

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menurut Indrasari Tjandraningsih, selaku peneliti AKATIGA Pusat Analisis Sosial mengungkapkan bahwa sistem alih daya (*outsourcing*) menimbulkan tiga bentuk diskriminasi yang diterima oleh pekerja yakni perbedaan upah, status pernikahan yang membatasi akses mendapatkan pekerjaan dan hak dalam berorganisasi terutama dalam serikat buruh. Pemerintah justru mereduksi kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja ataupun buruh. Perusahaan dan karyawan memiliki hak dan kewajiban yang berlaku secara proporsional.

Tenaga kerja harus bekerja sesuai dengan bidang, kemampuan, dan keahliannya, serta berhak atas upah atau gaji dari pekerjaan yang telah ia lakukan sebelumnya. Perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar upah atau gaji dan memberikan jaminan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah sebagian melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan terakhir diubah sebagian melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Selain itu, perusahaan berhak untuk memperoleh hasil kerja untuk mempertahankan stabilitas perusahaannya.¹

Kebijakan ketenagakerjaan, baik di tingkat lokal maupun nasional, dianggap tidak melindungi pekerja atau buruh. Sebaliknya, kebijakan ini bertujuan untuk menjadikan pekerja dan buruh sebagai bagian dari pasar dan komponen produksi yang menawarkan peluang eksploitatif bagi investor, seperti upah murah dan keamanan pekerjaan yang tidak lengkap.² Dalam praktiknya,

¹ Sutarto Eddhi, *Rekonstruksi Hukum Pabean Indonesia*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 1.

² Manuels Martins, "*Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Buruh Outsourcing Di Kota Yogyakarta*," Tesis, (Yogyakarta: Universitas Admadjaya, 2013), hlm. 1.

alih daya, atau *outsourcing*, dianggap merugikan karyawan karena empat alasan, yaitu:

1. Hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap;
2. Upah yang lebih rendah dibandingkan buruh atau pekerja tetap;
3. Jaminan sosial yang dalam kategori minimal;
4. Tidak ada jaminan perkembangan karir.

Keempat hal di atas menyebabkan praktik *outsourcing* justru telah menyengsarakan pekerja ataupun buruh.³

Banyak perusahaan saat ini mempekerjakan karyawan melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, yang lebih dikenal sebagai "outsourcing". Dengan menggunakan *outsourcing*, perusahaan dapat mengatasi tantangan dengan fokus pada sumber daya internal mereka atau aktivitas, yang memberi mereka keunggulan kompetitif.⁴ Kurangnya pemahaman masyarakat, khususnya karyawan perusahaan swasta, tentang aturan ketenagakerjaan sangat memungkinkan terjadinya ketidakadilan dan pelanggaran hukum dan dapat berlangsung lama atau bahkan selamanya. Melihat dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan, sanksi yang diberikan kepada perusahaan dan individu yang melanggar Undang-Undang tersebut sangat berat.⁵

Selain itu, *outsourcing* biasanya dilakukan dengan sengaja untuk mengurangi biaya pekerja dan buruh dengan memberikan syarat kerja dan perlindungan yang jauh di bawah standar, yang sangat merugikan pekerja dan seringkali mengarah pada mogok kerja. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah contoh kebijakan ketenagakerjaan pemerintah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur segala hal tentang tenaga kerja dan hubungan industrial, sehingga

³ Umi Kholifah, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Dalam Laksanto Utomo, Permasalahan *Outsourcing* Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia, *Jurnal Lex Publica*, Vol. 1 No.1, 2014, hlm. 2.

⁴ Imam Sjahputra Tunggal, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvarindo, 2019), hlm. 324-325.

⁵ Rizka Maulinda dan Dahlan M. Nur Rasyid, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. IU, *Kanun Jurnal Hukum*, Vol. 18 No.3, 2016, hlm. 346.

tenaga kerja tidak hanya mencakup buruh atau pekerja, tetapi juga pengusaha. Dengan pengertian ini, tenaga kerja mencakup orang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang, tenaga, atau jasa untuk kebutuhan sendiri atau orang lain.

Praktek alih daya (*outsourcing*) diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait perubahan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya (*outsourcing*) yang dibuat secara tertulis. Dengan demikian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja, yang populer disebut dengan alih daya (*outsourcing*). Istilah lain yang dipakai adalah perjanjian pemborong pekerjaan atau penyedia jasa pekerja, yang merupakan istilah lama tetapi terkadang masih digunakan.⁶

Sebelum diubah dengan Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, alih daya (*outsourcing*) menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dilakukan dalam dua bentuk perjanjian tertulis: pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja. Dengan kata lain, praktek alih daya (*outsourcing*) yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam ketentuan yang diatur dalam Pasal 64, 65, dan 66 dikenal dalam dua bentuk: pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, maka alih daya (*outsourcing*) dilakukan dengan perjanjian tertulis alih daya, yang ketentuan lebih lanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan peraturan pelaksana atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Akan tetapi, sampai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 74.

2023 dan penulisan tesis ini, belum terdapat perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut.

Hubungan kerja alih daya (*outsourcing*) antara perusahaan alih daya dengan pekerja dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.⁷ Dengan demikian hubungan kerja pada alih daya (*outsourcing*) tidak selalu dalam bentuk PKWT, dan sangat keliru kalau beranggapan bahwa alih daya (*outsourcing*) selalu dan/atau sama dengan PKWT. Menurut pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu R. Iman Soepomo mengemukakan bahwa:

*“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.”*⁸

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap/terus menerus. Dalam PKWTT dapat dipesyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan dan upah tetap dibayar sesuai dengan ketentuan upah minimum.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan suatu perjanjian kerjasama antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan

⁷ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 81 angka 20.

⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta: Ppakri Bhayangkara, 1968), hlm. 9.

dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

"Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku”.

Pada Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut mempunyai konsekuensi hukum dapat dibatalkan. Sedangkan perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d, konsekuensi hukumnya adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu telah mengadopsi ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian yang berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara. Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. Adanya sepakat;
2. Kecakapan berbuat hukum;
3. Hal tertentu;
4. Causa yang dibenarkan.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, yang berarti bahwa perjanjian hanya dapat dianggap sah jika semuanya dipenuhi. Pada hukum perdata, syarat kemampuan dan kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian disebut syarat subjektif karena menyangkut orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan halal disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Jika syarat subjektif tidak dipenuhi, akibat perjanjian itu sendiri dapat dibatalkan oleh

pihak-pihak yang tidak membela pekerjaan yang diperjanjikan. Akibatnya, hakim belum membatalkan ketentuan perjanjian tersebut.⁹

Banyak penyimpangan dan pelanggaran terhadap standar kerja yang dilakukan oleh pengusaha saat menjalankan bisnis *outsourcing* menunjukkan bahwa ada kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja dan buruh, terutama pekerja kontrak yang bekerja untuk perusahaan alih daya ini. Penyimpangan dan pelanggaran ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak membagi pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*noncore business*), yang merupakan dasar alih daya, sehingga yang di-*outsource* adalah pekerjaan utama perusahaan. Akibatnya, pekerja dipekerjakan untuk pekerjaan pokok atau pekerjaan yang terkait karena perusahaan tidak membagi jenis dan sifat pekerjaan yang di *outsource*;
2. Perusahaan yang menyerahkan *pekerjaan (principal)* menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain atau perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum;
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh alih daya (*outsourcing*) sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja atau buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *principal* dan/atau tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa:
 - a. Hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan vendor tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau tetap), karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja atau buruh dapat diberhentikan tanpa uang pesangon;
 - b. Membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja atau buruh;

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, (Jakarta: Grafindo Persada, 2003), hlm. 43.

- c. Pekerja/buruh alih daya (*outsourcing*) tidak diikutsertakan dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya;
- d. Sebagai pekerja kontrak, maka pekerja atau buruh alih daya (*outsourcing*) tidak mempunyai *jobsecurity* dan jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, tidak memperoleh THR dan tidak diberikan pesangon setelah di PHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya sebelum, selama dan setelah pekerja/buruh bekerja.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang sistem kerja alih daya (*outsourcing*) di dunia bisnis saat ini. Hal ini didasarkan pada ketidakpastian mengenai status dan hak para pekerja dalam perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*), yang pada umumnya berdampak negatif bagi para pekerja. Penelitian ini akan diuraikan dalam bentuk tesis yang diberi judul "**Konstruksi Perjanjian Kerja *Outsourcing* dalam Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah di bahas sebelumnya, dan untuk memperjelas arah pada penelitian ini, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* di Indonesia?
2. Bagaimana konstruksi perjanjian kerja yang memenuhi perlindungan hukum bagi Pekerja *Outsourcing*?

¹⁰ Uti Ilmu Royen, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atau Buruh *Oursourcing* (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)", Tesis, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009), hlm. 16-17.

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan preskripsi mengenai model yang ideal dalam memberika perlindungan hukum melalui perjanjian kerja terhadap pada pekerja *outsourcing*. Berdasarkan pada tujuan umum tersebut, maka secaran khusus penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji perihal perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji konstruksi perjanjian kerja yang memenuhi perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* yang sesuai dengan perlindungan pekerja bila terjadi pelanggaran perjanjian kerja perusahaan baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah penulis uraikan sebelumnya, diharapkan bahwa penelitian akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pendidikan. Beberapa manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

- a. Meningkatkan kemampuan berpikir dan menganalisa secara akademis, yang penulis baca dan memahami dari buku-buku yang terkait, terhadap fenomena yang terjadi;
- b. Untuk memberikan acuan kepada peneliti selanjutnya dalam membahas materi yang berkaitan dengan tesis ini.

2. Manfaat secara praktis

- a. Menjadikan penelitian ini sebagai bagian dari karya ilmiah akademis, menambah kualitas serta untuk meningkatkan kualitas kemampuan disiplin keilmuan, khususnya kompetensi dalam hukum bisnis.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu serta memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak terkait dengan permasalahan yang diteliti penulis.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Teori hukum dalam lingkungan berbahasa Inggris disebut juga dengan *jurisprudence* atau *legal theory*. Teori hukum lahir sebagai kelanjutan atau pengganti *allgemeine rechtslehre* yang timbul pada abad ke-19 ketika minat pada filsafat hukum mengalami kelesuan karena dipandang terlalu abstrak, spekulatif dan dogmatis. Istilah *allgemeine rechtslehre* ini mulai tergeser oleh istilah *rechtstheorie* yang diartikan sebagai teori dari hukum positif yang mempelajari masalah-masalah umum yang sama pada semua sistem hukum. Adapun masalah-masalah umum tersebut meliputi: sifat, hubungan antara hukum dan negara serta hukum dan masyarakat.¹¹

Teori hukum diartikan sebagai ilmu yang dalam perspektif interdisipliner dan eksternal secara kritis menganalisis berbagai aspek hukum, baik dalam konsepsi teoritisnya maupun dalam kaitan keseluruhan, baik dalam konsepsi teoritis maupun menifestasi praktis. Teori hukum menurut J.J.H Bruggink dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu teori hukum dalam arti luas dan teori hukum dalam arti sempit. Teori hukum dalam arti luas yaitu seluruh rangkaian atau kajian atas ilmu hukum itu sendiri termasuk juga dalam aliran-aliran atau pemikiran dalam ilmu hukum. Sedangkan ilmu hukum dalam arti sempit yaitu merupakan keseluruhan pernyataan yang saling berkaitan dan saling berkenaan dengan sistem konseptual aturan-aturan hukum dan putusan-putusan hukum.

Maka teori hukum yang digunakan oleh penulis dalam penulisan tesis ini, yaitu:

¹¹ Isharyanto, *Teori Hukum Kepentingan, Integrasi, Dan Penegakan Hukum*, (Surakarta: UNS Press, 2017), hlm. 8.

a. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban. Perlindungan hukum dari korban kejahatan sebagai bagian dari bentuk perlindungan masyarakat untuk dapat mewujudkan dalam berbagai bentuk, seperti pemberian restitusi, kompensasi, serta bantuan hukum.¹² Dalam prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya ialah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan berlandaskan pada pancasila yaitu konsep *rechtstaat* dan “*rule of the law*”, prinsip perlindungan hukum di Indonesia merupakan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu serta bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.¹³

Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan suatu pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan oleh oranglain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang bersifat tidak sekedar fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipasif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.¹⁴

¹² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1984), hlm. 133.

¹³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 38.

¹⁴ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 55.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia merupakan tindakan preventif dan represif pemerintah. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk menghindari sengketa yang dapat mempengaruhi tindakan pemerintah yang hati-hati dalam pengambilan keputusan; perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹⁵

Sesuai dengan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa fungsi hukum ialah untuk melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya orang lain, masyarakat maupun penguasa. Selain itu juga berfungsi untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Perlindungan hukum bila dijelaskan secara harfiah dapat menimbulkan banyak persepsi, sebelum mengurai dari perlindungan hukum dalam makna yang sebenarnya dalam ilmu hukum, dapat menarik pula untuk mengurai sedikit mengenai pengertian-pengertian yang dapat timbul dari penggunaan istilah perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum bisa berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan berbeda dan tidak cederai oleh aparat penegak hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu.¹⁶

Pada dasarnya, perlindungan hukum sama untuk pria dan wanita. Sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila, Indonesia harus memberikan perlindungan hukum kepada warganya. Perlindungan ini akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia sebagai individu dan sosial dalam konteks negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan untuk mencapai kesejahteraan bersama.

¹⁵ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit*, hlm. 29.

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 25.

b. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal atau suatu keadaan yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil, pasti sebagai pedoman yang adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan sebagai fungsinya.¹⁷ Norma-norma yang berisikan aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut dapat menimbulkan kepastian hukum.¹⁸ Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma, dan norma adalah pernyataan yang menekankan aspek seharusnya (*das sollen*) dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Jadi norma-norma ialah suatu produk dan aksi manusia yang deliberatif.

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran yang pemikirannya positivistis di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom dan mandiri dikarenakan bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Aliran hukum ini bertujuan sebagai tak lain dari sekedar untuk menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu dapat diwujudkan oleh hukum yang sifatnya hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak lagi bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan tetapi semata-mata untuk kepastian.¹⁹

¹⁷ Dominikus Rato. *Filasfat Hukum Mencari: Memahami Dan Memahami Hukum*, (Yogyakarta: Laksbang Presindo, 2010), hlm. 59.

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 158.

¹⁹ Ahmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002), hlm. 82-83.

Kepastian hukum merupakan suatu jaminan mengenai hukum yang berasas keadilan. Norma-norma yang memajukan keadilan harus sungguh-sungguh dapat berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati. Keadilan dan kepastian hukum merupakan bagian-bagian yang tetap dari hukum. Kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara yang akhirnya hukum positif juga harus selalu ditaati. Teori kepastian hukum dan nilai yang ingin dicapai yaitu nilai keadilan dan kebahagiaan.

Dengan kepastian hukum, seseorang dapat menjamin bahwa mereka dapat berperilaku dengan cara yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan begitu pula sebaliknya. Tanpa kepastian hukum, seseorang tidak dapat memiliki dasar yang kuat untuk berperilaku. Menurut Gustav Radbruch, tujuan hukum itu sendiri adalah untuk menjamin kepastian hukum. Menurut Gustav Radbruch²⁰, ada empat elemen penting dalam teorinya tentang kepastian hukum yang terkait dengan makna kepastian hukum yaitu:

- 1) Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah perundang-undangan;
- 2) Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan;
- 3) Fakta yang termaktub atau tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat dengan mudah untuk dilaksanakan;
- 4) Hukum yang positif tidak boleh mudah untuk diubah.

Berdasarkan pemahamannya tentang kepastian hukum, Gustav Radbruch mengatakan bahwa kepastian hukum adalah hasil dari hukum, atau lebih tepatnya, dari perundang-undangan.²¹

Selain Gustav Radbruch, Jan M. Otto juga berbicara tentang kepastian hukum yang diperlukan untuk beberapa hal berikut:

²⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 19.

²¹ *Ibid.*

- 1) Kepastian hukum menyediakan aturan hukum yang jelas serta jernih, konsisten serta mudah diperoleh atau diakses. Aturan hukum tersebut haruslah diterbitkan oleh kekuasaan negara dan memiliki tiga sifat yaitu jelas, konsisten dan mudah diperoleh;
- 2) Beberapa instansi penguasa atau pemerintahan dapat menerapkan aturan hukum dengan cara yang konsisten serta dapat tunduk maupun taat kepadanya;
- 3) Mayoritas warga pada suatu negara memiliki prinsip untuk dapat menyetujui muatan yang ada pada muatan isi. Oleh karena itu, perilaku warga pun akan menyesuaikan terhadap peraturan yang telah diterbitkan oleh pemerintah;
- 4) Hakim peradilan memiliki sifat yang mandiri, artinya hakim tidak berpihak dalam menerapkan aturan hukum secara konsisten ketika hakim tersebut dapat menyelesaikan hukum;
- 5) Keputusan dari pengadilan dapat secara konkrit dilaksanakan.²²

Jan M. Otto menyatakan bahwa kelima syarat kepastian hukum menunjukkan bahwa kepastian hukum hanya dapat dicapai apabila substansi hukum memenuhi kebutuhan masyarakat. Jan M. Otto juga mengatakan bahwa aturan hukum yang dapat menciptakan kepastian hukum adalah aturan yang berasal dari dan dapat mencerminkan budaya masyarakat. Teori kepastian hukumnya disebut sebagai kepastian hukum yang sebenarnya atau benar-benar legal, yang berarti bahwa kepastian hukum dapat mensyaratkan bahwa ada keharmonisan yang hadir di antara negara dengan orang-orang yang memiliki orientasi dan memahami sistem hukum. Menurut pendapat dari Jan Michiel Otto, kepastian hukum yang sesungguhnya dapat lebih berdimensi yuridis. Akan tetapi, terbatas pada lima situasi yang telah dijelaskan di atas. Jan M. Otto pun berpendapat, bahwa hukum haruslah ditegakan oleh instansi penegak hukum yang

²² Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 28.

memiliki tugas untuk dapat menjamin kepastian hukum itu sendiri, demi tegaknya ketertiban maupun keadilan yang hadir dalam hidup masyarakat.

Jika dikaitkan teori kepastian hukum dalam suatu perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* dalam perjanjian kerja. Pemenuhan hak dan kewajiban pada pekerja yang di haruskan dalam Perundang-undangan dimana hal ini bertujuan untuk menciptakan kepastian dan perlindungan hukum bagi setiap pekerja. Apabila suatu hak pada pekerja tersebut terdapat ketimpangan yang menimbulkan konflik hingga menyebabkan kerugian pada setiap pekerja maka harus diselesaikan dengan secara adil dan berdasarkan hukum-hukum yang berlaku di Indonesia demi terciptanya kepastian dan perlindungan hukum.

c. Teori Negara Kesejahteraan

Konsep negara kesejahteraan pertama kali muncul pada abad 20. Menurut Krenenburg yang dimaksud dengan negara kesejahteraan adalah negara bukan hanya untuk penguasa atau golongan tertentu tetapi untuk mensejahterakan seluruh rakyat dalam negara.²³ Pendapat Krenenburg didasarkan pada kesenjangan ekonomi yang terjadi pada abad ke-19, ketika hanya segelintir orang, yaitu kaum bangsawan yang menguasai bisnis, perdagangan, dan pertanian. Dengan mengubah konsep negara, kesejahteraan negara harus ada di bidang ekonomi dan kemudian di semua aspek kehidupan masyarakat. Ini bertujuan untuk mewujudkan tujuan dari konsep negara kesejahteraan, yaitu untuk mensejahterakan rakyat melalui peran dan keterlibatan langsung dalam kegiatan kehidupan bermasyarakat.²⁴

Dalam konsep ini, negara memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kesejahteraan rakyatnya, meskipun masyarakat secara keseluruhan dapat memperoleh kesejahteraan atau tidak tergantung pada

²³ Isrok dan Dhia Al-Uyun, *Ilmu Negara (berjalan dalam dunia abstrak)*, (Malang: UB Press, 2010), hlm 23.

²⁴ Soehino, *Asas-Asas Hukum Tata Negara*, (Yogyakarta: Liberty, 1984), hlm 196.

peran negara. Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) adalah teori yang menegaskan bahwa Negara yang pemerintahannya menjamin terselenggaranya kesejahteraan rakyat. Untuk dapat mewujudkan Teori Negara Hukum Kesejahteraan merupakan perpaduan antara konsep Negara Hukum dan Negara Kesejahteraan. Menurut Burkens dalam disertasi yang ditulis Aminuddin Negara Hukum (*rechtsstaat*) ialah Negara yang menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaannya dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala wujudnya dilakukan di bawah kekuasaan hukum. Konsep Negara Kesejahteraan atau Negara Hukum modern selain mengharuskan setiap tindakan Negara atau pemerintah berdasarkan atas hukum, juga Negara atau pemerintahan disertai pula peran tugas dan tanggung jawab yang luas untuk kesejahteraan masyarakat.²⁵

Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) tersebut sering kali dimaknai berbeda oleh setiap orang maupun Negara. Namun, teori tersebut secara garis besar setidaknya mengandung 4 (empat) makna, antara lain: sebagai kondisi sejahtera (*well-being*), sebagai kesejahteraan sosial (*social welfare*) sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan non-material. Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan.

Adapun Ciri-Ciri dari negara kesejahteraan adalah sebagai berikut:

“(1) Pemisahan kekuasaan untuk mencegah terjadinya kekuasaan mutlak yang mendorong terjadinya penyalagunaan kekuasaan (power tends to corrupt, absolute power corrupts absolutely), (2) Negara dapat berperan aktif dalam penyelegaraan kepentingan rakyatnya yang berkaitan dengan bidang ekonomi, sosial dan budaya. (3) Negara Kesejahteraan mementingkan keadilan sosial dan bukan persamaan formil. (4) Adanya kecenderungan peranan hukum publik semakin penting dan semakin

²⁵ I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, "Hak Menguasai Negara Dalam Pengelolaan Sumber Daya Air Sebagai Perwujudan Doktrin Negara Hukum Kesejahteraan", *Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 44 No. 2, 2015, hlm. 130.

mendesak, hal ini dikarenakan semakin luas peranan negara dalam bidang kehidupan (5) sebagai konsekuensi dari hal-hal dikemukakan di atas. Maka dalam konsep negara kesejahteraan hak milik tidak dianggap lagi sebagai hak mutlak, akan tetapi dipandang sebagai fungsi sosial, ini berarti terdapat batas-batas dalam kebebasan penggunaan.”²⁶

Ciri-ciri inilah yang harus dimiliki oleh suatu negara yang menggunakan konsep Negara Kesejahteraan termasuk negara Indonesia. Menurut alinea 4 UUD NRI 1945, yang merupakan kesepakatan luhur (*modus vivendi*) para pendiri bangsa Indonesia bahwa salah satu cita hukum negara Indonesia (*rechtside*) adalah memajukan kesejahteraan sosial, memajukan kesejahteraan umum sangat erat kaitannya dengan konsep negara kesejahteraan.²⁷

2. Kerangka Konsep

Dalam penelitian ilmiah, kerangka konseptual adalah gambaran antara konsep-konsep khusus yang terdiri dari kumpulan konsep yang berkaitan dengan subjek yang diteliti atau diuraikan dalam karya ilmiah.²⁸ Berdasarkan kerangka konseptual ini, penulis telah menggunakan beberapa konsep dalam penelitian ini.

a. Perlindungan Hukum:

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*Zoon Politicon*”,²⁹ makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Secara sadar ataupun tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum dan hubungan hukum. Perbuatan hukum diartikan sebagai perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja atau atas kehendak untuk menimbulkan

²⁶ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2006), hlm. 1.

²⁷ Moh Mahfud MD, *Perdebatan Hukum Tata Negara*, (Jakarta: LP3ES, 2007), hlm 3.

²⁸ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2022), hlm. 96.

²⁹ Soeroso, *Op.Cit*, hlm. 49.

hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Hubungan hukum diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subjek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.

Konsep perlindungan hukum yang dimaksud ini adalah perlindungan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) secara preventif maupun secara represif. Perlindungan hukum preventif ini dimaknai sebagai perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja alih daya (*outsourcing*) yang diberikan oleh negara melalui pengaturan hukum dalam Perundang-undangan, sedangkan perlindungan hukum represif dimaknai sebagai perlindungan hak-hak pekerja alih daya (*outsourcing*) untuk mempertahankan atau membela hak-hak normatif yang dimiliki ketika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja dengan pengusaha guna untuk mendapatkan penyelesaian hukum secara adil. Bahwa prinsipnya kedudukan pekerja dalam hubungan kerja berada dalam posisi lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha atau perusahaan yang dimiliki posisi tawar yang lebih kuat.

1) Perlindungan Hukum Pekerja secara Preventif

Baik perusahaan pemborong pekerjaan maupun penyedia jasa pekerja harus melindungi hak-hak pekerja *outsourcing*. Berikut ini adalah beberapa cara untuk mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja *outsourcing*:

- a) Adanya persyaratan bahwa perusahaan alih daya (*outsourcing*) baik perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh harus berbadan hukum diatur dalam Pasal 20 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- b) Perjanjian alih daya (*outsourcing*) antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi yang berwenang Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- c) Hubungan kerja dalam alih daya (*outsourcing*) antara perusahaan penerima pekerja dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis yang berbentuk PKWTT atau PKWT jika memenuhi persyaratan Pasal 18 ayat (1) dan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- d) Wajib memiliki izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
- e) Pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Maka perlindungan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) tidak hanya terbatas pada pemberian upah melainkan juga pada perlindungan hak-hak pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan. Pemenuhan hak-hak pekerja alih daya (*outsourcing*) menjadi tanggungjawab perusahaan penerima pekerjaan. Hal tertentu tidak menutup kemungkinan untuk menuntut perusahaan pemberi pekerjaan untuk bertanggungjawab terhadap

pemenuhan hak-hak pekerja. Akibat kelalaian perusahaan pemberi pekerjaan telah merugikan hak-hak pekerja, maka perusahaan pemberi pekerjaan tersebut wajib mengambil alih tanggung jawab. Hak-hak pekerja yang merupakan tanggung jawab perusahaan untuk pemenuhannya telah diatur dalam Bab X yang berjudul Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan dari Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah terakhir dengan Pasal 81 angka 22 sampai dengan angka 39 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Hak-hak pekerja yang merupakan tanggung jawab perusahaan, yaitu:

- a) Pelatihan pekerja;
 - b) Perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas dan pekerja anak;
 - c) Perlindungan terhadap perempuan;
 - d) Perlindungan waktu kerja;
 - e) Perlindungan pengupahan dan kesejahteraan;
 - f) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Perlindungan Hukum Pekerja secara Represif
Perlindungan hukum pekerja secara represif dapat meliputi, perlindungan dalam perselisihan hubungan industrial dan perlindungan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).
- 3) Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
Hal yang paling berat ditanggung pekerja terlebih lagi pekerja alih daya (*outsourcing*) adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.³⁰
Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

³⁰ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon Dan Dana Pensiun*, (Yogyakarta: Visimedia, 2009), hlm. 6.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Pasal 81 angka 43 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tersebut, dapat dikatakan bahwa pelarangan PHK dengan alasan-alasan yang telah ditentukan Pasal 153 merupakan upaya untuk memberikan perlindungan hak terhadap pekerja termasuk pekerja alih daya (*outsourcing*) agar tidak terjadi PHK oleh pengusaha secara sewenang-wenang. Diperjelas dalam Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 81 angka 43 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (1) batal demi hukum, dimana perusahaan wajib kembali mempekerjakan pekerja/buruh dimaksud. Dalam hal dilakukan PHK oleh pengusaha atau perusahaan, maka kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Pekerja:

Dalam konteks perburuhan dan ketenagakerjaan, istilah buruh telah digunakan sejak lama, bahkan di Belanda, karena undang-undang lama sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakannya. Pada zaman penjajahan Belanda, pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan mandor disebut "*Bule Callar*". Pekerja di kantor pemerintah dan swasta disebut "Karyawan atau Pegawai" (*White Collar*). Terlepas dari upaya pemerintah Belanda untuk memecah

belah orang-orang pribumi, perbedaan tersebut berdampak pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut.³¹

Perkembangan Hukum Perburuhan di tandai oleh lahirnya 4 (empat) Undang-Undang yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- d. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

c. Perjanjian Kerja:

Mengenai pengertian dari perjanjian, Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata), suatu perjanjian ialah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Menurut Abdul Kadir Muhammad berkaitan dalam Pasal 1313 KUHPperdata menyatakan:

“Suatu perjanjian akan lebih luas dan juga tegas, jika pengertian mengenai suatu perjanjian tersebut dapat diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.”³²

Oleh karena itu, perjanjian ialah suatu tindakan hukum yang berdasarkan kata sepakat dan memiliki konsekuensi hukum. Perjanjian biasanya tidak terbatas pada bentuk tertentu, dan dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Baik secara lisan maupun tertulis, ketentuan ini lebih berfungsi sebagai alat bukti semata jika dikemudian hari terjadi perselisihan antara pihak-pihak yang membuat perjanjian. Namun, ada

³¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), hlm. 3.

³² Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: Alumni, 1982), hlm. 78.

beberapa perjanjian yang bentuknya ditetapkan oleh Peraturan Perundang-undangan. Apabila bentuknya tidak dipenuhi, perjanjian tersebut batal atau tidak sah.

Bab IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perjanjian kerja, menurut R. Iman Soepomo. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara satu pihak, pekerja, dan pihak lain, majikan, untuk bekerja dengan membayar upah. Bentuk, jangka waktu, status, dan pelaksanaan pekerjaan menjadikan perjanjian kerja dalam empat kelompok, yaitu:

- 1) Berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan. Satu-satunya hal yang membedakan keduanya adalah bahwa isi perjanjian harus dibuktikan dan dijamin secara hukum.
- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah dua jenis perjanjian kerja yang berbeda sebagaimana diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana telah dilakukan perubahan atas Pasal 57 sampai dengan 59 melalui Pasal 81 angka 12 sampai dengan angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang berdasarkan jangka waktunya. Menurut Payaman Simanjutak, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif pendek, paling lama dua tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu yang sama dengan waktu perjanjian kerja pertama. Sementara itu, PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang tidak melebihi tiga tahun lamanya.

3) Perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja tetap, perjanjian kerja borongan, perjanjian kerja harian lepas, dan perjanjian kerja perseorangan dengan masa percobaan tiga bulan.

Alih daya atau *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai penerima pekerjaan berdasarkan perjanjian tertulis tentang pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh. Menurut pemahaman ini, dalam kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian yang harus dibuat secara tertulis, yaitu:

- 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
- 2) Perjanjian penyedia jasa pekerja atau buruh.

Penegasan dari alih daya (*outsourcing*) sebagaimana Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dapat dikatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya.³³ Dari pengertian perjanjian *outsourcing*, dapat dipastikan bentuk perjanjian alih daya (*outsourcing*) ini secara yuridis bahwa perjanjian tersebut harus secara tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.

d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:

Menurut Aloysius Uwiyono, dari kedua jenis PKWT, perjanjian kerja waktu tertentu atas dasar jangka waktu menimbulkan implikasi bagi pekerja, karena dengan diakuinya PKWT atas dasar waktu ini menimbulkan interpretasi bahwa pekerjaan-pekerjaan yang tidak didasarkan pada jenis, sifat, ataupun kegiatan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sementara, dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu.

³³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia, 2004), hlm. 95.

Hal tersebut tentu tidak sejalan dengan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”, bahkan oleh Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diatas, mengakibatkan PKWT dimaksud demi hukum berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

KUHPerdata juga menjelaskan mengenai macam-macam PKWT yang dibagi kedalam 3 (tiga) bagian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 1 (satu) tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai;
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut Undang-Undang, misalnya jika majikan mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut izin yang diberikan oleh menteri tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang tentang penempatan tenaga kerja asing;
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya di perkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai, maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.

Menurut Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang sesuai dengan

jenis dan sifat pekerjaannya dan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, seperti yang tercantum di bawah ini:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- 5) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

e. ***Outsourcing***:

Pengertian alih daya (*outsourcing*) dapat diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia adalah sebagai “alih daya”. Dalam praktiknya alih daya (*outsourcing*) yaitu pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan wewenang kepada pihak lain guna untuk mendukung strategi pemakaian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi maupun sebuah unit dalam perusahaan tersebut. Dasar hukum praktik *outsourcing* adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan – yang tidak menyebutkan secara tegas tentang alih daya (*outsourcing*), tetapi mengatur praktek alih daya (*outsourcing*) dalam 2 (dua) bentuk, yaitu “pemborongan pekerjaan” dan “penyediaan pekerja atau buruh” sebagaimana diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66 – Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, secara tegas menggunakan terminologi alih daya, yang dilakukan dalam perjanjian tertulis.

Ahli hukum perburuhan, Aloysius Uwiyono, mengatakan bahwa *outsourcing* dibentuk dalam 2 (dua) Pasal yaitu Pasal 65 dan Pasal 66 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bentuk pertama adalah *outsourcing* pekerjaan (Pasal 65) dan bentuk yang kedua adalah *outsourcing* pekerja (Pasal 66). Aloysius Uwiyono menilai tidak terjadi adanya *human trafficking* (perdagangan manusia) pada *outsourcing* bentuk yang pertama, karena pekerja atau buruh tetap memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemborong. Sementara, dalam bentuk yang kedua dapat dipandang sebagai *human trafficking* (perdagangan manusia), yang didasarkan pada asumsi bahwa dengan adanya perjanjian dimana perusahaan penyedia jasa menyediakan tenaga kerja dan pengguna (*user*) menyerahkan sejumlah uang, maka seolah-olah terjadi penjualan tenaga kerja.

Menurut Pasal 1601 b KUHPerduta alih daya (*outsourcing*) sama dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* yaitu suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan suatu pekerjaan kepada pihak pemborong itu dengan bayaran tertentu.³⁴

Maka dapat disimpulkan bahwa definisi alih daya (*outsourcing*) ialah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan penggunaan jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan

³⁴ I Wayan Nedeng, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing Dan PKWT*, (Jakarta: PT. Lembangtek, 2003), hlm. 2.

membayar sejumlah uang atau gaji yang dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.

Dalam praktiknya *outsourcing* terdapat 3 (tiga) pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak *principal* (perusahaan pemberi kerja), pihak vendor (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja tersebut), dan pihak pekerja atau buruh dimana hubungan hukum pekerja atau buruh bukan dengan perusahaan *principal* tetapi dengan perusahaan *vendor* itu sendiri.

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah suatu cara untuk menemukan jawaban akan sesuatu hal. Cara penemuan jawaban tersebut sudah tersusun dalam langkah-langkah tertentu yang sistematis.³⁵ Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten, dengan mengadakan analisa dan konstruksi. Penelitian (*research*) dapat berarti pencarian kembali, yang bernilai edukatif. Dengan demikian setiap penelitian berangkat dari ketidaktahuan dan berakhir pada keraguan dan tahap selanjutnya berangkat dari keraguan dan berakhir pada suatu hipotesis (jawaban yang dapat dianggap hingga dapat dibuktikan sebaliknya).³⁶

Oleh karena itu dalam penelitian tesis ini, Penulis menggunakan metodologi penulisan sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Untuk menjawab permasalahan dan untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, Peneliti akan mengadakan model pendekatan ini dengan menggunakan tiga pendekatan, yaitu Pendekatan Undang-Undang,

³⁵ Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Rajawali Press, 2003), hlm. 1.

³⁶ Amiruddin, Dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 19.

Pendekatan kasus, dan Pendekatan konseptual.³⁷ Pendekatan Perundang-undangan adalah peraturan secara tertulis yang di bentuk oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum. Dengan demikian, pendekatan Perundang-undangan adalah pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi. Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan kajian terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang diangkat.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan spesifikasi penelitian berupa membuat keputusan atau menyelesaikan masalah. Dalam penelitian hukum normatif hukum yang tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur atau komposisi, konsistensi, penjelasan umum dan penjelasan pada tiap Pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu Undang-Undang serta bahasa hukum.³⁸

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer “ialah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya”, yang dalam hal ini adalah Pengusaha, pekerja atau buruh, serta pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. adapun yang dimaksud dengan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu:

- a. Bahan hukum Primer, merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai autoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari

³⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 12.

³⁸ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2010), hlm. 1.

Perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dan perbuatan Perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.³⁹

- 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) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
 - 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
 - 6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - 7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sebagaimana telah diubah sebagian dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023.
- b. Bahan hukum sekunder, adalah berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁴⁰
- c. Bahan hukum tersier, adalah bahan baku hukum penunjang atas penyempurnaan bahan hukum primer dan hukum sekunder, antara lain berupa artikel-artikel yang didapat dari jaringan internet yang berhubungan dengan isu hukum yang menjadi pokok bahasan dalam tesis ini.⁴¹

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, Op.Cit*, hlm. 141.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 51-52.

⁴¹ Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Banyumedia Publishing, 2006), hlm. 323.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memenuhi data penulis menggunakan data primer dan data sekunder yang dilakukan secara sistematis, utuh dan mendalam. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) metode pengumpulan data yaitu:

- a. Penelitian Kepustakaan dan Dokumentasi (*library and documentation*) guna untuk menghimpun, mengidentifikasi dan menganalisa terhadap berbagai sumber data sekunder yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.
- b. Studi Peraturan Perundang-undangan yang merupakan upaya untuk menelaah dan memahami Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai pokok permasalahan.

5. Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan cara metode analisis data secara kualitatif logis normatif berdasarkan logika dan peraturan Undang-Undang silogisme (menarik kesimpulan yang telah ada), dimana Penulis menganalisis data sekunder dan data primer yang telah dikumpulkan. Metode analisis kualitatif logis normatif didasarkan pada kedalaman data yang terhimpun secara menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Melalui metode ini penulis berusaha untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul beberapa konsep baru tentang bagaimana seharusnya perjanjian kerja terhadap alih daya (*outsourcing*) ini yang banyak menuai kontroversi itu dilaksanakan agar tidak merugikan pihak pekerja atau buruh.

6. Sistematika Penulisan

Sistematika yang penulis gunakan dalam tesis ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian

- D. Kegunaan Penelitian
- E. Kerangka Teori dan Konsep
- F. Metode Penelitian
 - 1. Pendekatan Penelitian
 - 2. Spesifikasi Penelitian
 - 3. Jenis dan Sumber Data
 - 4. Teknik Pengumpulan Data
 - 5. Analisis Data
 - 6. Sistematika Penulisan
- G. Orisinalitas Penelitian

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Landasan Teori
 - 1. Teori Perlindungan Hukum
 - 2. Teori Kepastian Hukum
 - 3. Teori Negara Kesejahteraan
- B. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja
- C. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja
- D. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- E. Tinjauan Umum Mengenai *Outsourcing*

BAB III : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DI INDONESIA

- A. Ketentuan *Outsourcing* Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023
- B. Mekanisme Pelaksanaan *Outsourcing*
- C. Syarat Perusahaan *Outsourcing*
- D. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

BAB IV : KONSTRUKSI PERJANJIAN KERJA YANG

**MEMENUHI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PEKERJA *OUTSOURCING***

- A. Memenuhi Syarat Sah Perjanjian
- B. Memenuhi Syarat Perjanjian Kerja Alih Daya (*Outsourcing*)
- C. Konstruksi Perjanjian Kerja bagi Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

BAB V : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

G. Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Albert Kardi Sianipar dan Syawal Amry Siregar, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Tahun 2022 ⁴²	Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder serta bahan hukum tersier. Melalui teknik pengumpulan data berupa <i>library</i>	Pengaturan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> di Indonesia diatur oleh beberapa undang-undang dan peraturan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

⁴² Albert Kardi Sianipar dan Syawal Amry Siregar, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Jurnal Rectum*, Vol. 4 No.1, 2022, hlm. 516-527.

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>research</i> dan dianalisis secara kualitatif.	Undang-undang dan peraturan ini mengatur tentang syarat-syarat penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain, perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja.
2.	Amelia Syafira Parinduri, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i> ", Tahun 2019 ⁴³	Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder serta bahan hukum tersier. Melalui teknik pengumpulan data berupa <i>library research</i> dan	Dalam perjanjian kerja dengan sistem <i>outsourcing</i> , tidak ada hubungan hukum antara tenaga kerja outsourcing dan perusahaan pengguna jasa <i>outsourcing</i> . Tenaga kerja <i>outsourcing</i> tidak dapat menuntut hak yang sama dengan tenaga kerja tetap. Penelitian menemukan bahwa perjanjian kerja <i>outsourcing</i> dapat dianggap sebagai bentuk perbudakan yang dimoderenisasi. Terdapat pertentangan dengan undang-undang

⁴³ Amelia Syafira Parinduri, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing*", *Restituti*, Vol. 1 No. 1, 2019, hlm. 83-103.

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
		dianalisis secara kualitatif.	ketenagakerjaan yang berlaku. Disarankan agar pemerintah melakukan amandemen terhadap undang-undang yang terkait. Pelaksanaan perjanjian kerja <i>outsourcing</i> dianggap mirip dengan sistem perbudakan masa lalu.
3.	Heru Sugiyono dan Jeremy Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja", Tahun 2021 ⁴⁴	Penelitian ini menggunakan tata cara ilmiah yuridis normatif, dengan mengkaji bahan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Sumber penelitian tersebut berupa buku, jurnal, artikel dan ketentuan yang berkaitan langsung dengan UU No 13	Pelaksanaan sistem <i>outsourcing</i> di Indonesia masih belum mampu memberikan kesejahteraan bagi pekerja. Mereka mendapatkan upah yang rendah, jaminan sosial yang minim, tidak ada kepastian pekerjaan (<i>job security</i>), dan juga tidak ada jaminan pengembangan karier. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang

⁴⁴ Heru Sugiyono dan Jeremy Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja", *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, Vol. 19 No. 2, 2021, hlm. 453-472.

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
		Tahun 2003, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19/MEN/2012 dan Nomor 220/MEN/X/2004, Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004.	pesangon atau tunjangan lainnya sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja <i>outsourcing</i> .
4.	Deviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum kepada Pekerja <i>Outsourcing</i> Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)", Tahun 2021 ⁴⁵	Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan fokus pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan kasus nyata di PT. Caterison. Pendekatan yang digunakan pendekatan	Penelitian ini membahas hubungan hukum antara pekerja <i>outsourcing</i> dan PT Caterison yang diatur melalui perjanjian kerjasama. Perjanjian tersebut mengikat pekerja untuk mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan penyedia jasa <i>outsourcing</i> serta menentukan penempatan pekerja di

⁴⁵ Deviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum kepada Pekerja *Outsourcing* Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)", *Udayana Master Law Journal*, Vol. 10 No. 3, 2021, hlm. 631-643.

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
		<p>perundang-undangan, kasus, dan analisis konsep hukum. Data yang digunakan data primer dari penelitian lapangan dan data sekunder dari penelitian kepustakaan.</p> <p>Teknik pengumpulan data adalah analisis deskripsi.</p>	<p>perusahaan pengguna jasa outsourcing. Terdapat perselisihan hak di PT Caterison yang dapat diselesaikan melalui negosiasi pembayaran upah yang tertunggak selama 3 bulan, diikuti dengan mediasi oleh seorang mediator. Jika penyelesaian melalui negosiasi dan mediasi tidak berhasil, pekerja dapat mengajukan gugatan perselisihan hak kepada Pengadilan Hubungan Industrial.</p>

PENELITIAN TERDAHULU:

1. Albert Kardi Sianipar dan Syawal Amry Siregar, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Rectum*, Vol. 4 No.1, 2022.

Penelitian ini mengkaji pengaturan hukum terkait pekerja outsourcing di Indonesia, termasuk dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian juga mencakup hak-hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* sesuai peraturan perundang-undangan, seperti hak non-diskriminasi, hak perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, hak pengembangan dan pengakuan kompetensi kerja, hak

memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, hak upah dan upah lembur, hak ibadah, hak cuti hamil dan melahirkan, serta hak perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian juga membahas bentuk perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing setelah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, termasuk perlindungan terhadap upah, diskriminasi, jaminan perkembangan karir, dan jaminan sosial tenaga kerja.

2. Amelia Syafira Parinduri, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing*", *Restitusi*, Vol. 1 No. 1, 2019.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam praktik perjanjian kerja dengan sistem outsourcing, tidak terdapat hubungan hukum antara tenaga kerja outsourcing dan perusahaan pengguna jasa outsourcing. Hubungan hukum hanya terjadi antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Akibatnya, tenaga kerja *outsourcing* tidak dapat menuntut perusahaan pengguna jasa outsourcing untuk memenuhi hak-hak yang sama dengan tenaga kerja tetap di perusahaan pengguna jasa outsourcing sesuai dengan peraturan perusahaan. Penelitian juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja dengan sistem outsourcing dapat dianggap sebagai bentuk perbudakan yang dimoderenisasi, dan hak-hak tenaga kerja dengan sistem outsourcing tidak dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, terutama terkait dengan kelangsungan atau kontinuitas pekerjaan. Pasal-pasal yang terkait dengan perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu, penelitian merekomendasikan pemerintah untuk segera melakukan amandemen, terutama terhadap Pasal 64 hingga Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pertentangan ini, terutama terkait dengan masalah kontinuitas tenaga kerja *outsourcing* yang dapat berhenti setiap saat karena berakhirnya perjanjian antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pengguna. Selain itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja outsourcing tidak jauh berbeda dengan sistem perbudakan yang pernah terjadi di masa lalu.

3. Heru Sugiyono dan Jeremy Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja", *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, Vol. 19 No. 2, 2021.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan sistem *outsourcing* di Indonesia belum memberikan kesejahteraan maksimal bagi pekerja. Pekerja *outsourcing* masih menerima upah dan tunjangan yang lebih rendah daripada pekerja tetap. Selain itu, pekerja *outsourcing* belum dilibatkan dalam program asuransi dan jaminan sosial tenaga kerja. Tidak ada tunjangan yang diberikan oleh perusahaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Potongan-potongan penghasilan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja juga cukup tinggi. Pekerja kontrak atau alih daya juga menghadapi kesulitan dalam membangun karir karena sering berpindah-pindah tempat kerja. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum mengatur perlindungan hukum yang memastikan perusahaan memberikan ganti rugi kepada pekerja kontrak atau alih daya jika terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir, kecuali jika sudah diatur dalam dokumen perjanjian.

4. Deviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum kepada Pekerja *Outsourcing* Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)", *Udayana Master Law Journal*, Vol. 10 No. 3, 2021.

Penelitian ini meneliti hubungan hukum antara pekerja *outsourcing* dan PT Caterison yang diatur melalui perjanjian kerjasama antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Perjanjian tersebut mengikat pekerja untuk mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, serta menentukan penempatan pekerja di perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Selain itu, perusahaan penyedia jasa *outsourcing* juga memiliki perjanjian dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* yang mencakup hak dan kewajiban yang disepakati oleh kedua belah pihak. Perselisihan yang terjadi di PT Caterison termasuk dalam jenis perselisihan hak menurut Undang-Undang PPHI. Upaya penyelesaian perselisihan dapat dimulai dengan negosiasi antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* terkait

pembayaran upah yang tertunggak selama 3 bulan berturut-turut, diikuti dengan mediasi yang difasilitasi oleh seorang mediator. Jika upaya tersebut tidak berhasil, pekerja dapat mengajukan gugatan perselisihan hak atas upah yang belum dibayarkan oleh perusahaan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

