

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia selaku pekerja mempunyai suatu fungsi krusial pada perkembangan dan kemajuan setiap negara. Pembangunan nasional memiliki tujuan utama untuk menciptakan masyarakat yang adil. Selain itu, masyarakat tersebut diharapkan hidup sejahtera dan tidak memihak, menyeluruh secara materiil dan spiritual menurut Pancasila dan UUDNRI 1945. Tujuan pembangunan telah termuat pada pembukaan Alinea IV UUDNRI 1945 yang pada intinya yakni menjaga seluruh bangsa dan wilayah Indonesia, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mencerdikkan kehidupan penduduk dan ikut serta melakukan keteraturan dunia atas dasar kemerdekaan, ketentraman kekal dan kesetaraan sosial.¹

Seluruh warga Indonesia berhak memperoleh pekerjaan untuk kehidupan yang layak sesuai amanat nasional. Searah dengan upaya pembangunan dan tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan UUDNRI 1945. Bidang ketenagakerjaan adalah salah satu bidang untuk mencapai tujuan nasional, sebab bidang ketenagakerjaan mencakup ketenagakerjaan, sosial, ekonomi dan juga kemanusiaan. Tenaga kerja ialah setiap individu yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri ataupun masyarakat luas. Tenaga kerja mempunyai

¹ Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). *Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu di Indonesia*. Jurnal Interpretasi Hukum, 1(2). Hal 12.

artian sebagai sumber daya manusia yang mempunyai keahlian, potensi, dan posisi strategis dalam proses pembangunan yang berkelanjutan.²

Konteks tersebut, keberadaan regulasi ketenagakerjaan menjadi instrumen penting untuk menjamin terpenuhinya hak-hak tenaga kerja sekaligus menjaga keseimbangan kepentingan para pihak yang terdiri dari pekerja serta pengusaha. Pengaturan yang komprehensif diperlukan agar hubungan kerja dapat berlangsung secara adil, manusiawi, dan berlandaskan kepastian hukum. Melalui perlindungan hukum yang memadai, tenaga kerja bukan juga mendapatkan keadaan selaku penunjang produksi semata, akan tetapi selaku subjek hukum yang mempunyai martabat, hak, serta kewajiban yang harus dihormati dalam setiap hubungan industrial.

Tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan disebut menjadi pekerja. Pekerja dan pengusaha tentunya terjalin hubungan kerja yang mana telah diatur dalam UU No. 13 Th. 2003. Lebih tepatnya hubungan kerja didefinisikan pada Pasal 1 angka 15 yakni hubungan antara pengusaha dengan pekerja atas dasar perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan suatu perintah. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha ini secara langsung terikat sejak dimulainya pekerja melaksanakan pekerjaan di perusahaan pengusaha. Hubungan kerja yang terjalin diperkuat dalam perjanjian kerja.³

² Haydarsyah, M. Z., & Nilasari, A. (2024). *Faktor Internal Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan (JIAKu)*, 3(3). Hal 205.

³ Kesuma, I. N. J., & Vijayantera, I. W. A. (2020). *Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. *Jurnal hukum saraswati*, 2(1). Hal 2.

Perjanjian kerja sendiri dalam ketenagakerjaan terdapat dua macam, yakni PKWT dan PKWTT. PKWT ialah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja dalam waktu tertentu saja yang mana untuk pekerjaan yang bersifat sementara, biasa disebut perjanjian kontrak. Sedangkan PKWTT ialah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan hubungan kerja yang bersifat tetap atau untuk pekerjaan yang tetap.⁴ Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan yang mana tentu atas kesepakatan kedua pihak. Selain kesepakatan pihak, terdapat juga kecakapan melaksanakan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan.⁵

Selain itu, perbedaan antara PKWT dan PKWTT tidak hanya terletak pada lama waktu berlakunya hubungan kerja, tetapi juga berimplikasi pada hak serta kewajiban hukum para pihak. Dalam PKWT, hubungan kerja diberikan batasan berdasarkan lama waktu atau berakhirnya suatu pekerjaan tertentu sehingga hak-hak pekerja disesuaikan dengan sifat sementara tersebut. Sebaliknya, PKWTT memberikan jaminan keberlangsungan kerja yang lebih stabil karena tidak dibatasi oleh waktu tertentu, sehingga pekerja memperoleh perlindungan hukum yang lebih luas, termasuk terkait jaminan sosial, kepastian kerja, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja yang diharuskan untuk

⁴ Lestari, D. P. (2022). *Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang cipta kerja*. Jurnal Hukum Lex Generalis, 3(5). Hal 341.

⁵ Sengkey, G. S. (2021). *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Lex Privatum, 9(6). Hal 1.

memenuhi prosedur dan syarat hukum. Maka karena hal tersebut, menentukan jenis perjanjian kerja harus dilakukan secara cermat agar sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap ketentuan aturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja ini dibuat untuk mengikat kedua pihak yang mana menimbulkan hubungan kerja.

Hubungan kerja telah didefinisikan dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Th. 2003 sebagaimana dijelaskan diatas. Hubungan kerja yang terjalin dengan baik tentu membawa keuntungan bagi para pihak. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu ada saja pihak yang tidak menjalankan hak dan kewajibannya dengan baik sehingga menimbulkan suatu permasalahan. Permasalahan yang terjadi biasa disebut sebagai perselisihan hubungan industrial yang mana diselesaikan di Disperinnaker hingga pengadilan. Perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 1 angka 22 UU No. 13 Th. 2003.⁶

Merujuk pada PKWT dan PKWTT yang diterapkan oleh perusahaan sebagaimana telah dijelaskan diatas dapat dilihat sangat berbeda. Namun, tidak jarang para pekerja mendapatkan ketidakadilan seperti pekerja PKWT maupun PKWTT yang dialihkan ke pihak ketiga yaitu *outsourcing*. Hal ini pekerja PKWT dan PKWTT statusnya sama-sama pekerja yang berhak untuk

⁶ Yunus, Y., Ilyas, A. S. K., Lasori, S. A., & Salam, S. (2023). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. Jurnal Kewarganegaraan, 7(1). Hal 728.

mendapatkan perlindungan hukum. *Outsourcing* sendiri berawal dari bahasa Inggris yang mana *out* berarti “luar” dan *sketenagakerjaanource* berarti “sumber”. Jika diartikan dalam Bahasa Indonesia *outsourcing* ialah alih daya. Dapat diartikan juga bahwa *outsourcing* ialah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan ke perusahaan penyedia jasa pekerja lewat perjanjian pemborongan pekerjaan dengan bentuk tertulis.⁷

Sistem *outsourcing* memang tidak dijelaskan secara eksplisit di UU No. 13 Th. 2003, akan tetapi dalam Pasal 64 UU No. 13 Th. 2003 dianggap memberikan keleluasaan kepada pengusaha untuk menerapkan pekerja *outsourcing*. Sebab dalam pasal ini diperbolehkan melakukan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain asalkan bukan pekerjaan utama. Secara faktanya, undang-undang tersebut mengatur dan melegalkan adanya sistem *outsourcing*. Berbagai macam alasan perusahaan mengalihkan pekerja tetap menjadi *outsourcing*, dimana salah satunya ialah surutnya perusahaan. Hal ini perusahaan akan menghubungi penyedia jasa pekerja agar menarik pekerjanya dengan alasan tidak lagi membutuhkan pekerja.⁸ Perusahaan terkadang mengalihkannya secara sepihak sehingga tidak menawarkan terlebih dahulu ke pekerjanya, hal ini terjadi pula di Perusahaan PT. Prigasindo yang mana mengalihkan pekerja tetap secara sepihak ke sistem *outsourcing*.

Merujuk pada suatu kasus di PT. Prigasindo yang yang bergerak di bidang penyediaan gas beralamat di Jl. Dupak Rukun Nomor 108 Kelurahan

⁷ Darmawan, A. (2021). *Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja*. *Varia Hukum*, 3(2), hal 14.

⁸ *Ibid* hal 15.

Asemrowo, Kecamatan Asemrowo, Kota Surabaya, Jawa Timur. Kasus ini bermula pada tahun 2019 hingga 2022 yang mana perusahaan mengalami penurunan omset atau keuntungan akibat terjadinya *Covid-19*. Upaya mempertahankan dan demi keberlangsungan operasional perusahaan telah menjalin kerjasama operasional dengan pihak ketiga mengenai pengelolaan operasional bersama.

Pada tanggal 2 Juli 2022 perusahaan memberikan perjanjian baru tentang pengalihan pekerja menjadi pekerja *outsourcing* dan uang tali asih kepada para pekerja. Namun terdapat 3 (tiga) pekerja yang menolak menandatangani perjanjian dan pemberian tali asih. Pada tanggal 16 Juli 2022 pihak *outsourcing* memberikan upah kepada para pekerja PT. Prigasindo. Upah tersebut tetap ditolak oleh 3 (tiga) pekerja. Diketahui upah 3 (tiga) pekerja tersebut ialah pekerja A sebesar Rp. 68.000 (enam puluh delapan ribu rupiah) per hari yang bekerja selama 10 tahun, pekerja B sebesar Rp. 86.000 (delapan puluh enam ribu rupiah) per hari yang bekerja selama 11 tahun, pekerja C yang bekerja selama 3 tahun upahnya sama dengan pekerja B per harinya.

Ditolaknya upah yang diberikan oleh *outsourcing* disebabkan tidak adanya PHK dan juga perjanjian yang ditandatangani dengan perusahaan *outsourcing*, dimana seharusnya tetap PT. Prigasindo yang memberikan upah. Hal ini telah terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan juga pengalihan pekerja secara sepihak. Akibat kerugian tersebut membuat para pekerja membawa kasus ini ke ranah hukum yakni ke Disperinnaker hingga Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya.

Beralihnya status pekerja PKWTT ke sistem *outsourcing* secara sepihak adalah isu yang cukup krusial dalam hubungan industrial di Indonesia. Penerapan tersebut tidak hanya berdampak pada sisi ketenagakerjaan saja, tetapi menimbulkan konflik hukum yang serius mengenai perlindungan hak-hak para pekerja. Mengacu pada studi kasus di PT. Prigasindo menunjukkan adanya kejadian pengalihan sepihak pekerja PKWTT ke perusahaan *outsourcing* yang mengakibatkan ketidakpastian hukum dan juga kerugian bagi pekerja secara penghasilan maupun status kerja. Dimana PKWTT ialah bentuk hubungan kerja yang menjamin kestabilan dan perlindungan hukum lebih jelas dan kuat daripada sistem *outsourcing* yang terlalu bersifat fleksibel.

Peralihan secara sepihak pekerja PKWTT ke sistem *outsourcing* berkaitan erat dengan prinsip-prinsip dalam hukum perdata. Pada dasarnya hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian yang mana tunduk pada hukum perdata, khususnya yakni sahnya suatu perjanjian, asas konsensualisme dan asas *pacta sunt servanda*. Apabila salah satu pihak melakukan perubahan hubungan kerja secara sepihak tentunya tindakan tersebut mempunyai potensi melanggar asas keadilan. Oleh sebab itu, pendalaman terhadap perlindungan hukum pekerja tidak dilihat dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan saja, akan tetapi dari sudut pandang hukum perdata yang mana menjadi sumber hubungan perjanjian kedua pihak berlangsung.⁹

⁹ Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). *Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja*. Jurnal Ilmiah Living Law, 14(2). Hal 160.

Urgensi penelitian ini terdapat pada pentingnya kajian yang mendalam terkait bagaimana hukum ketenagakerjaan mengatur perlindungan hukum terhadap pekerja atas pengalihan sepihak yang mana hanya diberikan uang tali asih. Apakah uang tali asih yang diberikan bisa menggugurkan hak pekerja. Penelitian ini juga penting untuk melihat celah-celah dalam peraturan yang bisa dimanfaatkan oleh perusahaan untuk tidak menerapkan kewajiban normatifnya terhadap para pekerja tetap.

Penulis ingin menggali lebih kritis bagaimana bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja pada kondisi yang telah diterima. Selain itu, isu ini mempunyai hubungan secara praktis maupun akademis, mengingat ketidakjelasan dan penyimpangan dalam dunia kerja masih banyak terjadi. Penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan kontribusi secara ilmiah dalam perkembangan sistem hukum ketenagakerjaan menjadi lebih kuat dan adil.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU YANG DIALIHKAN KE *OUTSOURCING* SECARA SEPIHAK (STUDI KASUS DI PT. PRIGASINDO)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang masalah di atas, maka dapat merumuskan permasalahan yang akan diangkat dalam penulisan ini. Rumusan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Apakah pemberian uang tali asih di luar ketentuan undang-undang dapat menggugurkan hak pekerja atas kompensasi yang seharusnya diterima menurut UU No. 13 Th. 2003?
2. Apa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang dialihkan secara sepihak dan hanya diberikan uang tali asih?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini supaya mendapatkan jawaban dari rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian. Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dapatkah pemberian uang tali asih di luar ketentuan undang-undang menggugurkan hak pekerja atas kompensasi yang seharusnya diterima.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja yang dialihkan secara sepihak dan hanya diberikan uang tali asih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam ilmu pengetahuan hukum terutama dalam konteks hubungan kerja yang adil.

Isi dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan sebagai pedoman dalam pembaruan ilmu pengetahuan hukum di Indonesia. Secara teoritis, temuan penelitian dapat memperjelas konsep keadilan antara pekerja dan pengusaha baik dari sisi kewajiban hukum maupun praktik serta memperkaya wacana tentang mekanisme perlindungan hak pekerja dalam konteks alih bentuk hubungan kerja. Selain itu, temuan dapat dimanfaatkan sebagai bahan ajar dan sumber rujukan bagi akademisi serta mahasiswa yang mendalami hukum ketenagakerjaan, sehingga mendorong pembaruan kurikulum dan penelitian lanjutan yang berbasis bukti. Dengan demikian, penelitian tidak hanya menambah wawasan akademis tetapi juga berfungsi sebagai instrumen normatif dan praktis untuk perbaikan tata kelola hubungan industrial di Indonesia.

2. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepastian hukum untuk masyarakat terkait perlindungan hukum bagi pekerja. Secara kebijakan, temuan penelitian diharapkan menjadi dasar rekomendasi yang konstruktif bagi pembuat kebijakan, organisasi serikat pekerja, serta pelaku usaha dalam merumuskan dan mengevaluasi aturan ketenagakerjaan yang menjamin kepastian hukum sekaligus menegakkan prinsip keadilan substantif. Dengan kata lain, studi ini dimaksudkan tidak hanya sebagai kontribusi akademis tetapi juga sebagai alat evaluatif praktis yang memfasilitasi pembaruan regulasi, memperbaiki praktik internal perusahaan, dan memperkuat peran serikat dalam advokasi hak pekerja

sehingga tercipta tata hubungan kerja yang lebih adil, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu yang mempunyai fungsi sebagai perbandingan penelitian yang telah dilaksanakan dengan penelitian yang sedang dijalani guna mendapatkan persamaan dan perbedaan terkait suatu permasalahan. Beberapa penelitian terdahulu yang menelaah tentang perlindungan hukum terhadap pekerja PKWTT yang dialihkan secara sepihak ke perusahaan *outsourcing*, dalam hal ini telah ditemukan perbedaan dan pembaharuan di setiap penelitian yang telah dijabarkan penulis.

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Problematika perlindungan hukum bagi pekerja atas perjanjian waktu tertentu secara tidak tertulis dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja perspektif maqashid syariah al-syatibi. ¹⁰ Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Rosyida Alifatus Zahro, Tahun 2021.	Sama-sama membahas mengenai pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja.	Pekerja PKWT bukan PKWTT. Perbedaannya dengan penulis, Penulis membahas tentang PKWTT.
2.	Pengupahan pekerja lepas pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Kota Makassar. ¹¹ Skripsi Universitas Hasanuddin, Sabrina Ham Maulidina, Tahun 2023.	a. Menggunakan metode penelitian empiris b. Penelitian ini mengkaji legalitas hukum PKWTT pada pengupahan pekerja lepas	a. Penelitian ini difokuskan pada perlindungan hukum untuk pekerja PKWTT b. Beda wilayah penelitian
3.	Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja di	Mengkaji implementasi	Penelitian ini menganalisis pada

¹⁰ Zahro, R. A. (2023). *Problematika Perlindungan Hukum bagi pekerja atas perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja persepektif Maqashid Syariah Al-Syatibi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). Hal 1-111.

¹¹ Maulidina, S. H. (2023). *Pengupahan Pekarja Lepas Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Di Kota Makassar= Remuneration for freelance workers on unspecified time work agreements in Makassar City* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin). Hal 1-57.

<p>Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.¹² Jurnal Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Deni Yusup Permana, Tahun 2022.</p>	<p>perlindungan hukum untuk pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu</p>	<p>perubahan PKWT menjadi PKWTT. Perbedaannya, penulis menganalisis peralihan PKWTT menjadi <i>outsourcing</i>.</p>
--	---	---

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian saat ini

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Penulisan pada skripsi ini menggunakan jenis metode penelitian yuridis empiris. Penelitian jenis ini mengkaji terkait fakta-fakta hukum yang berlaku di masyarakat dengan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana berjalannya hukum di masyarakat.¹³ Penulis menggunakan jenis metode penelitian ini guna mendapatkan data yang konkret mengenai pekerja PKWTT yang mana dialihkan ke perusahaan *outsourcing* di lingkup PT. Prigasindo. Penelitian ini berfokus pada pembahasan bagaimana perlindungan hukum yang sesuai untuk diberikan kepada pekerja PKWTT yang diberhentikan secara sepihak kemudian dialihkan ke *outsourcing* yang mana pekerja hanya mendapatkan uang tali asih.

Hal tersebut tentunya merugikan pekerja, sehingga dengan penulis

¹² Permana, D. Y. (2022). *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 3(5), 469425.

¹³ Bahder Johan Nasution (2016). *“Metode Penelitian Ilmu Hukum”*. Bandung: Mandar Maju. Hal 123.

menggunakan penelitian yuridis empiris dapat menganalisis faktor-faktor mengapa masih terjadi pemberhentian pekerja secara sepihak di suatu perusahaan.

Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif yang mana menggambarkan suatu fenomena secara mendalam berdasarkan data yang akurat yang didapat dari lapangan, dokumentasi dan wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan gambaran rinci terhadap suatu fenomena berdasarkan data yang diteliti di lapangan, sehingga dalam penelitian ini tanpa menggunakan data kuantitatif atau angka melainkan menelaah proses dan konteks suatu peristiwa.¹⁴

1.6.2 Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan sumber data yang memberikan informasi mengenai data yang diperlukan terkait perlindungan hukum terhadap pekerja PKWTT. Data yang digunakan penulis pada penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer sendiri berupa data lapangan dengan meninjau langsung dari sumbernya lewat wawancara, studi lapangan maupun bentuk dokumen yang tidak resmi dengan diteliti oleh penulis. Data sekunder dalam penulisan ini berupa data yang didapat dari sumber-sumber akurat lainnya seperti penelitian terdahulu, literatur, bahan pustaka, buku dan sebagainya.¹⁵ Data sumber diperoleh dari mengolah sumber bahan hukum. Bahan hukum

¹⁴ Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia. Hal 9.

¹⁵ Bahder Johan Nasution. Op.Cit, hal 104.

mempunyai tiga macam yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum yang mana sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki sifat autoritatif terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim.¹⁶ Penelitian ini menggunakan metode wawancara yang merupakan bahan hukum primer. Wawancara dilakukan pada pengacara Kantor Hukum Surya Prama *Law Firm* yang merupakan menangani kasus ini. Berikut bahan hukum primer dalam penulisan ini:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemuasan Hubungan Kerja;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bukan berupa perundang-undangan melainkan semua publikasi tentang hukum meliputi buku, jurnal, kamus hukum dan komentar-komentar atas putusan

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki (2021). “*Metode Penelitian Hukum*”. Jakarta: Kencana. Hal 181.

pengadilan.¹⁷ Penulisan ini menggunakan bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan hak-hak pekerja PKWTT atas kompensasi dan lainnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan antara lain:

- a. Buku teks yang berkaitan dengan objek penelitian;
- b. Jurnal ilmiah;
- c. Artikel ilmiah;
- d. Tesis;
- e. Skripsi;
- f. Doktrin.

3. Bahan Nonhukum

Bahan nonhukum merupakan bahan pendukung yang memberikan petunjuk dan penjelasan dari bahan hukum sebelumnya yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹⁸ Penulis menggunakan bahan hukum dalam penulisan ini antara lain:

- a. Kamus Hukum;
- b. KBBI;
- c. Internet.

1.6.3 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang berhubungan dengan pokok konflik

¹⁷ *Ibid.* Hal 195.

¹⁸ Soerjono Soekanto. (2014). “*Pengantar Penelitian Hukum*”. Jakarta: UI-Press. Hal.51

penelitian ini. Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan penulis pada penelitian ini mengumpulkan fakta-fakta sosial di masyarakat melalui:

Studi kepustakaan, studi ini digunakan penulis untuk memperkuat penelitian yang mana dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data yang diperoleh. Data dari studi kepustakaan ialah artikel, buku, penelitian terdahulu yang relevan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja.¹⁹

Metode wawancara, penulis menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data melalui penyusunan pertanyaan secara sistematis, proses tanya jawab dengan narasumber hingga saran yang dapat mendukung penelitian ini. Metode ini diakui efektif dan akurat karena mendapatkan informasi secara langsung dari sumber aslinya.²⁰ Mengenai wawancara ini diperoleh dari beberapa narasumber sebagai berikut:

1. Anggita Narendra Putra, S.H., C.L.A selaku Direktur Utama
2. Buchori Muslim, S.H selaku Direktur Keuangan dan Administrasi
3. Rizky Ardyanto, S.H., C.L.A selaku Direktur Operasional

Studi lapangan, metode ini digunakan dengan tujuan menguji hipotesis dengan cara mempelajari dan mengamati perilaku hukum masyarakat. Metode ini diyakini dapat memperoleh informasi yang rinci dan meningkatkan pemahaman terhadap isu hukum yang sedang diteliti.²¹ Studi lapangan ini penulis mengamati dan mencatat data-data yang diperoleh dari PT. Prigasindo.

1.6.4 Analisis Bahan Hukum

¹⁹ Mahanum, M. (2021). *Tinjauan kepustakaan*. ALACRITY: Journal of Education. Hal 2.

²⁰ Bahder Johan Nasution. Op.Cit, hal 167.

²¹ *Ibid*. Hal 170.

Analisis bahan hukum dilakukan dengan menelaah suatu data supaya bisa memecahkan suatu permasalahan atau isu hukum yang sedang diteliti. Metode analisis bahan hukum juga harus diperkuat dengan teori-teori yang diperoleh sebelumnya melalui fakta sosial masyarakat.²² Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis bahan hukum dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif memberikan hasil data deskriptif analitis melalui penelitian, yakni data yang diperoleh dari hasil koresponden secara tertulis maupun lisan.²³

1.6.5 Sistematika Penulisan

Kerangka penulisan pada sistematika penulisan penelitian hukum ini telah terbagi menjadi 4 (empat) bab yang masing-masing dari bab tersebut terdiri atas sub-bab. Penulis merumuskan sistematika penulisan proposal penelitian hukum dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU YANG DIALIHKAN KE *OUTSOURCING* SECARA SEPIHAK (STUDI KASUS DI PT. PRIGASINDO)”** yang dalam pembahasannya dapat dibagi sebagai berikut.

Bab Pertama, penulis memberikan gambaran umum dan menyeluruh terkait pokok permasalahan yang di bahas. Bagian ini berfungsi sebagai pembuka menuju inti dari penelitian yang akan dikaji. Bab ini disusun ke dalam tujuh sub bagian yang memuat uraian mengenai latar belakang permasalahan,

²² *Ibid.* Hal 173.

²³ Sarwono,J. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*: Edisi 2. Hal.59.

perumusan masalah, tujuan serta manfaat yang diharapkan dari penelitian, keaslian penelitian sebagai pembeda dari studi-studi terdahulu, metode penelitian yang diterapkan, hingga kajian pustaka yang menjadi fondasi teoritik dalam mendukung analisis yuridis yang dilakukan.

Bab Kedua, bab ini membahas mengenai rumusan masalah pertama yaitu pemberian uang tali asih di luar ketentuan undang-undang dapat atau tidak menggugurkan hak pekerja atas kompensasi yang seharusnya diterima menurut UU No. 13 Th. 2003 yang terbagi menjadi 2 (dua) sub-bab. Sub-bab pertama membahas terkait hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan perusahaan *outsourcing*. Sub-bab kedua membahas pemberian uang tali asih di luar ketentuan undang-undang menggugurkan hak pekerja atas kompensasi yang diterima menurut UU No. 13 Th. 2003.

Bab Ketiga, bab ini membahas tentang rumusan masalah kedua yaitu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang dialihkan secara sepihak dan hanya diberikan uang tali asih. Sub-bab pertama membahas tentang kompensasi menurut UU No.13 Th. 2003 sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. Sub-bab kedua membahas terkait upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja yang dialihkan secara sepihak dan hanya diberikan uang tali asih.

Bab Keempat, merupakan bab penutup yang terdapat 2 (dua) sub-bab yaitu kesimpulan dan saran terhadap permasalahan yang diteliti pada penulisan ini. Pada bab terakhir ini diuraikan kesimpulan pada bab sebelumnya, dan diberikan saran untuk penelitian selanjutnya.

1.6.6 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan jangka waktu 13 (tiga belas) bulan, sebagai berikut:

Bulan	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
Tahun	2025											2026	
Pendaftaran KRS Non-Matakuliah (Skripsi)													
Pengajuan Dosen Pembimbing													
Pengajuan Judul dan Penetapan Judul													
Tahap Pengumpulan Data													
Bimbingan Usulan Penelitian Skripsi													
Ujian Lisan Sidang Proposal Skripsi													
Revisi Proposal Skripsi													
Pengumpulan Proposal Skripsi													
Pelaksanaan Penelitian Skripsi													
Penyusunan Skripsi Bab I, Bab II, Bab III, dan Bab IV													
Bimbingan Skripsi													
Ujian Lisan Sidang Hasil Skripsi													
Revisi Skripsi													
Pengumpulan Skripsi													

Tabel 2.1 Waktu Penelitian

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Tinjauan Umum Perusahaan

A. Definisi Perusahaan

Istilah perusahaan pertama kali dijelaskan dalam perundang-undangan Indonesia tepatnya pada Pasal 6 KUHD yakni setiap individu yang menjalankan suatu perusahaan wajib mencatat kondisi kekayaan serta seluruh hal yang berkaitan dengan kegiatan usahanya, sesuai dengan kebutuhan perusahaan dimana pencatatan tersebut harus dilakukan sedemikian rupa agar setiap saat dapat diketahui secara jelas seluruh hak dan kewajiban yang dimiliki oleh perusahaan.²⁴ Definisi perusahaan dikemukakan pula oleh para ahli yang mana menurut W.L.P.A. Molengraff bahwasannya perusahaan dari sudut pandang ekonomi ialah segala tindakan yang dilakukan secara berkelanjutan, bertindak untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperjualbelikan barang-barang, menyerahkan barang-barang, serta membuat perjanjian-perjanjian perdagangan.²⁵ Lebih lanjut, R. Soerjatin memberikan definisi bahwa perusahaan ialah diwajibkan membuat pencatatan sedemikian rupa supaya setiap saat dapat diketahui secara jelas seluruh hak dan kewajibannya, dilaksanakan teratur, memiliki tempat tinggal.²⁶ Konsep perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam hubungan ketenagakerjaan, karena keberadaan perusahaan menjadi wadah utama terjadinya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

²⁴ Is, M. S. (2022). *Hukum Perusahaan di Indonesia*. Prenada Media. Hal 1.

²⁵ *Ibid.* Hal 2.

²⁶ *Ibid.* Hal 2.

Konteks hukum ketenagakerjaan, pemahaman mengenai perusahaan tidak hanya berkaitan dengan aktivitas ekonomi semata, tetapi juga menyangkut aspek hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, definisi perusahaan perlu dipahami secara komprehensif agar dapat memberikan kejelasan mengenai subjek hukum yang bertanggung jawab atas pelaksanaan hubungan kerja serta pemenuhan hak-hak pekerja.

Berdasarkan definisi diatas terkait perusahaan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan ialah suatu kegiatan usaha yang dilakukan secara terus-menerus oleh individu atau badan hukum, dengan tujuan memperoleh penghasilan melalui kegiatan perdagangan atau jasa yang dalam pelaksanaannya, perusahaan wajib melakukan pencatatan yang teratur mengenai keadaan kekayaan serta seluruh kegiatan usaha, sehingga hak dan kewajiban dapat diketahui secara jelas, serta memiliki tempat tinggal perusahaan secara tetap.

B. Definisi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja di definisikan dalam UU No. 13 Th. 2003 tepatnya pada Pasal 1 angka 14 yaitu perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Di definisikan pula dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerduta yakni perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa seorang majikan atau beberapa perkumpulan mengenai syarat-syarat kerja yang diindahkan pada waktu

membuat perjanjian kerja.²⁷ Perjanjian kerja didefinisikan oleh para ahli yang diantaranya:

Perjanjian kerja menurut Subekti ialah perjanjian antara seorang majikan dengan buruh yang mana terdapat ciri-ciri suatu gaji atau upah tertentu yang diperjanjikan serta adanya hubungan yakni hubungan pihak satu (majikan) memiliki hak memberikan perintah yang harus dilaksanakan oleh pihak lain (buruh).²⁸ Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo, perjanjian kerja ialah sebuah perjanjian yang mana pihak pertama (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak kedua (pengusaha), kemudian pihak kedua mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak pertama dengan memberi upah.²⁹ Lebih lanjut, Muchsin mengartikan bahwa perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang berisi syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua pihak, serta dasar hubungan kerja.³⁰

Berdasarkan uraian-uraian diatas terkait definisi dari perjanjian kerja dapat disimpulkan bahwasannya perjanjian kerja ialah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang menjadi dasar hubungan kerja, berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta dilandasi

²⁷ Fahrudin, F., Sunaika, S., & Mawaddah, I. (2023). *Impelementasi Manajemen Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Di Al-Hasyimiah Boutique Store*. Solusi, 21(4). Hal 361.

²⁸ Bahar, M. S., & Susanto, R. D. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Kesewenang-Wenangan Pengusaha*. Jurnal Legisia, 14(2). Hal 221.

²⁹ Satjipto Rahardjo. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. Hal 40.

³⁰ Muchsin. (2003). *Aspek-aspek Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*. Surakarta: Muhammadiyah University Press. Hal 60.

unsur pemberian upah dan pelaksanaan pekerjaan sesuai kesepakatan para pihak.

1.7.2 Tinjauan Umum Pekerja

A. Definisi Pekerja

Istilah pekerja dalam praktik sering digunakan untuk menunjukkan status hubungan kerja semacam pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja harian, pekerja borongan, dan pekerja honorer. Definisi pekerja dijelaskan dalam UU No. 13 Th. 2003 tepatnya pada Pasal 1 angka 3 pekerja atau buruh ialah setiap individu yang bekerja untuk menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³¹ Definisi pekerja selain tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan, dijelaskan pula oleh para ahli diantaranya:

Maimun berpendapat bahwa pekerja ialah setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah atau kompensasi dalam bentuk lainnya.³² Pendapat Maimun ini dapat diartikan mengandung dua unsur penting, yaitu keberadaan orang yang bekerja dan adanya imbalan yang diterima atas pekerjaan tersebut. Pekerja atau buruh sendiri merupakan bagian dari tenaga kerja yang menjalankan aktivitasnya dalam suatu hubungan kerja, berada di bawah arahan dan perintah dari pengusaha. Sementara itu, Subekti mendefinisikan pekerja yaitu individu yang mengikatkan dirinya terhadap orang lain untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan menerima upah.³³

³¹ Rosifany, O. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, 4(2). Hal 40.

³² Subekti, *Aneka Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2004. Hal 25.

³³ *Ibid.* Hal 28.

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan bahwa pekerja yaitu individu yang menjalin hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, dengan menerima upah sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang diberikan, serta tunduk pada aturan dan perintah pengusaha.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT merupakan bentuk perjanjian kerja yang tidak menetapkan jangka waktu tertentu dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, hubungan kerja yang terjalin bersifat tetap atau permanen, dan berlangsung hingga salah satu pihak mengakhiri hubungan tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Definisi PKWTT diatur secara eksplisit dalam Pasal 1 angka 11 PP No. 35 Th. 2021 bahwa perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja yang bersifat tetap.

PKWTT menawarkan kepastian hukum dan perlindungan lebih kuat bagi pekerja dibandingkan PKWT, karena tidak memiliki batas waktu kontrak yang mengatur hubungan kerja. Karakteristik utama PKWTT meliputi:³⁴

1. Tidak adanya batas waktu yang ditetapkan sejak awal perjanjian, sehingga hubungan kerja bersifat permanen hingga salah satu pihak mengakhiri sesuai prosedur hukum;

³⁴ Wibowo, S. A., Suartini, T., & Sadino, A. (2024). *Analisis Yuridis Ketentuan Perubahan Status Pekerja PKWT Menjadi PKWTT Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum, 6(1). Hal 15.

2. Adanya perlindungan hak-hak pekerja yang lebih komprehensif, termasuk hak atas pesangon, cuti, jaminan sosial, dan perlindungan pemutusan hubungan kerja yang ketat;
3. Kewajiban pengusaha untuk memberikan kepastian kerja yang mendorong stabilitas dan loyalitas karyawan;
4. Mekanisme pemutusan hubungan kerja yang hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan yang sah sesuai undang-undang dan melalui proses yang transparan.

Teori hubungan industrial menurut H.C. Hansen menegaskan bahwa kepastian kerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial, di mana status PKWTT berperan penting untuk memberikan rasa aman psikologis bagi pekerja serta mendorong produktivitas dan loyalitas.³⁵

C. Hak-Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pekerja dalam melaksanakan kewajibannya mempunyai hak-hak yang mana harus dipenuhi oleh pengusaha atau pengusaha. Di Indonesia hak-hak pekerja telah dijamin oleh UU No. 13 Th. 2003 yang telah diperbarui melalui UU No. 6 Th. 2023 dan peraturan turunannya

³⁵ Sari, R. (2019). *Hubungan Industrial di Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal 3.

yaitu PP No. 35 Th. 2021. Hak-hak pekerja berdasarkan UU No. 13 Th. 2003 dijabarkan pada Pasal 86,88,99 dan 104, antara lain:.

- a. Pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak. Dimana untuk memenuhi penghasilan yang layak ini pemerintah menetapkan pengupahan yang ditentukan dalam kebijakan pemerintah yakni upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan dan melaksanakan aktivitas lain di luar pekerjaan, upah karena melaksanakan hak waktu istirahat kerja, bentuk dan cara pemberian upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang bisa diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pemberian pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- c. Pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja begitupun dengan keluarga dari pekerja
- d. Pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 57 PP No.35 Th.2021, Pasal 156 UU No. 13 Th. 2003 yang diubah dengan Pasal 156 UU No. 6 Th. 2023. Pasal 156 ini sejalan dengan Pasal 40 PP No. 35 Th. 2021. Tepatnya pada Pasal

156 UU No.6 Th. 2023 ini dijelaskan ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, antara lain:

- a. Uang pesangon dengan ketentuan:
 - 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun mendapatkan 1 (satu) bulan upah
 - 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun mendapatkan 2 (dua) bulan upah
 - 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun mendapatkan 3 (tiga) bulan upah
 - 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun mendapatkan 4 (empat) bulan upah
 - 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun mendapatkan 5 (lima) bulan upah
 - 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun mendapatkan 6 (enam) bulan upah
 - 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun mendapatkan 7 (tujuh) bulan upah
 - 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun mendapatkan 8 (delapan) bulan upah
 - 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih mendapatkan 9 (sembilan) bulan upah.

b. Uang penghargaan masa kerja dengan ketentuan:

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun mendapatkan 2 (dua) bulan upah
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun mendapatkan 3 (tiga) bulan upah
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun mendapatkan 4 (empat) bulan upah
- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun mendapatkan 5 (lima) bulan upah
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun mendapatkan 6 (enam) bulan upah
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun mendapatkan 7 (tujuh) bulan upah
- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun mendapatkan 8 (delapan) bulan upah
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih mendapatkan 10 (sepuluh) bulan upah.

c. Uang penggantian hak dengan ketentuan:

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum hilang
- 2) Ongkos pulang pekerja dan keluarganya ke tempat diterimanya pekerja untuk bekerja

- 3) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- d. Perubahan untuk perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak diatas ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

1.7.3 Tinjauan Umum *Outsourcing*

A. Definisi *Outsourcing*

Outsourcing menurut Pasal 1601 KUHPerdara disebut sebagai perjanjian-perjanjian perborongan pekerjaan, yang artinya suatu perjanjian antara pihak pertama (pemborong) mengikatkan diri untuk suatu pekerjaan tertentu bagi pihak lain (yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu). *Outsourcing*, yang dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah alih daya, merupakan suatu bentuk strategi pengelolaan kerja dengan cara menyerahkan sebagian atau seluruh kegiatan, tugas, maupun wewenang tertentu kepada pihak ketiga.³⁶ Praktik ini dilakukan dengan tujuan untuk mendukung kelancaran operasional dan efisiensi perusahaan, baik dalam skala individu, divisi, maupun unit organisasi dalam suatu badan usaha.

Konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, *outsourcing* diartikan sebagai bentuk hubungan kerja melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Th. 2003. Penyerahan pekerjaan ini harus dilakukan berdasarkan perjanjian tertulis antara perusahaan pengusaha (user) dengan perusahaan penyedia

³⁶ Rahmatullah, R., & Armin, R. A. (2021). *Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing*. MADDIKA: Journal of Islamic Family Law, 2(1). Hal 36.

jasa tenaga kerja (vendor), dengan tetap memperhatikan perlindungan hak-hak normatif bagi pekerja yang dipekerjakan melalui sistem *outsourcing* tersebut.³⁷

Menurut Barzah Latupomo,³⁸ sistem kerja *outsourcing* merupakan suatu proses dimana sebagian aspek dalam kegiatan bisnis dialihkan kepada pihak ketiga, dalam hal ini penyedia jasa layanan tertentu. Pihak penyedia jasa tersebut kemudian memiliki tanggung jawab penuh untuk mengelola dan mengadministrasikan aspek-aspek pekerjaan yang telah dialihkan, sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan antara kedua belah pihak. Artinya, *outsourcing* tidak hanya melibatkan penyerahan tugas teknis semata, tetapi juga mencakup tanggung jawab administratif dan manajerial yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Herawati³⁹ menyatakan bahwa sistem kerja *outsourcing* termasuk bagian dari kategori kerja yang tidak aman, istilah yang digunakan secara internasional untuk menggambarkan keadaan kerja yang tidak pasti, tidak tetap, sementara, lepas dan juga tidak aman. Sementara itu, menurut Jehani,⁴⁰ sistem kerja *outsourcing* merupakan bentuk kontraktual antara pekerja dan pelaku usaha, yang mencakup ketentuan mengenai hak, kewajiban, serta syarat-syarat kerja sejak awal hingga berakhirnya hubungan kerja. Dapat diartikan *Outsourcing* tidak hanya dipahami sebagai

³⁷ *Ibid.* Hal 37.

³⁸ Ningrum Widya, M. R. (2025). *Strategi dan Peran Outsourcing PT. Lancar Sejahtera Mandiri Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Pada PT.Bisi Internasional Tbk* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri. Hal 18.

³⁹ *Ibid.* Hal 18.

⁴⁰ *Ibid.* Hal 19.

hubungan antara dua perusahaan, tetapi juga mencakup aspek hukum individual antara pekerja dengan pihak penyedia jasa, yang harus tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa *outsourcing* ialah bentuk kesepakatan kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dan perusahaan B sebagai penyedia jasa *outsourcing*, di mana perusahaan B menyediakan tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan A. Seluruh pembayaran gaji kepada tenaga kerja tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan B, meskipun pekerja tersebut menjalankan tugasnya di perusahaan A. Praktiknya, penerapan sistem kerja *outsourcing* kerap menimbulkan persoalan hukum, terutama terkait kepastian status hubungan kerja dan perlindungan hak-hak normatif pekerja. Pekerja *outsourcing* sering berada pada posisi yang lemah karena hubungan kerja secara formal terikat pada perusahaan penyedia jasa, sementara secara faktual pekerjaan dilakukan untuk kepentingan perusahaan pengguna. Kondisi ini berpotensi menimbulkan pengaburan tanggung jawab antara perusahaan penyedia dan perusahaan pengguna, khususnya dalam hal pemenuhan upah, jaminan sosial, serta perlindungan saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, pengaturan dan pengawasan yang ketat terhadap praktik *outsourcing* menjadi penting agar pelaksanaannya tidak bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan dan tetap menjamin hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.7.4 Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum berdasarkan Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum ialah suatu tindakan menggunakan perangkat-perangkat hukum agar subjek hukum terlindungi dan juga tertolong.⁴¹ Philipus M. Hadjon juga mempunyai pendapat lain, bahwa perlindungan hukum yaitu perlindungan harkat dan martabat, bahkan pengakuan untuk hak-hak asasi manusia yang subjek hukum miliki berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan.⁴² Sementara itu, Sajipto Rahardjo berpendapat bahwa perlindungan hukum yaitu memberikan perlindungan untuk hak asasi manusia yang orang lain rugikan dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat supaya hak-hak yang diberikan oleh hukum bisa dinikmati.⁴³

Philipus M. Hadjon berpendapat terdapat 2 (dua) perlindungan hukum antara lain:⁴⁴

1. Perlindungan hukum preventif, yakni perlindungan hukum yang mana dengan cara mencegah. Perlindungan hukum preventif memiliki tujuan agar tercegahnya masalah yang terjadi dan mempunyai arti yang besar bagi pemerintah untuk bertindak yang mana didasarkan pada kebebasan bertindak. Perlindungan juga memberikan kesempatan untuk masyarakat menyatakan keberatan atas pendapatnya sebelum keputusan pemerintahan mendapat

⁴¹ EZI GUSTIRA NIM: 11820720373 II, B. A. *Kerangka Teoritis 1. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum a. Definisi Perlindungan Hukum*, 11. Hal 14.

⁴² *Ibid.* Hal 13.

⁴³ *Ibid.* Hal 13.

⁴⁴ *Ibid.* Hal 14.

bentuk yang sudah pasti. Adanya perlindungan hukum ini memberikan dorongan kepada pemerintah agar berhati-hati dalam memutuskan suatu keputusan yang berhubungan dengan asas *fries ermessen*, dan masyarakat mempunyai hak untuk menyatakan keberatan atau dimintai argumentnya tentang rencana keputusan tersebut.

2. Perlindungan hukum represif, yakni perlindungan hukum yang mana mempunyai tujuan untuk menyelesaikan apabila terjadi masalah. Di Indonesia sendiri telah terdapat berbagai macam badan untuk menyelesaikan perlindungan hukum masyarakat yang mana di kelompokkan menjadi menjadi 2 (dua) badan antara lain pengadilan dalam lingkup peradilan umum dan instansi pemerintah dimana menjadi lembaga banding administrasi.⁴⁵

⁴⁵ Sasmita, H. (2022). *Perlindungan hukum bagi penyedia jasa catering atas pembatalan kesepakatan oleh konsumen di masa pandemi Covid-19: Studi kasus pada catering di Lamongan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). Hal 22.