bahwasanya banyak undang-undang lama pada sektor pekerjaan tidak lagi selaras atas tuntutan juga persyaratan yang berkembang dari dinamika pekerjaan, dan mereka harus dibatalkan atau dihapus.¹⁶

Pada dasarnya, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Tenaga Kerja mempertahankan aturan yang sudah ada, tetapi menghilangkan sejumlah penghalang yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁷ Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan,

¹⁶ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekega Kontrak Outsourcing*, Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2006, hlm. 11

¹⁷ Saptorini I dan Jafar Suryomenggolo, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh: Putaran Baru Dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*, Trade Union Right, Jakarta, 2005, hlm. 11

bidang undang-undang mengenai pekerjaan telah memperoleh aspek baru, yaitu:¹⁸

- a. Memperbaiki kosa kata: kata "pekerja" diganti dengan "pendiri dan majikan," dan kata "majikan" diubah menjadi "pendiri dan majikan." Ini adalah perubahan yang telah dilakukan pada waktu yang lama untuk memenuhi prinsip-prinsip hubungan industri Pancasila.
- b. Tujuan dari penggantian istilah "kontrak kerja kolektif" atau "kontrak kerja kolektif" dengan istilah "kontrak kerja kolektif" adalah untuk mengganti istilah "kontrak kerja kolektif" dengan istilah "kontrak kerja kolektif". Ini karena, di negara-negara liberal, kontrak kerja kolektif sering menyebabkan konflik kepentingan antara pekerja dan perusahaan saat mereka disusun.
- c. Untuk mencerminkan perkembangan kontemporer, undang-undang menetapkan kesetaraan gender untuk laki-laki juga perempuan di tempat kerja, terutama atas hal shift malam. Tidak ada lagi larangan untuk pekerja perempuan untuk bekerja pada malam hari, dan aturan diberikan kepada bisnis untuk mematuhi hal ini.

¹⁸ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 12

Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dirancang guna memberi perlindungan yang sebaik-baiknya juga manusiawi bagi pekerja dengan tujuan menjamin kesejahteraan pekerja dan pada akhirnya menaikkan kesejahteraan pekerja juga keluarganya. Khususnya, atas hal perlindungan pekerja dengan kontrak jangka waktu tetap atau kontrak *outsourcing*, ketentuan yang diuraikan dalam Pasal 6 memainkan peran penting dalam menciptakan kesetaraan perlakuan dengan pekerja tetap, seperti tercantum atas undang-undang ini.¹⁹

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menjelaskan yakni sistem *outsourcing*, yang memungkinkan perusahaan untuk mengalihkan sebagian pekerjaannya kepada pihak lain melalui kontrak tertulis untuk pekerjaan *outsourcing* atau pemberian pekerja atau jasa ketenagakerjaan. Masyarakat menilai peraturan ini memberikan keleluasaan bagi badan usaha untuk mempekerjakan pekerja *outsourcing*, karena substansi pasalnya membolehkan adanya penugasan kerja sepanjang tidak mencantumkan tanggung jawab pekerjaan utama. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menetapkan kerangka baru yang mengelola

¹⁹ Gunarto Suhardi, *Op. Cit*, hlm. 15

dan melegitimasi sistem *outsourcing*, meskipun kata “*outsourcing*” tidak digunakan dengan eksplisit atas undang-undang itu.²⁰

Meskipun KUH Perdata tidak secara khusus mengatur alih daya, namun Pasal 1601b KUH Perdata mendefinisikan alih daya sebagai suatu perjanjian dimana kontraktor melaksanakan tugas tertentu untuk pihak lain yang mengontrakkan pekerjaan tersebut kepada kontraktor dengan imbalan tertentu.

1.5.2 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1.5.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

R. Iman Soepomo, seorang ahli dalam undang-undang kerja Indonesia, mengatakan bahwasanya perjanjian kerja ialah satu perjanjian diantara satu pihak, pekerja, serta pihak lain, pemberi kerja, yang setuju untuk mempekerjakan dan membayar pekerjaan.²¹

Menurut definisi ini, perjanjian kerja terdiri dari sejumlah komponen, antara lain: Perjanjian kerja diartikan atas satu perjanjian formal diantara individu pemberi kerja juga

²⁰ Anri Darmawan, *Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Varia Hukum, Vol. 3, No. 2, Juli 2021, hlm. 15

²¹ *Ibid*, hlm. 118

individu pekerja atau pekerja; setelah dibuat, tidak dapat dibatalkan atau diubah tanpa persetujuan bersama dari kedua belah pihak²²

a. Adanya unsur perintah

Adanya unsur otoritas mendorong orang lain untuk memimpin. Dalam suatu perjanjian kerja, keberadaan perintah sangat penting dalam pengaturan tersebut, dan unsur perintah ini menjadi pembeda pada satu kaitan kerja yang terjalin atas perjanjian kerja dibandingkan dengan jenis kaitan lainnya. Dalam hubungan kerja, dinamika ini tidak sama atas kaitan lainnya, contohnya kaitan antara dokter dan pasien ataupun diantara pengacara dan klien. Pekerja atau buruh wajib mengikuti perintah majikan, yang berarti terjadi pemisahan hierarki secara tiba-tiba antara pengusaha dan pekerja, dimana satu pihak lebih tinggi dan satu lagi berada di bawah.

b. Adanya unsur pekerjaan

Fokus dari perjanjian kerja diantara pekerja juga pengusaha ialah pekerjaan yang disepakati. Itu harus nyata dan dilakukan oleh pekerja atau pengusaha sesuai dengan perintah pengusaha. Perjanjian kerja memiliki konsekuensi

²² *Ibid*

hukum dan menetapkan hak juga tanggung jawab untuk seluruh pihak yang ikut serta.

c. Adanya unsur upah

Gaji, juga dikenal sebagai gaji, memainkan peran penting dalam hubungan kerja. Gaji adalah uang yang diberikan oleh pekerja atau pekerja kepada mereka, yang dijual dalam bentuk uang oleh perusahaan atau pekerja. Nilai gaji ini ditetapkan dan diberikan selaras atas ketentuan yang ditetapkan pada undang-undang atau perjanjian kerja, serta mencakup pemasukan bagi pekerja atau pekerja dan anggota keluarga mereka atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan.

1.5.2.2 Isi Perjanjian Kerja

Saat ini, kebanyakan perjanjian kerja biasanya didokumentasikan secara tertulis untuk memastikan kejelasan hukum, meskipun versi lisan juga umum terjadi. Apabila perjanjian bersifat lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan udah pekerja atau buruh. Surat pengangkatan ini harus memuat informasi penting seperti:

- a. Nama juga alamat pekerja/pekerjan
- b. Tanggal mulai pekerjaan
- c. Jenis pekerjaan, dan d. Jumlah dana yang ditetapkan

Menurut Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Kerja, perjanjian kerja tertulis harus minimal mencakup:

- a. Identitas pihak yang terlibat
- b. jenis pekerjaan
- c. Lokasi pekerjaan
- d. Metode pembayaran dan gaji yang disepakati
- e. Persyaratan kerja yang menjelaskan hak juga kewajiban pekerja juga pemberi kerja
- f. Durasi kontrak
- g. Tanggal dan lokasi kontrak
- h. Tanda tangan pihak yang terlibat dalam kontrak kerja.

Kewajiban tertentu bagi pekerja antara lain: Pengusaha mempunyai kewajiban yang memberikan hak tertentu ke pekerja ataupun buruh, serta pekerja ataupun buruh mempunyai kewajiban yang memberikan hak tertentu.²³

- a. Melakukan pekerjaan

Pekerja harus mengetahui terlebih dahulu ruang lingkup pekerjaan yang telah ditentukan sehingga pemberi kerja tidak dapat menambah beban kerja tanpa mengubah upah yang telah ditentukan. Tanggung jawab mereka

²³ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 79-83

adalah melaksanakan tugas sendiri dan tidak bisa memberikannya kepada orang lain.

b. Mentaati tata tertib perusahaan

Pasal 1603b KUH Perdata mengatur bahwasanya pekerja perempuan wajib mengikuti peraturan yang mengatur pelaksanaan pekerjaan juga peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan ketertiban dalam perusahaan pemberi kerja. Aturan-aturan ini dikomunikasikan kepada mereka oleh pemberi kerja, atau atas nama pemberi kerja, dalam batas-batas yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian, atau pedoman

c. Wajib membayar denda dan ganti rugi

Denda yang dikenakan guna pelanggaran undang-undang tertentu tidak harus dimaksudkan untuk keuntungan perusahaan, tetapi untuk keuntungan pekerja. Sebaliknya, pemberi kerja dapat meminta kompensasi dari pekerja jika tindakan tidak sengaja atau tidak sengaja menyebabkan kerusakan pada properti perusahaan atau pihak ketiga. Kewajiban perusahaan untuk membayar denda atau kompensasi harus ditetapkan secara jelas.

d. Bertindak sebagai buruh yang baik

Karyawan diwajibkan untuk memenuhi tanggung jawab yang ditentukan saat perjanjian kerja juga peraturan perusahaan. Mereka juga diwajibkan untuk mematuhi hukum, moral, dan kebiasaan terkait tindakan atau penolakan mereka.

Selain itu, pengusaha dikenakan berbagai tugas, seperti:²⁴

a. Membayar upah;

Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang atau setara dengan pekerjaan atau jasa yang dilakukan, dan kontrak kerja selesai, pemberi kerja wajib membayar karyawan.

b. Memberi istirahat mingguan dan hari libur;

Dalam siklus kerja enam hari, pekerja menerima satu hari istirahat mingguan, tetapi dalam siklus kerja lima hari, istirahat mingguan meningkat menjadi dua hari, seringkali saat hari Sabtu juga Minggu. Pada hari libur resmi, pekerja memiliki hak untuk menikmati istirahat sambil mempertahankan gaji mereka tetap.

c. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja;

²⁴ *Ibid*

Pasal 1602 KUH Perdata mengatur bahwasanya pengusaha wajib menata juga memelihara tempat, perkakas, serta perlengkapan yang diperlukan untuk pekerjaan yang ditugaskan. Selain itu, pemberi kerja bertanggung jawab untuk menetapkan peraturan dan memberikan instruksi untuk memastikan keselamatan pekerja dari kemungkinan ancaman terhadap kesejahteraan, martabat, atau properti mereka. Mengabaikan kewajiban ini dapat mengakibatkan sanksi karena ketentuan ini bertujuan untuk menjaga kesejahteraan, martabat

d. Memberi surat keterangan;

Pasal 1602 Kode Hukum Perdata menyatakan bahwa pemberi kerja wajib memberikan sertifikat kepada karyawan mereka ketika hubungan kerja berakhir. Sertifikasi ini biasanya berisi informasi terkait jenis pekerjaan dan durasi kerja, antara lain.

e. Bertindak sebagai majikan yang baik

Pasal 1602 dari Kode Hukum Perdata menyatakan bahwa majikan diwajibkan untuk bertindak dengan cara yang sebanding dengan tindakan seorang majikan yang bertanggung jawab dan etis dalam situasi yang sebanding.

Artinya, selain tanggung jawab yang jelas disebutkan dalam kontrak kerja, pemberi kerja juga diwajibkan untuk mematuhi adat istiadat dan standar hukum, termasuk yang tidak disebutkan secara eksplisit.

1.5.2.3 Syarat Sah Perjanjian Kerja

Apabila suatu perjanjian kerja mencakup syarat-syarat sah satu kontrak, maka perjanjian itu dianggap sah. Keempat syarat pokok tersebut dituangkan dalam Pasal 1320 KUHPerdata:²⁵

- a. Persetujuan sukarela pihak yang berkontrak;
- b. Keahlian guna melaksanakan komitmen hukum
- c. Isu tertentu
- d. Alasan yang sah

Perjanjian kerja pada pokoknya dibuat berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan seperti dibawah ini:

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak
- b. Keahlian atau kemampuan guna mengambil tindakan hukum

²⁵ Nanda Amalia, *Hukum Perikatan*, Unimal Press, Lhokseumawe, 2012, hlm. 22

- c. Bahwa pekerjaan yang disepakati juga yang dijanjikan tidak melanggar hukum, moral, atau peraturan yang berlaku.

1.5.2.4 Berakhirnya Perjanjian Kerja

Dalam hal berikut, satu perjanjian kerja dapat diakhiri, menurut Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan:

- a. Kematian pekerja atau karyawan
- b. Berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja
- c. Keputusan pengadilan yang menetapkan lembaga penyelesaian sengketa industri yang memiliki kekuatan hukum permanen

1.5.3 Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

1.5.3.1 Pengertian Hubungan Kerja

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan yang muncul setelah suatu kontrak kerja dibuat. Dalam kontrak ini, pekerja menegaskan kemampuannya untuk bekerja pada pemberi kerja dengan imbalan imbalan, dan

pemberi kerja menegaskan kemampuan mereka untuk menggunakan jasa pekerja dengan membayar mereka.²⁶

Setelah dibuat perjanjian kerja antara seorang pekerja dan sebuah organisasi atau perusahaan, maka terjalinlah hubungan kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, yang menguraikan hak dan tanggung jawab yang harus dipenuhi, itu menunjukkan bahwa seseorang telah bekerja untuk suatu organisasi atau perusahaan.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja yang terjalin melalui perjanjian kerja yang memuat komponen-komponen penting seperti tugas, imbalan, dan pengawasan. Elemen-elemen inti ini bersama-sama menentukan esensi hubungan kerja.²⁷

1.5.3.2 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan pemutusan hubungan kerja sebagai berakhirnya hubungan kerja dalam

²⁶ I Nyoman Putu Budiarta, *Op. Cit.*, hlm. 122

²⁷ Abdul Rachmad Budiono, *Makna "Perintah" Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Arena Hukum, Volume 6, Nomor 2, Agustus 2012, hlm. 138

keadaan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. karyawan mempunyai wewenang yang sama untuk memutuskan hubungan kerja.

1.5.3.3 Syarat Sahnya Pemutusan Hubungan Kerja

Apabila seorang pekerja mengundurkan diri secara sukarela, perusahaan mengalami pembubaran, atau berakhirnya kontrak kerja, maka akibat dari pemutusan hubungan kerja itu disebut pemutusan hubungan kerja (PHK)²⁸

Sesuai Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemberi kerja wajib melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada kementerian ketenagakerjaan terkait jika pekerja mengakui telah menerima surat pemberitahuan dan tidak berkeberatan dengan pemutusan hubungan kerja. Sebaliknya, sesuai Pasal 39 Ayat 1 undang-undang yang sama, pekerja yang menerima pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan sangat tidak setuju harus menyerahkan surat penolakan yang mencantumkan sekurang-kurangnya 7 alasan.

1.6 Metode Penelitian

²⁸ Madya Mugiyati, "Karyawan Kontrak di PHK, Tidak Sesuai Pasal 168 UU Ketenagakerjaan", [online], tersedia di: <https://lsc.bphn.go.id/konsultasiView?id=550>

1.6.1 Jenis Penelitian

Pengertian penelitian hukum menurut Peter Mahmud Marzuki adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Sebuah penulisan hukum harus dilakukan dengan metode yang tepat guna membantu penulis menemukan, dan memecahkan masalah masalah tertentu untuk mengungkapkan kebenaran ilmiah.²⁹

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis-normatif. Penelitian yuridis-normatif adalah penelitian yang memfokuskan kajian terhadap norma hukum, baik berupa peraturan perundang-undangan maupun berbentuk putusan pengadilan. Kajian tersebut meliputi semua aspek baik secara teori, asas-asas, konsep, maupun perbandingan.³⁰ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

Norma yang dikaji dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi *outsourcing* atas berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang

²⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Prenada Media, Jakarta, 2021, hlm. 35

³⁰ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 46

Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Selain itu, penulis meneliti bagaimana hak - hak tenaga kerja *outsourcing* pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

1.6.2 Sumber Data/ dan Bahan Hukum

Bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier merupakan sumber yang digunakan dalam penelitian ini. Sumber-sumber ini dikategorikan sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer

Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan subjek penelitian, serta data wawancara, merupakan bahan hukum utama yang digunakan dalam penelitian ini. Undang-undang dan peraturan tersebut meliputi:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- b. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

- e. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015)
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

2. Bahan Hukum Sekunder

Sumber hukum tidak mengikat yang menjelaskan bahan hukum primer berdasarkan analisa atau pendapat para ahli dalam bidang tertentu. Materi-materi ini, seperti buku hukum, memberikan arahan kepada penulis.

3. Bahan Hukum Tersier

Sumber daya hukum tersier mencakup sumber daya yang memberikan pedoman dan interpretasi terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus dan ensiklopedia. Sumber daya ini memberikan penjelasan dan instruksi tambahan.

1.6.3 Metode Penelitian dan Pengolahan Data

1. Penelitian kepustakaan

Setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur peralihan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang 2 Tahun 2022 tentang hak-hak pekerja *outsourcing*, penulis melakukan pengumpulan data sekunder melalui penelitian kepustakaan, serta teori dan prinsip hukum yang terkait dengan bahan penelitian. .

2. Wawancara

Adapun dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan Nuruddin Hidayat, S.T. selaku Wakil Sekretaris pada Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) Provinsi Jawa Timur. Melalui wawancara akan memudahkan penulis dalam memperoleh informasi yang berkaitan dengan bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* dari PT Valdo yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) di Surabaya

1.6.4 Metode Analisis Data

Analisis data melibatkan pemahaman, pembicaraan, dan pengamatan data untuk sampai pada kesimpulan tentang permasalahan yang sedang diselidiki. Hal ini juga bertujuan untuk mengatasi permasalahan yang ada dengan mengolah dan menganalisis

data yang telah dikumpulkan. Setelah pengumpulan data melalui wawancara dan observasi di DPW FSPMI Jawa Timur, penulis menggunakan metode analisis deskriptif untuk menyajikan data sekunder yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun wawancara. Fokus utama dari penelitian ini adalah cara-cara untuk melindungi pekerja *outsourcing* yang dikontrak setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

1.6.5 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di beberapa perpustakaan, baik di dalam maupun di luar Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Selain itu, penelitian dilakukan di Kantor Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) Jawa Timur yang berlokasi di Jalan Simo Pomahan II, Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk tesis.

1.6.6 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk melaksanakan penelitian ini kurang lebih 10 bulan, 5 bulan digunakan penulis untuk melakukan pengumpulan data dan 5 bulan pengolahan data yang

meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung demi kelancaran penelitian ini.

1.6.7 Sistematika Penulisan

Struktur skripsi dibagi menjadi beberapa bab yang masing-masing bab mempunyai beberapa subbab agar lebih mudah dibaca. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA (STUDI KASUS PT. VALDO SUMBER DAYA MANDIRI)” adalah judul tesis yang disarankan. Eksplorasi komprehensif skripsi ini dibagi menjadi empat bab yang masing-masing bab berfokus pada isu-isu penting.

Bab Pertama, merupakan bab pendahuluan yang mana dalam bab ini memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan dalam penelitian ini. Bab pertama ini merupakan suatu pembahasan sebagai pengantar untuk masuk kedalam pokok penelitian yang akan dibahas yang berisi uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, dan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan pengelolaan data, lokasi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab Kedua, dalam bab ini membahas mengenai hak-hak pekerja *outsourcing* sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Bab Ketiga, di dalam bab ini membahas mengenai upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing* apabila hak-hak tidak dipenuhi oleh perusahaan. Pada sub bab pertama akan membahas mengenai akibat hukum atas tidak terpenuhinya hak-hak yang dimiliki perkerja *outsourcing*. Pada sub bab kedua akan membahas mengenai Upaya hukum yang dapat ditempuh atas tidak terpenuhinya hak-hak tenaga kerja *outsourcing*.

Bab Keempat, merupakan bab penutup. Bab ini akan memuat tentang kesimpulan atau ringkasan dari seluruh uraian yang telah dijelaskan dan juga berisi beberapa saran yang dianggap perlu.