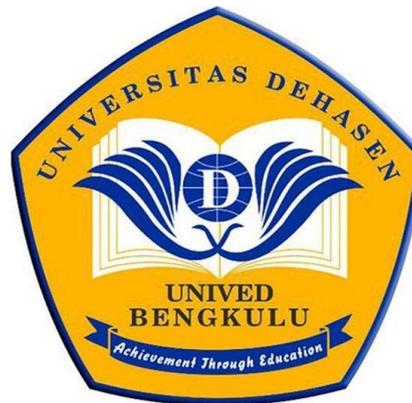


**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PERLIDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA  
*OUTSOURCING* DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN PERUNDANG-  
UNDANGAN**

**SKRIPSI**



OLEH :

**DARMAWANSAH**  
**NPM. 19180010**

**PROGRAM STUDI HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS DEHASENBENGKULU  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PERLIDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA  
OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN PERUNDANG-  
UNDANGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk menempuh syarat-syarat  
Guna menyelesaikan Program Sarjana (S1) Hukum

OLEH :

**DARMAWANSAH**  
NPM. 19180010

Penulisan Skripsi dengan Judul di atas telah disahkan  
Dan disetujui untuk diperbanyak

**Pembimbing Utama**



**M. Arafat Nermana, S.H.,M.H**  
NIDN. 0216118803

**Pembimbing Pendamping**



**Ferawati Royani, S.H.,M.H**  
NIDN. 0230119001

## HALAMAN PENGESAHAN

**Skripsi Ini Dipertahankan Dalam Rangka Ujian Sarjana Hukum  
Di Depan Tim Penguji Fakultas Hukum Universitas Dehasen Bengkulu**

Dilaksanakan pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 10 Juni 2023

Pukul : 10.00 WIB

Tempat : Ruang Hukum

### TIM PENGUJI

**Pembimbing Utama**



**M. Arafat Hermana, S.H.,M.H**  
NIDN. 0216118803

**Pembimbing Pendamping**



**Ferawati Royani, S.H.,M.H**  
NIDN. 0230119001

**Penguji I**



**Sandi Aprianto, S.H.,M.H**  
NIDN. 02233049102

**Penguji II**



**Dr. (Cand.) Dwi Putra Jaya, S.H.i.,M.HI**  
NIDN. 0209038901

*Mengetahui,*  
Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Dehasen Bengkulu



  
**M. Arafat Hermana, S.H.,M.H**  
NIK. 1703176

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli belum diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, Magister dan Doktor), baik di Universitas Dehasen Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri yang disusun tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam catatan kaki dan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari dapat dibuktikan adanya kekeliruan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia untuk menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di universitas dehasen bengkulu.

Bengkulu, Juni 2023



**Darmawansah**  
**NPM : 19180010**

## ABSTRAK

Keberadaan pekerja kontrak dalam praktiknya tetap merupakan suatu dilema. Bagi perusahaan, keberadaan pekerja kontrak dinilai sangat menguntungkan. Banyak alasan yang dikemukakan oleh para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan pekerja kontrak, antara lain pekerja kontrak mempunyai kinerja tinggi, tingkat upah yang diberikan relatif lebih rendah dari pekerja tetap, perusahaan tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambahan guna pelatihan para pekerja di samping untuk menghindari kewajiban pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, dan lain-lain. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-Undangan. Metode Penelitian digunakan merupakan Penelitian hukum normatif yaitu berupa penelitian kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan hukum baik primer, sekunder dan atau tersier. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *Outsourcing* setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 adalah adanya persyaratan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan tidak berbentuk PKWT namun berbentuk PKWTT, dan adanya penerapan prinsip pengalihan tindakan untuk perlindungan bagi pekerja yang pekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *Outsourcing*, namun setelah dikelurakannya Undang- Undang Cipta kerja maka perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *Outsourcing* yang terdapat di dalam Pasal 81 angka 20.

Kata Kunci: *Outsourcing, Ketenagakerjaan, Perusahaan*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Kajian yuridis terhadap perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* dalam perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan”. Skripsi ini disusun guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Dehasen Bengkulu. Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasannya.

Kemudian, dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, atas segala kelancaran dan kemudahan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Kepada, Istri ku tercinta (**Lensiana**) dan putri cantikku (**Mevi Primarisa Darmawan**), kedua orang tuaku serta kedua mertuaku terima kasih atas semua yang telah diberikan selama ini, terima kasih atas cinta serta kasih sayang yang selalu tcurahkan, terima kasih atas dukungan, semangat, motivasi Semoga suatu saat aku bisa menjadi seperti keluarga besar harapan.
3. Yth, Bapak Prof. Dr. Husaini, SE.,MM selaku Rektor Universitas Dehasen Bengkulu.
4. Yth, Bapak M. Arafat Hermana,S.H.,M.H Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Dehasen Bengkulu dan Selaku Pembimbing Utama yang telah berperan aktif memberikan

bimbingan dari awal sampai selesai skripsi ini.

5. Yth, Sandi Aprianto, S.H.,M.H Selaku Ketua Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Dehasen Bengkulu dan Selaku Penguji yang telah banyak memberikan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Yth, Ibu Ferawati Royani S.H.,M.H Selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan nasehat dan masukan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
7. Terima Kasih Kepada Universitas Dehasen Bengkulu dan Almamater yang telah menempaku.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rezeki dan ilmu pengetahuan kepada kita semua, amin ya rabbal alamin.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	.....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b>	.....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	.....	iii
<b>ABSTRAK</b>	.....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b>	.....	v
<b>DAFTAR ISI</b>	.....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>		
A. Latar Belakang	.....	1
B. Perumusan Masalah	.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	.....	8
D. Kerangka Teori	.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>		
A. Pengertian Ketenagakerjaan	.....	26
B. Sistem <i>Outsourcing</i>	.....	43
C. Upah Minimum	.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	.....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	.....	60
<b>DAN PEMBAHASAN</b>		
<b>BAB V PENUTUP</b>	.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	83

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja dengan modal dan usaha sendiri dan tanggung jawab sendiri, sedangkan dengan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberi pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

Industrialisasi dan pembangunan ekonomi merupakan salah satu strategi dari Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, dan industrialisasi itu sendiri akan menghasilkan orang-orang yang mencoba meraih kesejahteraannya dengan bekerja kepada pemilik modal. Mereka inilah yang disebut dengan buruh/pekerja yang mana dalam hal ini negara mau tidak mau harus terlibat dan bertanggung jawab terhadap soal perburuhan/ketenagakerjaan demi menjamin agar buruh/pekerja dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi.

Terkait dengan posisi dan kedudukan pemilik modal yang cukup kuat serta persaingan bisnis yang mengglobal, maka sekarang ini telah berkembang model hubungan kerja kontrak model baru yang disebut *Outsourcing*. Hubungan kerja ini dianggap lebih menguntungkan bagi perusahaan karena biaya produksi dan kegiatan perusahaan akan lebih efektif dan efisien. Tentu dengan iklim persaingan usaha yang makin ketat membuat perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi.

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin *et al*, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 1.

Salah satu solusinya adalah dengan sistem *Outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *Outsourcing*. Akan tetapi ketentuan mengenai *Outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64, 65 dan 66. Pasal 64 menyebutkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Pasal 65 menyatakan:

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
  - (1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - (2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - (3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - (4) tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
8. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja

pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66 selanjutnya menyatakan:

- a. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- b. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - (1) adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
  - (2) perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
  - (3) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
  - (4) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang ini.
- c. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- d. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan lain mengenai *Outsourcing* terdapat juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 yang diberlakukan pada tanggal 19 November tahun 2012 yang memuat tentang Syarat- Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yaitu

diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 17.

Pasal 3 menyatakan:

- a. Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - (1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
  - (2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
  - (3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
  - (4) tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Selanjutnya Pasal 17 menyatakan:

- a. Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- c. Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - (1) usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
  - (2) usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);
  - (3) usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan);
  - (4) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Sistem *Outsourcing*, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan diperusahaan pengguna jasa pekerja. Jadi disini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna jasa pekerja. Perusahaan penyedia

jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna.

Pada dasarnya ada beberapa tujuan dari pelaksanaan sistem *Outsourcing*, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri. Dalam jangka panjang kegiatan tersebut diharapkan akan mampu mengurangi pemusatan kegiatan industri di perkotaan menjadi lebih merata ke daerah-daerah.<sup>2</sup>

Dalam perkembangannya banyak pihak yang menolak pemberlakuan sistem *Outsourcing*, karena sistem *Outsourcing* dianggap merugikan pekerja dan hanya menguntungkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena *Outsourcing* membuat perusahaan lebih memilih mengangkat pekerja secara *Outsourcing* daripada pekerja tetap karena melalui *Outsourcing* perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Adanya beberapa masalah pokok praktik *Outsourcing* yang tidak benar, antara lain pembayaran gaji yang tidak sesuai, tidak adanya tunjangan-tunjangan (kesehatan, masa kerja), kontrak yang tidak diperpanjang dan sebagainya. Upaya buruh melawan sistem *Outsourcing* dan kerja kontrak seakan tidak pernah berhenti. Sudah berkali-kali ribuan aktivis buruh/pekerja, serikat buruh/pekerja, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan aliansi-aliansi perburuhan di berbagai tempat di Indonesia melakukan aksi menolak adanya sistem *Outsourcing*. Pada tanggal 1 Mei 2013 Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) yang merupakan aliansi serikat pekerja/buruh yang

---

<sup>2</sup> Komang Priambada, 2008, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Alih Daya Publishing, Jakarta, hlm 110.

terdiri dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Serikat Pekerja Indonesia (SPI), dan Serikast Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) melakukan aksi memperingati hariburuh sedunia (may day) tanggal 1 Mei setiap tahun. Pada aksi may day yang dilakukandi Jakarta tersebut, Presidium Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) Said Iqbal mengatakan: “Kalangan pekerja tanpa henti akan terus memperjuangkan 4 (empat) tuntutan terkait hak-hak para pekerja kepada pemerintah. 4 (empat) tuntutan tersebut adalah:

1. Menolak upah murah
2. Memperbaiki sistem jaminan sosial
3. Menolak kenaikan harga BBM (Bahan Bakar Minyak) dan
4. Hapuskan praktik *Outsourcing*.<sup>3</sup>

Meskipun telah mendapatkan pengaturan secara yuridis, keberadaan pekerja kontrak dalam praktiknya tetap merupakan suatu dilema. Bagi perusahaan, keberadaan pekerja kontrak dinilai sangat menguntungkan. Banyak alasan yang dikemukakan oleh para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan pekerja kontrak, antara lain pekerja kontrak mempunyai kinerja tinggi, tingkat upah yang diberikan relatif lebih rendah dari pekerja tetap, perusahaan tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambahan guna pelatihan para pekerja di samping untuk menghindari kewajiban pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, dan lain-lain. Untuk alasan yang terakhir, Mohd. Syaufii Syamsuddin mengatakan:<sup>4</sup>

Apabila pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai atau jangka waktu yang diperjanjikan telah berakhir maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban untuk membayar uang kompensasi (baik uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak maupun uang pisah).

Sedangkan pada sisi lain, bagi pekerja kontrak sendiri, kebijakan penggunaan

---

<sup>3</sup> [www.metrotvnews.com](http://www.metrotvnews.com), *May Day, Buruh Terus Suarakan Tuntutan Hidup Layak*, Diakses pada tanggal 2 September 2022

<sup>4</sup> Moh. Syaufii Syamsuddin, 2004, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Penerbit Sarana Bhakti Persada, Jakarta, hlm. 316.

tenaga kerja kontrak dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian terutama dalam hal kelangsungan maupun jenjang karir terutama pada saat kontrak akan berakhir. Alasan ini makin dipertegas dengan adanya penyimpangan atau pelanggaran pelaksanaan PKWT di lapangan oleh perusahaan.<sup>5</sup>

Menurut Adrian Sutedi “tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (stake holders). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha” . Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.

Dalam konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negatif dari praktik *Outsourcing*. Karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dibidang *Outsourcing* hanyalah kepentingan pengusaha dan pemilik modal saja. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman.<sup>7</sup>

Dari uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu kajian ilmiah melalui penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk Skripsi, untuk itu maka penulis memilih judul: Kajian Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* dalam Perspektif Undang-Undang

---

<sup>5</sup> <http://www.hukumonline.com>, diakses pada tanggal 4 September 2022.

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-Undangan.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut : Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-Undangan?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-Undangan.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pendalaman kajian pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan pada hukum ketenagakerjaan khususnya.

#### b. Secara Praktis

Memberikan masukan bagi Pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja, Pengusaha, pekerja/buruh, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik *Outsourcing* dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

## **D. Kerangka Teori**

### **1) Teori Perlindungan Hukum**

Kata “perlindungan” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti “tempat berlindung atau merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberi perlindungan pada orang lemah”.<sup>6</sup> Sedangkan kata “hukum” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mengandung makna: “peraturan yang dibuat oleh pengusaha (pemerintah) atau adat yang berlaku bagi semua orang dalam suatu masyarakat (negara); undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat”.<sup>7</sup>

Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu “perlindungan” dan “hukum”, artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku.<sup>8</sup> Dengan demikian maka perlindungan hukum adalah suatu hal melindungi subjek-subjek hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk mewujudkan tujuan hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.<sup>9</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:

*Pertama:* Perlindungan Hukum Preventif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif;

---

<sup>6</sup> Depdiknas, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Jakarta, hlm.864.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 531.

<sup>8</sup> <http://id.answers.yahoo.com./diakses> tanggal 8 September 2022.

<sup>9</sup> <http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html>, diakses pada tanggal 2 September 2022 <sup>18</sup>*Ibid*.

*Kedua*: Perlindungan Hukum Represif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.<sup>18</sup>

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan”.<sup>10</sup> Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan

---

<sup>10</sup> Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Penerbit: DSS Publishing, hlm. 102.

pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni:<sup>11</sup>

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha”.

Menurut Adrian Sutedi<sup>12</sup>, hanya ada dua cara melindungi pekerja. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan

---

<sup>11</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Harapan, Jakarta, hlm. 10.

<sup>12</sup> Adrian Sutedi, *Op.Cit.* hlm.13.

yang sifatnya non asasi.<sup>13</sup>

Selain dari pada itu, perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.<sup>14</sup>

Dengan demikian, menurut Kartasapoetra dan Indraningsih sebagaimana dikutip Asikin maka perlindungan pekerja ini mencakup:<sup>24</sup>

- a. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- b. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;
- c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, system pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak, kesusilaan menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Menurut Soepomo dalam Asikin, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi

3 (tiga ) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm 15.

<sup>14</sup> Zainal Asikin, *Opcit*, hlm. 96. <sup>24</sup>*Ibid*, hlm. 6 97.

3. perlindungan teknis, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>15</sup>

Berdasarkan pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam

Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja  
Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.
- b. Bidang hubungan kerja  
Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.
- c. Bidang kesehatan kerja  
Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.
- d. Bidang keamanan kerja  
Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.
- e. Bidang jaminan sosial buruh  
Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.<sup>16</sup>

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan

mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yaitu: perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perUndang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara filosofis dan

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Asri wijayanti, *Op Cit*, hlm. 11.

sosiologis.<sup>17</sup>

## 2) Teori Keadilan

Keadilan, dalam literatur sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan. Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak fair (*unfair*), maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abiding*) dan fair. Karena tindakan memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil. Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial. Suatu kejahatan yang dilakukan adalah suatu kesalahan. Namun apabila hal tersebut bukan merupakan keserakahan tidak bisa disebut menimbulkan ketidakadilan. Sebaliknya suatu tindakan yang bukan merupakan kejahatan dapat menimbulkan ketidakadilan.

Ukuran keadilan sebagaimana disinggung di atas sebenarnya menjangkau wilayah yang ideal atau berada dalam wilayah cita, dikarenakan berbicara masalah keadilan, berarti sudah dalam wilayah makna yang masuk dalam tataran filosofis yang perlu perenungan secara mendalam sampai hakikat yang paling dalam, bahkan Kelsen

---

<sup>17</sup> Asri wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Penerbit Lubuk Agung, Bandung, hlm. 4.

menekankan pada filsafat hukum Plato, bahwa keadilan didasarkan pada pengetahuan perihal sesuatu yang baik. Pengetahuan akan hal yang baik secara fundamental merupakan persoalan di luar dunia. Hal tersebut dapat diperoleh dengan kebijaksanaan. Jelas bahwa keadilan masuk ke dalam kajian ilmu-ilmu filsafat. Banyak filsafat yang mengharapkan inspirasi bagi pengetahuan keadilan. Kesemua itu termasuk filsafat-filsafat yang sangat berbeda dalam ruang dan waktu. Keadilan merupakan salah satu contoh materi atau forma yang menjadi objek filsafat. Dalam kajian filsafat, keadilan telah menjadi pokok pembicaraan serius sejak awal munculnya filsafat Yunani. Pembicaraan keadilan memiliki cakupan yang luas, mulai dari yang bersifat etik, filosofis, hukum, sampai pada keadilan sosial.

Banyak orang yang berpikir bahwa bertindak adil dan tidak adil tergantung pada kekuatan dan kekuatan yang dimiliki, untuk menjadi adil cukup terlihat mudah, namun tentu saja tidak begitu halnya penerapannya dalam kehidupan manusia. Keadilan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari tujuan hukum itu sendiri, di samping kepastian hukum dan kemanfaatan. Mensikapi adanya beberapapermasalahan (baca: kasus) hukum yang terjadi di negara Indonesia yang kemudian dituangkan dalam beberapa putusan hakim sehingga membawa pada satu perenungan bahwa terminologi keadilan yang notabene ada dalam kajian filsafat dapatkah dijadikan sebagai bagian utama dalam pencapaian tujuan hukum, mengingat konsep keadilan yang bersifat abstrak sehingga diperlukan pemahaman dalam filsafat ilmu hukum yang akan menjelaskan nilai dasar hukum secara filosofis sehingga dapat membangun hukum yang sebenarnya.

Hukum sebagai pengemban nilai keadilan menurut Radbruch menjadi ukuran bagi adil tidak adilnya tata hukum. Tidak hanya itu, nilai keadilan juga menjadi dasar

dari hukum sebagai hukum. Dengan demikian, keadilan memiliki sifat normatif sekaligus konstitutif bagi hukum. Keadilan menjadi dasar bagi tiap hukum positif yang bermartabat.<sup>18</sup>

Keadilan menjadi landasan moral hukum dan sekaligus tolok ukur sistem hukum positif. Kepada keadilanlah hukum positif berpangkal. Sedangkan konstitutif, karena keadilan harus menjadi unsur mutlak bagi hukum sebagai hukum. Tanpa keadilan, sebuah aturan tidak pantas menjadi hukum. Apabila, dalam penegakan hukum cenderung pada nilai kepastian hukum atau dari sudut peraturannya, maka sebagai nilai ia telah menggeser nilai keadilan dan kegunaan. Hal ini dikarenakan, di dalam kepastian hukum yang terpenting adalah peraturan itu sendiri sesuai dengan apa yang dirumuskan. Begitu juga ketika nilai kegunaan lebih diutamakan, maka nilai kegunaan akan menggeser nilai kepastian hukum maupun nilai keadilan karena yang penting bagi nilai kegunaan adalah kenyataan apakah hukum tersebut berguna bagi masyarakat. Demikian juga, ketika yang diperhatikan hanya nilai keadilan, maka akan menggeser nilai kepastian hukum dan kegunaan. Sehingga, dalam penegakan hukum harus ada keseimbangan antara ketiga nilai tersebut.<sup>19</sup>

Menurut Aristoteles, tanpa ada kecenderungan hati sosial-etis yang baik pada warga negara, maka tidak ada harapan untuk tercapai keadilan tertinggi dalam negara meskipun yang memerintah adalah orang-orang bijak dengan undang-undang yang mutu sekalipun.<sup>20</sup> Karena hukum mengikat semua orang, maka keadilan hukum mesti dipahami dalam pengertian kesamaan. Namun ia membagi kesamaan numerik dan

---

<sup>18</sup> Yovita A. Mangesti & Bernard L. Tanya, 2014. *Moralitas Hukum*. Genta Publishing. Hlm. 74

<sup>19</sup> LBH Perjuangan, *Penegakan Hukum Yang Menjamin Keadilan, Kepastian Hukum Dan Kemanfaatan (Studi Kasus : Kasus Mbah Minah)*. <http://lbhperjuangan.blogspot.com/2010/10/penegakan-hukum-yang-menjamin-keadilan.html>. Diakses tanggal 5 September 2022, pukul 22.00 wib.

<sup>20</sup> Bernard L. Tanya, 2022. *Teori Hukum; Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*. Genta Publishing: Yogyakarta. Hlm. 42

kesamaan proporsional. Kesamaan numerik melahirkan prinsip: "semua orang sederajat di depan hukum". Sedangkan kesamaan proporsional melahirkan prinsip: "memberi tiap orang apa yang menjadi haknya". Selain model keadilan berbasis kesamaan, Aristoteles juga mengajukan model keadilan lain, yakni keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif identik dengan keadilan atas dasar kesamaan proporsional. Sedangkan keadilan korektif (*remedial*), berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Jika suatu perjanjian dilanggar atau kesalahan dilakukan, maka keadilan korektif berupaya memberi kompensasi<sup>21</sup> yang memadai bagi pihak yang dirugikan. Jika suatu kejahatan dilakukan, maka hukuman yang sepantasnya perlu diberikan pada si pelaku. Singkatnya, keadilan korektif bertugas membangun kembali kesetaraan. Keadilan korektif merupakan standar umum untuk memperbaiki setiap akibat perbuatan, tanpa memandang siapa pelakunya. Prinsip-prinsip itu adalah hukuman harus memperbaiki kejahatan, ganti rugi harus memperbaiki kerugian dan memulihkan keuntungan yang tidak sah.<sup>22</sup>

Untuk menelaah lebih jelas tentang pengertian keadilan ini perlu kiranya dirujuk pandangan hukum alam klasik yang diajarkan oleh Thomas Aquinas. Dengan mengikuti pandangan Aristoteles, Thomas Aquinas mengemukakan dua macam keadilan yaitu keadilan distributif (*iustitia distributiva*) dan keadilan komulatif (*iustitia commutativa*). Dua macam keadilan itu sebenarnya merupakan varian-varian persamaan, tetapi bukan persamaan itu sendiri. Prinsip persamaan mengandung: "*hal yang sama harus diperlakukan sama dan yang tidak sama harus diperlakukan tidak sama pula*". Tampaknya prinsip itu merupakan terjemahan yang keliru dari ajaran *ius suum cuique tribuere*<sup>28</sup> karena ajaran ini tidak berkaitan dengan masalah perlakuan.

---

<sup>21</sup> *Ibid*

<sup>22</sup> *Ibid.* Hlm. 43

Ajaran mengenai keadilan dalam hal ini hanya bersangkutan paut dengan apa yang menjadi hak seseorang yang lain dan dalam hubungan dengan masyarakat.<sup>23</sup>

Menurut Kurt Wilk bahwa bentuk keadilan pertama, yaitu keadilan distributif merujuk kepada adanya persamaan di antara manusia didasarkan atas prinsip proporsionalitas. Gustav Radbruch mengemukakan bahwa pada keadilan distributif terdapat hubungan yang bersifat superordinasi artinya antara yang mempunyai wewenang untuk membagi dan yang mendapat bagian.<sup>24</sup>

Untuk melaksanakan keadilan ini diperlukan adanya pihak yang membagi yang bersifat superordinasi terhadap lebih dari satu orang atau kelompok orang sebagai pihak yang menerima bagian yang samasama mempunyai kedudukan yang bersifat subordinasi terhadap yang membagi. Yang menjadi tolok ukur dalam prinsip proporsionalitas dalam kerangka keadilan distributif adalah jasa, prestasi, kebutuhan, dan fungsi. Dengan adanya dua orang atau kelompok orang yang berkedudukan sama sebagai subordinat terhadap pihak yang membagi dapat dilihat apakah yang membagi telah berlaku adil berdasarkan tolok ukur tersebut. Dalam dunia nyata, pihak yang membagi adalah negara dan yang mendapat bagian adalah rakyatnya. Berdasarkan pandangan ini, dilihat dari keadilan distributif apakah suatu negara telah membuat undang-undang yang bersandarkan pada tolok ukur tersebut, apakah tindakan pemerintah juga demikian dan pengadilan juga menjatuhkan putusan yang memerhatikan ukuran-ukuran itu.

Lebih lanjut Kurt Wilk menyatakan bahwa dengan berpegang pada pandangan tersebut, Radbruch lebih jauh menyatakan bahwa prinsip keadilan distributif bukanlah berkaitan dengan siapa yang diperlakukan sama dan siapa yang diperlakukan tidak

---

<sup>23</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2009. *Pengantar Ilmu Hukum*. Prenada Media Group: Jakarta. Hlm. 151

<sup>24</sup> *Ibid*

sama; persamaan atau ketidaksamaan itu sebenarnya merupakan sesuatu yang telah terbentuk. Akhirnya, Radbruch bahwa keadilan distributif hanya bersangkutan paut dengan hubungan di antara manusia bukan jenis perlakuan terhadap manusia yang berbeda sehingga keadilan distributif tidak bersangkutan paut dengan pemidanaan, misalnya apakah pencuri harus digantung dan pembunuh harus digilas sampai mati atau pencuri cukup didenda sedangkan pembunuh harus dipenjarakan.

Bentuk kedua keadilan menurut Kurt Wilk, yaitu keadilan komutatif terdapat pada hubungan yang bersifat koordinatif di antara para pihak. Untuk melihat bekerjanya keadilan ini diperlukan adanya dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama. Contoh keadilan komutatif yang diberikan Aristoteles adalah antara kerja dan upah dan antara kerugian dan ganti rugi. Mengenai keadilan komutatif ini, Thomas Aquinas mengungkapkan bahwa dalam hubungan antara dua orang yang bersifat koordinatif tersebut, persamaan diartikan sebagai ekuivalensi, harmoni, dan keseimbangan.

Meskipun Aristoteles menyatakan bahwa keadilan bukan persamaan, bentuk-bentuk keadilan yang dikemukakan olehnya, yaitu keadilan distributif dan keadilan komutatif yang dielaborasi lebih lanjut oleh Thomas Aquinas dan Gustav Radbruch mengindikasikan adanya persamaan. Hal ini sangat berbeda dengan konsep *ius suum cuique tribuere* yang artinya memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi bagiannya. Sebenarnya doktrin itu pertama kali dikemukakan oleh *Ulpianus* dan berbunyi: *Iustitia est perpetua et constans voluntas ius suum cuiquini tribuendi*, yang kalau diterjemahkan secara bebas keadilan adalah suatu keinginan yang terus-menerus dan tetap untuk memberikan kepada orang apa yang menjadi bagiannya. Jika konsep ini ditelaah, keadilan tidak harus berkonotasi dengan persamaan seperti pada keadilan

distributif dan komutatif.

Hukum sebagai pengemban nilai-nilai kemanusiaan, menurut Radbruch menjadi ukuran bagi adil dan tidak adilnya tata hukum. Tidak hanya itu, nilai keadilan (memajukan nilai-nilai kemanusiaan) juga menjadi dasar dari hukum sebagai hukum. Dengan demikian, keadilan memiliki sifat normatif sekaligus konstitutif bagi hukum. Keadilan menjadi dasar bagi tiap hukum positif yang bermartabat.

Jadi bagi Radbruch, keadilan merupakan titik sentral dalam hukum. Adapun dua aspek lainnya yakni kepastian dan finalitas/kemanfaatan, bukanlah unit yang berdiri sendiri dan terpisah dari kerangka keadilan itu sendiri. Sebab tujuan keadilan, menurut Radbruch, adalah untuk memajukan kebaikan dalam hidup manusia. Aspek inilah yang harus mewarnai isi hukum.

### **3) Teori Kepastian Hukum**

Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dapat dikatakan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan atau penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Dengan adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan dialami jika melakukan tindakan hukum tertentu. Kepastian diperlukan untuk mewujudkan prinsip persamaan dihadapan hukum tanpa diskriminasi.<sup>25</sup>

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang.

---

<sup>25</sup> Jaka Mulyata, 2015. *Keadilan, Kepastian, dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 100/PUU-X/2022 tentang Judicial Review Pasal 96 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*; Tesis. UNS Press: Suarakarta. Hlm. 24

Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum.<sup>26</sup>

Kata "kepastian" berkaitan erat dengan asas kebenaran, yaitu sesuatu yang secara ketat dapat disilogismekan secara legal-formal. Melalui logika deduktif, aturan-aturan hukum positif ditempatkan sebagai premis mayor, sedangkan peristiwa konkret menjadi premis minor. Melalui sistem logika tertutup akan serta merta dapat diperoleh konklusinya. Konklusi itu harus sesuatu yang dapat diprediksi, sehingga semua orang wajib berpegang kepadanya. Dengan pegangan inilah masyarakat menjadi tertib. Oleh sebab itu, kepastian akan mengarahkan masyarakat kepada ketertiban.<sup>27</sup>

Kepastian hukum akan menjamin seseorang melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebaliknya tanpa ada kepastian hukum maka seseorang tidak memiliki ketentuan baku dalam menjalankan perilaku. Dengan demikian, tidak salah apabila Gustav Radbruch mengemukakan kepastian sebagai salah satu tujuan dari hukum. Dalam tata kehidupan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum. Kepastian hukum merupakan sesuai yang bersifat normatif baik ketentuan maupun keputusan hakim. Kepastian hukum merujuk pada pelaksanaan tata kehidupan yang dalam pelaksanaannya jelas, teratur, konsisten, dan konsekuen serta tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif dalam kehidupan masyarakat.<sup>28</sup>

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang.

---

<sup>26</sup> <https://ngobrolinhukum.wordpress.com>. Diakses 5 September 2022. Pukul. 14.00 WIB

<sup>27</sup> Shidarta. 2022. *Hukum Penalaran dan Penalaran Hukum*, Yogyakarta: Genta Publishing. Hlm. 8

<sup>28</sup> Nur Agus Susanto, *Dimensi Aksiologis Dari Putusan Kasus "ST" Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2022*, Jurnal Yudisial Vol. 7 No. 3 September 2014.

Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Apabila dilihat secara historis, perbincangan mengenai kepastian hukum merupakan perbincangan yang telah muncul semenjak adanya gagasan pemisahan kekuasaan dari Montesquieu.<sup>29</sup>

Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologis. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma atau distorsi norma.<sup>30</sup>

Gustav Radbruch dalam *Jaka Mulyata* mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu :

- **Pertama**, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan.
- **Kedua**, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan.
- **Ketiga**, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan.
- **Keempat**, hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat Gustav Radbruch tersebut didasarkan pada pandangannya bahwa kepastian hukum adalah kepastian tentang hukum itu sendiri. Kepastian hukum

---

<sup>29</sup>Memahami Kepastian (Dalam) Hukum. <https://ngobrolinhukum.wordpress.com>. Diakses Tanggal 5 September 2022

<sup>30</sup> Yance Arizona, *Apa Itu Kepastian Hukum?* dalam <http://yancearizona.net>. Diakses Tanggal 5 September 2022

merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. Berdasarkan pendapatnya tersebut, maka menurut Gustav Radbruch, hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil.<sup>31</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan. Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati. Dari uraian-uraian mengenai kepastian hukum di atas, maka kepastian dapat mengandung beberapa arti, yakni adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum. Hukum yang satu dengan yang lain tidak boleh

---

<sup>31</sup> Jaka Mulyata, 2015. *Keadilan, Kepastian,..Op.Cit.* Hlm. 28

kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum menjadi perangkat hukum suatu negara yang mengandung kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, serta dapat dilaksanakan, yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara sesuai dengan budaya masyarakat yang ada.

Kepastian hukum yang dituangkan dalam putusan hakim merupakan hasil yang didasarkan pada fakta-fakta persidangan yang relevan secara yuridis serta dipertimbangkan dengan hati nurani. Hakim selalu dituntut untuk selalu dapat menafsirkan makna undang-undang dan peraturan-peraturan lain yang dijadikan dasar untuk diterapkan. Penerapan hukum harus sesuai dengan kasus yang terjadi, sehingga hakim dapat mengkonstruksi kasus yang diadili secara utuh, bijaksana dan objektif. Putusan hakim yang mengandung unsur kepastian hukum akan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum. Hal ini disebabkan putusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, bukan lagi pendapat dari hakim itu sendiri yang memutuskan perkara, tetapi sudah merupakan pendapat dari institusi pengadilan dan menjadi acuan masyarakat dalam pergaulan sehari-hari.

Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

Kepastian hukum sebagaimana keadilan dan kemanfaatan hukum adalah sesungguhnya sebuah doktrin. Doktrin kepastian hukum mengajarkan kepada setiap pelaksana dan penegak hukum untuk (demi terkendalikannya kepatuhan warga agar ikut menjaga ketertiban dalam kehidupan) mendayagunakan hukum yang sama untuk

kasus yang sama. Doktrin ini mengajarkan agar setiap ahli hukum, khususnya yang tengah bertugas sebagai hakim, tidak menggunakan rujukan-rujukan normatif lain selain yang terbilang norma hukum guna menghukumi sesuatu perkara. Demi kepatuhan, hanya norma hukum yang telah diundangkan sajalah yang secara murni dan konsekuen boleh dipakai untuk menghukumi sesuatu perkara. Tidaklah norma hukum ini boleh dicampuri pertimbangan-pertimbangan yang merujuk ke sumber- sumber normatif yang lain; seperti misalnya norma moral, rasa keadilan, ideologi politik, keyakinan pribadi, atau apapun lainnya. Diyakini orang, bahwa dengan dipatuhinya doktrin seperti itu hukum (sebagai suatu institusi) akan amat berdaya untuk mengefektifkan berlakunya kaidah-kaidahnya guna menata kehidupan dan menegakkan tertib di dalamnya.<sup>32</sup>

Selanjutnya, dari uraian-uraian mengenai kepastian hukum di atas, maka kepastian dapat mengandung beberapa arti, yakni adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum. Hukum yang satu dengan yang lain tidak boleh kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum menjadi perangkat hukum suatu negara yang mengandung kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, serta dapat dilaksanakan, yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara sesuai dengan budaya masyarakat yang ada.

---

<sup>32</sup> Jaka Mulyata, 2015..*Op.Cit.* Hlm. 30

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.<sup>33</sup>

Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buru dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
- c. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya.

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja, pada saat kerja, dan sesudah kerja.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asa keterpaduan melalui koordinasi

---

<sup>33</sup> Abdul Khakim. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra AdiryaBakti. Hal.4

fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal tersebut dilakukan karena pembangunan dalam rangka ketenagakerjaan ini menyangkut multidimensi dan terkait dengan beberapa pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendorong. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.<sup>34</sup>

Adapun tujuan dari hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan hukum Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

## **1. Tenaga kerja**

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pembangunan, karena tenaga kerja di samping sebagai pelaksana pembangunan juga penentu keberhasilan pembangunan. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dilindungi haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja itu sendiri meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang

---

<sup>34</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Shoihin. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 7

belum bekerja atau pengangguran. Setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Dengan kata lain pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pekerja/buruh.<sup>35</sup>

Pengertian tenaga kerja harus dibedakan dengan pengertian pekerja, karena keduanya memiliki arti yang berbeda. Hingga saat ini banyak terdapat istilah mengenai pekerja, ada yang menyebutnya buruh, karyawan atau pegawai, akan tetapi arti dari semua istilah tersebut adalah sama. Istilah tenaga kerja digunakan, baik diluar maupun di dalam hubungan kerja, sedangkan pekerja khusus di dalam hubungan kerja, berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja<sup>36</sup>

Pekerja atau buruh menurut pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “pekerja atau buruhadalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pandangan R.G Kartasapoetra menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>37</sup>

## 1) **Macam-macam Tenaga Kerja**

Tenaga kerja dapat dibagi menjadi empat macam yaitu: tenaga tenaga kerja kontrak. Pengertian dari setiap tenaga kerja yang telah disebutkan diatas yaitu:

---

<sup>35</sup> Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 1

<sup>36</sup> Abdul Khakim. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti. Hal. 55

<sup>37</sup> G. Kartasapoetra dkk. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal. 17

Tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga Kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap, menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 Tentang Penunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Atas Penghasilan Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi, ditambahkan menjadi sebagai berikut: Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Menurut pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian. Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas di sebuah pabrik rokok. Tenaga kerja tersebut diberi berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerja.

Menurut pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 menyebutkan bahwa tenaga kerja borongan merupakan tenaga

kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Contohnya seorang pekerja bangunan yang bekerja dibawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun.

Menurut pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat angka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ini sesuai dengan pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tenaga Ketenagakerjaan.

## **2) Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja**

Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

### **a. Hak-hak para tenaga kerja**

Pasal 6 “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Pasal 11 “setiap tenaga kerja/buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat,

minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”

Pasal 12 ayat (3) “setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.”

Pasal 18 “Tenaga kerja boleh memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan ditempat kerja.”

Pasal 23 “tenaga kerja yang telah mengikuti pemagangan berhak atas pengakuan kuaifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.”

Pasal 31 “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam maupun diluar negeri.”

Pasal 78 ayat (2) “pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada pasa 78 ayat (1)wajib membayar upah kerja lembur.”

Pasal 86 ayat (1) “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Pasal 88 “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal 90 “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”

Pasal 99 ayat (1) “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja.”

Pasal 104 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Pasal 137 “mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai dengan gagalnya perundingan.”

b. Kewajiban para tenaga kerja

Pasal 102 ayat (2) “dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.”

Pasal 126 ayat (1) “pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.”

Pasal 136 ayat (1) “penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.”

Pasal 140 ayat (1) “sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan

## **2. Pengusaha**

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu

perusahaan milik sendiri,

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha merupakan yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Pada prinsipnya pengusaha merupakan yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah

pihak.

### 3. Perusahaan

Pengertian perusahaan dirumuskan dalam pasal 1 huruf b Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.

Menurut Molengraaff perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertidak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Sedangkan menurut Polah yang dapat dikatakan sebagai perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Dengan adanya unsur pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Laba adalah tujuan utama setiap perusahaan.<sup>38</sup>

Menurut ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (6) pengertian perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha social dan usaha- usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan merupakan

---

<sup>38</sup> AbdulKadir Muhammad. 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti. Hal. 7-8

setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak dan usaha-usaha social.

#### 4. Pengertian Perjanjian Kerja

Pekerja dan pengusaha merupakan 2 (dua) factor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dengan terjadinya sinergi kedua factor itu, baru perusahaan akan berjalan dengan baik. Sinergi antarpengusaha dengan pekerja adalah hubungan kerja. Dalam praktek terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang terlebih dahulu dipersiapkan oleh pengusaha.<sup>39</sup>

Perjanjian kerja adalah sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana pihak kesatu, si pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah.<sup>40</sup>

Pengertian perjanjian diatur dalam pasal 1313 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyebutkan perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian pada pasal 1313 KUHPerdata tersebut hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.<sup>41</sup> Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa

---

<sup>39</sup> Halili Toha dan Hari Pramono. 1987. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta. Bina Aksara. Hal. 12

<sup>40</sup> Zainal Asikin. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Rajawali Grafindo. Hal. 65

<sup>41</sup> Wiwoho Soedjono. 1991. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta. RIneka Cipta. Hal. 9

setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601 huruf (a) KUHPerdara yang menyebutkan perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Kalimat “dibawah perintah pihak lain” tersebut menyatakan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan majikan yaitu hubungan antara bawahan dan atasan, pengusaha memberikan perintah pada pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya adalah wewenang untuk memberi perintah/memerintah. Menurut R. Imam Soepomo, 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.<sup>42</sup>

Prinsip yang menonjol didalam perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan antara seorang buruh kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.<sup>43</sup> Didalam perjanjian kerja terdapat unsur perjanjian kerja yang dapat dianggap sah dan konsekuensinya telah dianggap sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian, yaitu:

- a. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu;
- b. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak pelaksanaan

<sup>42</sup> Imam Soepomo. 1968. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*. Jakarta. Bhayangkara. Hal. 75

<sup>43</sup> Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini. 2001. *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*. Jakarta. PT. Pradnya Paramita. Hal. 12

kewajiban itu.

Perjanjian kerja tidak boleh mengandung unsur-unsur pemerasan yang dapat merugikan salah satu pihak. Perjanjian kerja haruslah tereujud karena adanya itikad baik dari para pihak, yang mana didalamnya terkandung hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk itu perlu dibuatnya perjanjian untuk mencerminkan keadilan bagi para pihak.<sup>44</sup>

Dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari, karena perjanjian kerja yang dibuat dan diamati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha.

## **5. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Sebelum kita membahas tentang syarat perjanjian kerja, kita lihat dulu syarat sahnya perjanjian dalam pasal 1320 KHUPerdata yang berbunyi:

### **a. Sepakat mereka mengikatkan dirinya;**

Kata sepakat adalah bahwa kedua subjek yang membuat perjanjian itu harus bersepakat, harus setuju dan seia sekata mengenai hal-hal pokok yang di perjanjian, tanpa adanya suatu paksaan (dwang), kekeliruan (dwang), dan penipuan (bedrog). Kata sepakat merupakan unsur utama dari keempat syarat suatu perjanjian, menurut Imam Soepomo, bahwa perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan

---

<sup>44</sup> G. Kartasapoetra dkk, *Op.cit.* Hal. 64

kemauan yang disepakati kedua pihak.<sup>45</sup>

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

Pada pasal 1330 KUHPerdara, menyatakan bahwa orang-orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah:

1. Orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang berada dibawah pengampunan;
3. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Menurut pasal 1330 KUHPerdara, orang dewasa adalah orang yang telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun, atau yang berumur kurang dari 21 tahun tetapi telah menikah. Sehingga dari ketentuan tersebut, mereka yang termasuk dalam kriteria diatas tidak dapat membuat suatu perjanjian dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk didalam ketiga kriteria diatas maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

c. Suatu hal tertentu;

Suatu perjanjian harus mempunyai obyek tertentu, menurut pasal 1333 KUHPerdara, suatu perjanjian harus dapat menentukan jenisnya baik mengenai benda berwujud atau benda tidak berwujud yang menjadi obyek sebuah perjanjian harus di tentukan jenisnya atau suatu barang yang dikemudian hari bisa menjadi obyek dari sebuah perjanjian, hal ini terdapat dalam pasal 1334 ayat (1) KUHPerdara.

d. Suatu sebab yang halal;

Dalam perjanjian kerja yang dimaksud dengan suatu sebab halal adalah bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, moral,

---

<sup>45</sup> Imam Soepomo. 1989. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Djambatan. Hal 22

adat istiadat, kesusilaan dan sebagainya, ketentuan ini terdapat dalam pasal 1337 KUHPerdara.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan, sedangkan apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian batal demi hukum.

Jadi secara garis besar dapat disimpulkan syarat perjanjian kerja harus mempunyai kesepakatan antara kedua belah pihak, itikad baik yang menjadi dasar dalam setiap perjanjian sehingga dapat menjadi cerminan keseimbangan antara hak dan kewajiban, kedua belah pihak cakap melakukan tindakan hukum (sesuai dengan pasal 1329 KUHPerdara), adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang.

## **6. Jenis Perjanjian Kerja**

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja memiliki 2 (dua) jenis yaitu menurut bentuknya dan menurut waktuberakhirnya.

### **1) Menurut bentuknya**

Perjanjian kerja menurut bentuknya diatur dalam pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja, tidak disyaratkan bahwa perjanjian tersebut harus tertulis atau lisan.<sup>46</sup> namun bila perjanjian tersebut dibuat secara tertulis, sebagaimana diatur dalam pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sekurang-kurangnya memuat:

---

<sup>46</sup> Zainal Asikin, *op.cit*, hal. 75

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan pada huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari pasal tersebut memberikan arti syarat perjanjian harus mempunyai kesepakatan kedua belah pihak, iktikadbaik menjadi dasar dalam setiap perjanjian.

Menurut pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) menjelaskan, apabila suatu perjanjian kerja dibuat bertentangan dengan ketentuan pada huruf a dan b, maka perjanjian dapat dibatalkan, sedangkan perjanjian kerja yang bertentangan dengan huruf c dan d maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

## 2) Menurut waktu berakhirnya

Perjanjian kerja menurut waktu berakhirnya diatur dalam pasal 56 ayat (1)

Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Pengertian perjanjian kerja untuk waktu tertentu menurut pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu: "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu".

Menurut pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, "perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin", serta dalam pasal 59 ayat (4), menyebutkan bahwa "perjanjian kerja waktutertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang hanya 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun". Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir, sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu terdapat dalam pasal:

Pasal 56 ayat (2): PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu

Pasal 59 ayat (2): tidak diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap  
Pasal 58 ayat (1): tidak mempunyai syarat masa percobaan

Jika perjanjian kerja waktu tertentu bertentangan dengan ketentuan diatas, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dianggap pekerjaan kerja untuk waktu tidak tertentu.

b) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Pengertian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menurut pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu: "perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian keaja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap". PKWTT merupakan jenis perjanjian yang umumnya dijumpai dalam suatu perusahaan yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dan jika PKWTT dibuat secara lisan, maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam paaal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

## **7. Isi Perjanjian Kerja**

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sebagaimana dituangkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum yang berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.” Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban- kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak pemberi kerja, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.<sup>47</sup>

Pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis pada ketentuannya ada bagian klausula yang tidak boleh terlupakan yakni:<sup>48</sup>

- a. Tanggal dibuatnya perjanjian;
- b. Tanggal yang menunjukkan dimulainya perjanjian atau yang juga disebut sebagai saat perikatan lahir;
- c. Tanggal pelaksanaan perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut;
- d. Tanggal berakhirnya perjanjian;
- e. Tanggal selesainya perikatan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut.

Dengan demikian, apabila dilihat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memberikan adanya kepastian hukum bagi masing-masing para pihak.<sup>49</sup>

## **B. Sistem *Outsourcing* di Indonesia**

---

<sup>47</sup> Imam Soepomo. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Djambatan. Hal. 60

<sup>48</sup> Gunawan Widjaja. 2010. *Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya*. Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas. Vol. 29 No. 2. Pengembang Hukum Bisnis. Hal 52

<sup>49</sup> Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rineka Cipta. Hal. 69

Penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umum-nya.<sup>50</sup> *Outsourcing* merupakan pendelegasian operasi atau manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan alih daya atau perusahaan *Outsourcing*)<sup>51</sup>. Istilah *Outsourcing* tidak dapat kita temukan secara langsung di dalam ketentuan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UUK). Pada pasal 64 UUK hanya menyebutkan bahwa: “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Berdasarkan pasal 64 UUK tersebut diatas maka *Outsourcing* atau yang dalam UUK disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan di dalam dua kelompok, *pertama*, penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut, atau penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik-beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang *kedua*, orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan. Maka jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat di klasifikasikan menjadi dua, yaitu 1). Perjanjian pemborongan pekerjaan atau 2). Penyediaan jasa pekerja atau buruh (Agusmudah, 2010).<sup>52</sup>

Perjanjian pemborongan pekerjaan di dalam Pasal 65 UUK merupakan salah satu jenis dari sebuah penyerahan sebagian dari pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, di dalam melakukan sebuah perjanjian pemborongan pekerjaan menurut Pasal 65 UUK harus

---

<sup>50</sup> Budiastanti. Dhaniar Eka, I Gusti Ngurah Adnyana, Adhinda Dewi Agustine. 2020. *Aspek yuridis program e-karir dalam perspektif hukum ketenagakerjaan*. Jurnal Cakrawala Hukum. Volume 11 No. 2.

<sup>51</sup> Chandra Suwondo. 2004. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Alex Media Komputindo. Jakarta.

<sup>52</sup> Agusmudah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

dilaksanakan secara tertulis yang tertuang dalam sebuah perjanjian. Secara limitatif Undang-Undang Ketenagakerjaan atau UUK menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dan dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dimana harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : 1). Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dan 2). Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan. Demikian berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (2) UUK. Namun pada tahun 2020 ini telah dikeluarkan sebuah Undang-Undang baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja), dimana undang-undang tersebut disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada tanggal 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan untuk me-ningkatkan asing dan dalam negeri. UU Cipta kerja setelah disahkan dan di-undangkan mengakibatkan perubahan pada beberapa undang-undang yang ada di Indonesia dimana salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terdapat beberapa pasal yang dihapus dan ditam-bahkan beberapa ketentuan, untuk pengaturan mengenai *Outsourcing* terdapat perubahan diantara-nya dihapusnya Pasal 64 dan 65 UUK dengan Pasal 81 angka 18 dan 19 UU Cipta Kerja, sehingga saat ini *Outsourcing* atau alih daya hanya diatur dalam Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 66 UUK, yang antara lain mengatur hubungan kerja perusahaan alih daya dengan pekerja. Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja telah merubah ketentuan Pasal 66 UUK, terlihat beberapa perubahan yaitu dihapusnya ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan *Outsourcing* atau alih daya, ter-dapat penambahan mengenai perlindungan apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya, serta pengaturan tambahan mengenai perizinan bagi per-usahaan *Outsourcing* atau alih daya tersebut. Pada tahun 2011, Mahkamah Konstitusi (MK) telah

mengabulkan sebagian uji materil Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan Didik Suprijadi, pekerja dari Alinsi Petugas Pembaca Meter Listrik Indo-nesia (AP2ML). Berikut adalah isi Amar Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 itu: 1). Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian; 2). Menyatakan frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; 3. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya; 4. Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya. Karena putusan Mahkamah Konstitusi ini, maka dua pasal yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itupun berubah dengan dihilangkannya kalimat “perjanjian kerja waktu tertentu” dan “perjanjian kerja untuk waktu tertentu”. Keputusan Mahkamah Konsitusi juga menyentuh Pasal 66 ayat 2 berbunyi yang berbunyi: “Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: 1. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; 2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara

tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.” Setelah dikeluarkannya Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 ini, maka istilah “perjanjian kerja waktu tertentu” tidak dapat lagi dimuat pada Pasal 65 ayat 7 dan pada pasal 66 ayat 2b. Dengan kata lain konsep *Outsourcing* tidak berlaku terhadap pekerjaan apapun, kecuali memenuhi kriteria Pasal 59. Pekerjaan *accounting*, *admin assistant* atau sekretaris tidak dapat lagi menggunakan *Outsourcing*. Itu semua menjadi pekerjaan waktu tidak tetap sebab pekerjaan itu bukan musiman, bukan juga untuk sementara. Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja juga terdapat beberapa peraturan yang mengatur mengenai *Outsourcing* atauliah daya, diantaranya adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan diubah untuk kedua kalinya dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Namun sampai dengan saat ini setelah dikeluarkannya UU Cipta Kerja, Pemerintah masih belum mengeluarkan peraturan pelaksana sebagaimana yang telah dicantumkan pada Pasal 81 angka 20 ayat (6).

## **C. Upah Minimum**

### **1. Pengertian**

Pengertian gaji dan upah dalam praktek, sering digunakan secara bergantian, maka seringkali gaji dan upah dianggap memiliki pengertian yang sama oleh

masyarakat. Menurut Mulyadi, mendefinisikan gaji dan upah adalah gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan administrasi atau yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang pada umumnya dibayarkan secara tetap per bulan.

Sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah suatu peroduk yang dihasilkan karyawan.<sup>53</sup>

Dapat disimpulkan bahwa definisi gaji dan upah berbeda. Gaji diberikan kepada karyawan administrasi secara tetap tiap bulannya, sedangkan upah diberikan kepada karyawan lapangan per jam, per hari atau per produk yang dihasilkan. Berdasarkan ketentuan pasa 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan parundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaa dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.<sup>54</sup> Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang ayak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakanpengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan tersebut meliputi:

---

<sup>53</sup> Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Jakarta. Salemba Empat. Hal. 377

<sup>54</sup> Asri Wijayanti, *op.cit*, hal. 107

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah dan perhitungan pajak penghasilan.<sup>55</sup>

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomr 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat (2), yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.
- b. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan

---

<sup>55</sup> Lalu husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketengakerjaan Indonesia*. Jakarta. PT. GrafindoPersada. Hal. 148

perundang-undangan.<sup>56</sup>

Penghasilan upah komponennya terdiri dari:

- a. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian suatu prestasi tertentu.

- b. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh.

Penghasilan yang bukan upah terdiri atas:

- a. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata atau natural yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain.

---

<sup>56</sup> Abdul R. Budiono. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. PT. Indeks. Hal. 29

- b. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, bersarnya pembagian bonus di atur berdasarkan kesepakatan.
- c. Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.<sup>57</sup>

## **2. Pengertian Upah Minimum**

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, pasal 41 ayat 2 mengatakan upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- a. Upah tanpa Tunjangan; atau
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Kemudian di dalam Peraturan Pemerintah ini di tegaskan bahwa upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerjakurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan. Sementara upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartite antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijeaskan dalam

---

<sup>57</sup> Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan suatu pengantar*. Jakarta. Pradnya Paramita. Hal. 48

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 tentang upah minimum pasal 3 adalah:

- 1) Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
- 3) Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama
- 4) Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Sehingga dapat diketahui bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan upah terendah yang berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh Gubernur.

### **3. Macam-macam Teori Upah**

#### **a. Teori Upah Normal (David Ricardo)**

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah kewajiban demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

b. Teori Undang-Undang Upah Besi (Lassale)

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja pengusaha mengatakan hanya itu kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu.

c. Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior)

Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori Undang-Undang Upah Besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

d. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapabesarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.<sup>58</sup>

#### **4. Faktor Perusahaan dalam Memberikan Upah**

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dan karyawan. Hak ini harus ditetapkan dan

---

<sup>58</sup> Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Hal. 69-70

dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Meskipun sama-sama ingin mencerminkan keadilan dalam cara menghitung gaji para pekerja, namun pada faktanya setiap perusahaan memiliki kebijakan pengupahan yang berbeda-beda. Hal tersebut terjadi karena perbedaan sektor usaha, struktur organisasi, rasio perbandingan bobot pekerjaan antar jabatan, kemampuan perusahaan dan upah minimum yang berlaku.

Dalam pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 menyebutkan bahwa struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Kemudian di dalam pasal 2 ayat (2) sampai dengan ayat (6) menyebutkan pengertian dari yang telah disebutkan dalam ayat (1) yaitu sebagai berikut:<sup>59</sup>

a. Golongan Jabatan

Yang dimaksud golongan jabatan adalah pengelompokan jabatan berdasarkan nilai atau bobot jabatan. Jabatan-jabatan yang tugas serta tanggung jawabnya relative sama dapat digabung menjadi satu kelompok golongan jabatan. Golongan jabatan seorang karyawan akan menentukan besar-kecilnya upah dan fasilitas yang ia terima dari perusahaan.

b. Jabatan

Jabatan merupakan sekelompok tugas dan pekerjaan dalam organisasi perusahaan. Jabatan yang berbeda mempunyai resiko tugas, tanggung jawab, serta tingkat kesulitan yang berbeda pula. Maka, jabatan pun menentukan besar-kecilnya upah yang didapatkan karyawan.

c. Masa Kerja

---

<sup>59</sup> Syiti Rommala. 5 *Faktor yang Menentukan Besar-Kecilnya Gaji Karyawan*. <http://gadjian.com/2018>. Diakses tanggal 23 oktober 2018

Masa kerja adalah lamanya pengalaman melaksanakan pekerjaan tertentu yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan. Masa kerja berhubungan erat dengan pengalaman. Semakin berpengalaman, semakin tinggi pula nilai seseorang calon karyawan di mata perusahaan.

Maka dari itu masa kerja turut berkontribusi pada besar-kecil upah yang ditawarkan perusahaan.

d. Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud merupakan tingkat pengetahuan yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan. Selalu ada prasyarat minimal pendidikan untuk memegang jabatan tertentu. Pendidikan memang menjadi salah satu yang diperhitungkan dalam angka upah seorang pekerja, terutama pada awal karyawan masuk.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan. Jika kompetensi karyawan sesuai dengan jabatan yang didapatnya, perusahaan akan diuntungkan. Sebaliknya, karyawan yang tidak berkompeten akan menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan mempertimbangkan faktor kompetensi karyawan untuk menentukan besaran gaji yang layak diperoleh.

## **5. Sistem Upah Bagi Tenaga Kerja**

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem upah tersebut dalam teori

maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagaiberikut:<sup>60</sup>

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah system pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misanya harian, mingguan atau bulanan. Upah dapat ditentukan menurut satuan waktu atau menurut satuan produk yang dihasilkan. Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan atau upah per tahun.

b. Sistem Upah Borongan

Sistem upah borongan merupakan balas jasa yang di bayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang ditentukan di kemudian di bagi-bagi antara pelaksanaan.

c. Sistem upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaanya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

d. Sistem upah permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada paraanggotanya.

e. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri

---

<sup>60</sup> eni Asyhadie, *op.cit.* Hal 72-74

menjalankan perusahaan bukan miliknya,

Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha merupakan yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

f. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjumlahan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun ikut naik. Sebaliknya jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

g. Sistem upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

h. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini mengkaji pokok permasalahan sesuai dengan ruang lingkup dan identifikasi masalah sebagaimana yang telah disebutkan di atas. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum *normatif*.<sup>61</sup> Penelitian hukum normatif yaitu berupa penelitian kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan hukum baik primer, sekunder dan atau tersier.

#### **2. Pendekatan masalah**

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 macam, yaitu, pendekatan perundang- undangan (*statute approach*), dan pendekatan historis (*historical approach*).

Adapun penjelasan tentang pendekatan masalah ini, sebagai berikut:

a. Pendekatan perundang- undang (*statute approach*)

Dipergunakan untuk menemukan sinkronisasi ketentuan pengaturan dalam menangani persoalan di atas dengan memuat dan menelaah semua undang-undang dan Regulasi yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang dihadapi. Hasil telaah tersebut merupakan suatu argumen hukum untuk memecahkan permasalahan hukum yang dihadapi<sup>62</sup>

b. Pendekatan Historis (*historical approach*)

Pendekatan sejarah dimungkinkan dalam peneliti ini untuk memahami hukum

---

<sup>61</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1990, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, Hlm. 13

<sup>62</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2006, *Penelitian Hukum Normatif*, PT Kencana prenada Media Group, Hlm.

secara lebih mendalam tentang suatu sistem atau lembaga atau suatu pengaturan tertentu sehingga dapat memperkecil kekeliruan, baik dalam pemahaman maupun penerapannya.

### **3. Metode Pengumpulan Bahan Hukum**

Data yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.

Data sekunder diperoleh dari :

#### **a. Bahan Hukum Primer**

Adalah bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma atau kaidah dasar yang bersumber pada hukum nasional: peraturan perundang-undangan nasional tentang ketenagakerjaan.<sup>63</sup>

#### **b. Bahan Hukum Sekunder**

Adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti dokumen-dokumen yang merupakan informasi dan artikel-artikel yang berkaitan dengan upaya perlindungan hukum ketenagakerjaan, pendapat pakar hukum serta beberapa sumber dari internet yang berkaitan dengan persoalan di atas.

#### **c. Bahan Hukum Tersier**

Adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti : kamus, ensiklopedia dll.

### **4. Metode Analisis Bahan Hukum**

Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis secara kualitatif. Dalam analisis kualitatif ini bahan hukum disusun yaitu digolongkan dalam pola, tema atau kategori.

---

<sup>63</sup> <http://muliadinur.wordpress.com/2008/07/16/tipologi-penelitian-hukum/> diakses tanggal 12 September 2022, pukul 02.18 wib

Setelah itu diadakanlah interpretasi, yaitu memberi makna menjelaskan pola atau mencari keterkaitan konsep. Bahan hukum dianalisis secara kualitatif - normatif dengan jalan menafsirkan dan mengkonstruksikan pernyataan yang terdapat dalam dokumen dan perundang-undangan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***PERLIDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN***

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ini juga memiliki dampak positif bagi masyarakat Indonesia khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ini membuat peluang bagi seseorang ataupun masyarakat Indonesia yang memiliki pendidikan cukup untuk bekerja sehingga mengurangi jumlah penduduk Indonesia yang tidak bekerja atau sering disebut dengan pengangguran.

Jumlah pengangguran tersebut ditandai dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi secara cepat dan meluas yang menyebabkan terjadinya persaingan usaha khususnya dalam hal ketenagakerjaan. Pengangguran di Indonesia pun jumlahnya terbilang cukup banyak, hal itu dikarenakan kurangnya pendidikan dan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sudah sangat berdampak terhadap aspek kehidupan masyarakat, baik dalam bidang sosial politik maupun ekonomi. Dalam bidang ketenagakerjaan, tidak hanya membutuhkan kemampuan akademis, namun diperlukan skil yang cukup agar terus dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan. Adanya skil dan kemampuan akademik yang memadai dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya guna membangun Bangsa Indonesia, baik dalam bidang pendidikan maupun bidang perekonomian di Indonesia. Pasal 9 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan, bahwa "*Setiap orang*

*berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya*”. Dengan itu, maka setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak pekerjaan yang telah disediakan perusahaan saat ini, salah satunya adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja *Outsourcing*.

Tenaga kerja *Outsourcing* merupakan tenaga kerja alih daya yang disediakan oleh suatu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *Outsourcing* dan disalurkan untuk perusahaan lain yang membutuhkan tenaga kerja *Outsourcing*. Tenaga kerja *Outsourcing* ini dikontrak oleh suatu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja *Outsourcing* melalui perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja *Outsourcing*. Perjanjian kerja dalam *Outsourcing* dilakukan dalam dua tahap yaitu perjanjian antara perusahaan pengguna jasa *Outsourcing* dengan perusahaan *Outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja, dan perjanjian antara perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).<sup>64</sup>

Demi mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas, setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pelatihan tenaga kerja tersebut diberikan oleh setiap perusahaan penyedia jasa atau perusahaan penerima

---

<sup>64</sup> Moch. Nurachmad. (2009), *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Pustaka Widyatama, h. 2.

pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja.

Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan berhak mendapatkan upah. Upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain itu, *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan yang tujuannya untuk memperoleh keuntungan bersama, salah satu bentuk pelaksanaan *Outsourcing* yaitu melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan.<sup>65</sup> Secara garis besar ada dua jenis karyawan, yakni karyawan kontrak dan tetap. Karyawan kontrak didasarkan pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT).<sup>66</sup> *Outsourcing* awalnya merupakan istilah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada suatu perusahaan dengan cara mendatangkan dari luar perusahaan.<sup>67</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ditemukan kata *Outsourcing* secara langsung, namun Undang-undang ini merupakan tonggak baru yang mengatur dan mendelegasi permasalahan *Outsourcing*.

Istilah yang dipakai dalam undang-undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh. Istilah tersebut diadopsi dari istilah yang dipakai dalam KUHPerduta. Lebih spesifik ketentuan yang mengatur *Outsourcing* dapat

---

<sup>65</sup> Lalu Husni, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 188.

<sup>66</sup> Redaksi RAS, 2010, *Hak Dan Kewajiban Karyawan*, Raih Asa Sukses, Jakarta, hal.221

<sup>67</sup> Bungasan Hutapea, 2010, "Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Outsourcing", *Jurnal Penelitian Hukum APHI, DE JURE*, 1410-5632 Vol.10. No. 3, hal.297

ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>68</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Selanjutnya dalam Pasal 65 yang menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Selanjutnya, dalam Pasal 66 mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dijadikan dalam perjanjian *Outsourcing* adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan, kecuali untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Pada Pasal 66 ayat (1) dijelaskan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan/atau perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT). Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Juga Pasal 66 ayat (2) huruf

(c) dijelaskan bahwa perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh harus

---

<sup>68</sup> N.L.M. Mahendrawati, 2009, *Perjanjian Outsourcing Dalam Kegiatan Bisnis*, Kertha Wicaksana, vol.15, No.2, hal.151

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>69</sup>

Disamping itu, Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris dikenal dengan *legal protection*, sedangkan dalam bahasa Belanda dikenal dengan *Rechts Bescherming*. Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan hukum diartikan (1). tempat berlindung, (2). hal perbuatan, (3). proses, cara, perbuatan melindungi.<sup>70</sup>

Sebuah perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, perlindungan tersebut ditunjukkan kepada kepentingan-kepentingan tertentu yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi kedalam sebuah hak hukum. Hukum mengatur mengenai “hak” dapat disebut juga sebagai hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma atau kaidah. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi dari hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya “*Crime and Custom In Savage*” dalam Pramuditya, mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.<sup>71</sup>

Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *Outsourcing* sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja atau buruh berada pada kedudukan yang lebih rendah atau lemah. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh dimaksudkan agar dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan

---

<sup>69</sup> Anonimous, 2011, *ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, Penerbit:Indonesia Legal Center Publishing For Law and Justice Reform, Hal 106-107.

<sup>70</sup> Pramuditya. Aziz Pratama, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja. 2020. *Perlindungan hukum anak buah kapal dalam aspek kesejah-teraaan di bidang hukum ketenagakerjaan*. Jurnal Cakrawala Hukum. Volume 11 No. 2.

<sup>71</sup> Soeroso. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika. Jakarta. Hlm 45

tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan sebuah kesejahteraan bagi pekerja atau buruh. Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.<sup>72</sup>

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan peme-rintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai. Pemikiran teori negara kesejateraan ini diakomodir dalam pembukaan UUD Negara RI Tahun 1945. Dengan demikian maka dalam kon- konteks hubungan kerja tersebut tidak lepas dari peran dan tujuan Negara sehingga dapat dicegah terjadinya eksploitasi oleh pihak pengusaha terhadap buruh dalam hubungan kerja. Buruh sebagai pihak yang lemah, sarat keterbatasan selayaknya mendapatkan perlindungan hukum, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional buruh antara lain: dalam pasal 27 ayat (2) UUD 45 yang menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. “ Kedudukan negara yang sentral dalam tata kehidupan bersama dapat dijelaskan dengan alasan pembedanya. Mengingat di samping negara sudah ada kehidupan bersama lainnya yaitu masyarakat yang sudah lebih tua usianya dari negara. Studi ilmu hukum berkaitan erat dengan penetapan kaedah normatif, untuk menjadi acuan dalam membentuk suatu Negara dan cara menjalankannya.

Lingkup perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang diberikan dan diatur

---

<sup>72</sup> Suyoko dkk, 2021. *Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya Pada Pekerja Di Indonesia*; Jurnal Cakrawala Hukum Vol. 12 No 1 April 2021. UMM: Malang. Hlm. 104

dalam UUK adalah: Perlindungan atas hak-hak dari pekerja atau buruh. Objek perlindungan ini terdiri dari:

- a. Perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan yang berkaitan dengan batasan waktu kerja bagi pekerja yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UUK, larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) UUK, syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh perusahaan apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) UUK, Kewajiban bagi Perusahaan menyediakan angkut-an antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagai-mana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) UUK;
- b. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak.  
Yang ter-masuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/ buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UUK;
- c. Perlindungan bagi penyandang cacat.  
Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.<sup>73</sup>

Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) menyebutkan bahwa, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Dari hal tersebut maka dapat dijelaskan, sebagai berikut :

- 1) Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari

---

<sup>73</sup> *Ibid.*

pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf UUK. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja atau buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja atau buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

## 2) Perlindungan atas Upah.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi

kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo Keputusana Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI no. KEP-226/MEN/ 2000 tentang Upah Minimum, yang dimaksud de-ngan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 juga mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/ 2011, menyatakan bahwa ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *Outsourcing* yaitu:

1. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *Outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerjapada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *Outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa se-tiap pekerja *Outsourcing* terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT.

Penyebab terbesar dari lemahnya keseimbangan hak dan kewajiban para pekerja

*Outsourcing* adalah karena:

1. Kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguran sehingga pekerja bersedia bekerja tanpa mengetahui dengan jelas apa hak dan kewajibannya;
2. Pekerjaan yang diharapkan umumnya tersedia di lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan yang dalam penerimaan pekerja dilakukan pen-jatahan dan seleksi ketat dan sesuai dengan kete-rampilan yang dibutuhkan;
3. Sulitnya mendapat-kan pekerjaan diduga berkaitan dengan keteram-pilan dan pengalaman mereka yang baru menye-lesaikan pendidikan sangat terbatas, sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu;
4. Pekerja kurang mengetahui Undang- Undang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam perjanjian

kerja waktu tertentu yakni terkait masalah masa waktu perjanjian yang dibolehkan dan sifat kerja yang dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu.

5. Faktor pendidikan yang rendah dan kurangnya skill yang dimiliki pekerja. Dalam produksi manufaktur selalu menggunakan alat teknologi, pekerja tidak bekerja dengan mengandalkan pendidikan dan skill yang dimiliki atau dapat dikatakan kualitas dari pekerja sangat rendah sehingga bersedia digaji dengan lebih murah tanpa memperhatikan hak-haknya sebagai pekerja. Pasca dikeluarkannya UU Cipta Kerja terdapat beberapa perubahan mengenai pengaturan terhadap sistem kerja *Outsourcing* atau alih daya.<sup>74</sup>

Sistem *Outsourcing* dalam undang-undang ini mengalami “perluasan dan pelebaran” dimana dapat menjadi suatu permasalahan utama dalam UU Cipta Kerja. *Outsourcing* atau alih daya secara sederhana dapat juga disebut sebagai sistem mengenai penyediaan tenaga kerja oleh pihak ketiga yang berada diluar perusahaan. Para pekerja atau buruh *Outsourcing* secara legal bukanlah merupakan bagian dari perusahaan tempat para pekerja atau buruh tersebut bekerja namun hanya merupakan bagian dari pihak penyedia jasa *Outsourcing* atau alih daya tersebut. Meningkatnya fleksibilitas hubungan antara pekerja atau buruh sebagai tenaga kerja dengan pemberi kerja serta terkait dengan pemotongan gaji pekerja atau buruh sebagai “insentif” kepada penyedia layanan *Outsourcing* atau alih daya adalah sebagian dari dampak yang akan muncul dari sistem tersebut. Oleh karena sudah jelas bahwa banyak pekerja atau buruh yang menolak sistem ini, dimana mereka harus rela gaji atau upah yang merupakan hasil keringatnya dipotong beberapa persen oleh perusahaan *Outsourcing* atau alih daya tersebut, bahkan terkadang ada beberapa kasus dimana perusahaan *Outsourcing* tidak transparan dalam pemotongan tersebut.

Selain pemotongan gaji atau upah, peningkatan fleksibilitas mengenai sistem ini akan menjadikan semakin mudahnya pemutusan hubungan kerja. Terkait dengan sistem *Outsourcing* yang menjadi permasalahan di dalam UU Cipta kerja adalah alih-alih Pemerintah menghapuskan sistem *Outsourcing*, namun dalam UU Cipta Kerja terdapat

---

<sup>74</sup> *Ibid*

ketentuan yang melegalkan perluasan pada bidang-bidang pekerjaan yang dapat mempergunakan sistem *Outsourcing* atau alih daya ini. Sistem *Outsourcing* pada mulanya hanya dapat diterapkan pada beberapa jenis pekerjaan penunjang atau yang bukan merupakan pokok pekerjaan atau produksi seperti keamanan, katering, transportasi, kebersihan, dan lain-lain. Namun ketentuan pada Pasal yang membatasi bidang pekerjaan yang dapat membatasi pemakaian sistem *Outsourcing* dihapuskan dan dirubah dengan ketentuan yang baru.

Adapun Pasal yang mengatur mengenai pembatasan yaitu Pasal 66 ayat

(1) yang berbunyi: “pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Pasal 66 ayat (1) UUK tersebut diubah oleh Pasal 81 angka 20 ayat (1) yang berbunyi: “hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.” Dengan dihilangkan pembatasan mengenai bidang pekerjaan yang dapat mempergunakan sistem *outsourcing*, maka sistem ini dapat dilakukan secara bebas dalam semua bidang pekerjaan yang ada. Pasca dikeluarkannya UU Cipta Kerja, Pemerintah mengatakan bahwa tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *Outsourcing* atau alih daya yang dikurangi.

Pengaturan mengenai sistem *Outsourcing* atau alih daya yang sebelumnya diatur di dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UUK dimana Pasal 64 dan Pasal 65 oleh UU Cipta Kerja ketentuan tersebut dihapus dan untuk Pasal 66 UUK dirubah beberapa ketentuannya oleh Pasal 81 angka 20 dimana perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *Outsourcing*. Pasal 81 angka 20 ayat (2), perlindungan pekerja atau buruh terkait upah dan kesejahteraan,

syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Pasal 81 angka 20 ayat (3), perlindungan hukum dimana perusahaan alih daya harus memper-syaratkan dalam perjanjian kerja yang sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) adanya perlin *Outsourcing* apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya masih ada.

Perlindungan bagi pekerja, buruh *Outsourcing* atau alih daya dalam hal kewajiban mengenai Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan harus memenuhi persyaratan perizinan berusaha yang sudah ditentukan oleh Pemerintah Pusat, ketentuan tersebut tercantum dalam Pasal 81 angka 20 ayat (4) dan (5). Dengan adanya persyaratan mengenai Perizinan dan bentuk badan hukum atas Perusahaan alih daya, maka secara tidak langsung Pemerintah juga ikut berperan aktif dalam memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja atau buruh *Outsourcing* dalam bentuk sebuah pengawasan yang terintegrasi dalam se-buah sistem *Online Single Submission (OSS)*.

Namun dari beberapa perlindungan hukum yang terdapat di dalam Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja, penulis masih memandang masih belum ada kepastian hukum terkait perlindungan hukum yang diberikan oleh Pemerintah dalam UU Cipta Kerja, karena sampai dengan saat ini Pemerintah masih belum mengeluarkan peraturan pelaksana. Peraturan Pemerintah sesuai dengan yang diamanatkan dalam Pasal 81 angka 20 ayat (6) yang berbunyi: “Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan perizinan berusaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) diatur di dalam Peraturan Pemerintah.” Dengan tidak adanya peraturan pelaksana maka akan terjadi ketidakpastian terhadap nasib dan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh *Outsourcing/* alih daya.

Selanjutnya, pada umumnya perlindungan bagi pekerja masih minim syarat-syarat bagi pekerja dalam praktik *Outsourcing* hal ini ditandai oleh :

1. Dalam menjalankan hubungan kerja pengusaha tidak menerapkan persyaratan hubungan kerja yang telah dibuat, dimana perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja tidak seluruhnya berbentuk tertulis, pengusaha juga melibatkan pekerja kontrak untuk dipekerjakan pada pekerjaan yang bersifat terus menerus yang jangka waktu/masa kerjanya melebihi 3 (tiga) tahun.
2. Para pengusaha kurang mengindahkan waktu kerja dan waktu istirahat serta perhitungan upah lembur bagi pekerja *Outsourcing*. Pelanggaran ini terjadi pada pelaksanaan kegiatan beberapa pekerjaan yang melebihi waktu kerja normal. Upah kerja lembur diperhitungkan secara global dan rata-rata tanpa diperhitungkan dengan jumlah jam kerja lembur pada hari kerja biasa dan istirahat mingguan/libur resmi. Dengan cara ini terkesan pengusaha telah membayar upah di atas standar UMK, karena di dalam upah tersebut termasuk lembur, tunjangan tetap dan bonus. Hal ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
3. Pengusaha tidak menyediakan fasilitas serta sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang semestinya di lingkungan kerja, seperti alat pelindung diri bagi para pekerja.
4. Perusahaan penerima pekerjaan tidak memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi pedoman dan dasar bagi pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja, yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, serta hak-hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.
5. Pengusaha pemberi pekerjaan tidak membuat alur kegiatan proses produksi untuk menentukan sifat dan jenis kegiatan pokok atau kegiatan utama dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.<sup>75</sup>

Selain di atas, masih belum maksimalnya perlindungan bagi pekerja *Outsourcing* hal tersebut ditandai dengan :

1. Belum adanya upaya hukum baik upaya hukum non-yudisial yang bersifat pencegahan berupa peringatan dan teguran, maupun proses penegakan hukum sebagai upaya hukum yudisial (peradilan) dari pemerintah daerah melalui aparatur pegawai pengawas ketenagakerjaan dan/atau Pegawai Penyidik Negeri Sipil bidang Ketenagakerjaan bagi pengusaha yang melanggar ketentuan dan syarat-syarat *Outsourcing*. Seharusnya lembaga hukum memberikan ketentuan- ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul

---

<sup>75</sup> Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim, 2020. *Perlindungan Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing*; Jurnal Vol. 2 No. 1. MLS: Yogyakarta. Hlm. 52

- di dalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya.
2. Kondisi kerja dan keadaan pekerja *Outsourcing* yang buruk tidak terawasi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai aparaturnegak hukum, karena kegiatan pengawasan ketenagakerjaan di PT.Pesona Cipta Yogyakarta hanya sebatas pemeriksaan pada perusahaan-perusahaan (pemberi pekerjaan) saja, tidak sampai pada lingkungan kerja *Outsourcing*.
  3. Penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dan penanganan atas pengaduan-pengaduan dari pekerja *Outsourcing* menyangkut kelangsungan hubungan kerja, THR, upah murah, uang Pesangon, Kompensasi Kecelakaan Kerja dan bentuk- bentuk pengaduan lain masih diselesaikan secara prosedural dengan menyerahkan kembali persoalan itu kepada kedua belah pihak untuk diselesaikan secara musyawarah sehingga hasilnya tidak memuaskan pekerja.
  4. Tingginya tingkat laporan dan pengaduan dari pekerja/buruh, serta menumpuknya kasus-kasus ketenagakerjaan yang belum terselesaikan oleh aparaturnegakerjaan.<sup>76</sup>

Selanjutnya, Pekerja *Outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim mengatakan bahwa hakikat “*hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha*”, dan sebaliknya “*hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja*”<sup>77</sup> Artinya kedua belah pihak berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan berkewajiban melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject*”. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh yang terjalin dari hubungan kerja merupakan kepentingan pekerja/buruh yang dapat dipaksakan pemenuhannya.

Pelaksanaan kewajiban pengusaha terhadap tenaga kerja *Outsourcing* dengan tegas diatur dalam Pasal 65 ayat (4) yang menyebutkan: Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>76</sup> *Ibid.*

<sup>77</sup> Abdul Khakim. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, h. 26.

Pemberi pekerjaan telah menyerahkan sifat dan jenis pekerjaan pokok kepada penerima pekerjaan. Pelanggaran atas syarat- syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2) huruf c ini banyak dilakukan oleh pemberi pekerjaan dalam praktik *Outsourcing*, tidak adanya batasan yang jelas antara bentuk-bentuk usaha/pekerjaan pokok dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dalam peraturan perundang-undangan membuat orang menafsirkan sendiri- sendiri perbedaan itu. Sebab dalam setiap kegiatan perusahaan selalu akan berhubungan dengan proses produksi, baik mengenai barang maupun jasa, oleh karena itu sangat sulit untuk memilah dan mengklasifikasikan pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang tersebut.

Sebagaimana layaknya pelanggaran atas syarat berbadan hukum, maka pelanggaran atas syarat-syarat pekerjaan yang boleh di-*outsource*, dapat berakibat batalnya demi hukum sebuah kontrak *Outsourcing* karena bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagaimana telah disebutkan di atas.

Menurut Djoko Triyanto perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas<sup>78</sup> yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama sebagai konsekwensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti:

- 1) Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa

---

<sup>78</sup> Djoko Triyanto. (2004). *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Mandar Maju, h. 59.

- diskriminasi(Pasal 5, Pasal 6);
- 2) Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12);
  - 3) Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31);
  - 4) Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66);
  - 5) Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur(Pasal 77 s.d Pasal 85);
  - 6) Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101);
  - 7) Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87);dan
  - 8) Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104).

Hak-hak seperti di atas merupakan hak-hak dasar pekerja yang tidak semuanya diperoleh pekerja *Outsourcing*. Pengusaha *Outsourcing* lebih memfokuskan diri pada prinsip bisnis yang berlebihan tanpa memperhatikan pekerja sebagai faktor produksi, sehingga tingkat motivasi pekerja *Outsourcing* sangat rendah dalam bekerja, padahal dalam Teori Motivasi Eksternal disebutkan suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi kerja.

Bagian dari suatu organisasi perusahaan, pengusaha seharusnya mampu memberikan suasana yang nyaman bagi pekerja di perusahaannya, pekerja dan manajemen mempunyai kepentingan yang sama sebagai anggota organisasi yang sama walau ada perbedaan semu antara manajer dan bawahan (pemberi perintah dan pelaksana perintah) menutupi hubungan alami ini. Munculnya kesan negatif atas legalisasi *Outsourcing*, bermuara pada perlakuan pengusaha yang tidak adil dan layak terhadap pekerja sehingga menimbulkan suasana yang tidak nyaman. Nyatanya pengusaha selalu menghendaki hasil kerja yang maksimal tetapi tidak menjalin hubungan yang harmonis dan manusiawi dengan pekerja mereka.

Manajemen pada umumnya wajib memperlakukan para pekerjanya secara adil dan

layak, dengan demikian harus ada hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan, artinya “suatu perusahaan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidupnya kalau tujuan organisasi dan kebutuhan perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang”. Keseimbangan antara tujuan perusahaan dan terpenuhinya hak- hak dasar pekerja dapat terlaksana apabila pengusaha memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja dengan menerapkan Norma Kerja maupun Norma.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan, “perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja”. Norma Kerja meliputi, wajib lapor ketenagakerjaan, penerapan waktu kerja, waktu istirahat dan perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan persyaratan hubungan kerja, penerapan persyaratan penempatan tenaga kerja dalam negeri, penerapan persyaratan penempatan tenaga kerja asing, penerapan persyaratan tenaga kerja Indonesiadi luar negeri, penerapan persyaratan penyelenggaraan program jamsostek, penerapan kompensasi kecelakaan kerja, penerapan persyaratan norma perlindungan pekerja anak, penerapan persyaratan norma perlindungan tenaga kerja perempuan dan penerapan persyaratan norma pekerjaan terburuk untuk anak.

Kemudian, di dalam undang-undang ini juga mengatur waktu kerja, istirahat dan dan perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan persyaratan hubungan kerja, penerapan persyaratan penyelenggaraan program jamsostek (BPJS Ketenagakerjaan), dan penerapan kompensasi kecelakaan kerja. Hal tersebut diatur sebagaimana di bawah ini :

Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja. Ketentuan mengenai batas maksimal

waktu kerja berdasarkan Pasal 77 ayat (2) adalah:

1. Untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu; dan
2. Apabila 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Waktu kerja yang melebihi ketentuan diatas dinamakan waktu kerja lembur dengan konsekwensi ada perhitungan upah lembur.

Selanjutnya dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

ditegaskan, bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, ditetapkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu. Ketentuan ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Terlepas dari sifat pekerjaannya, pekerja *Outsourcing* juga berhak atas waktu kerja, waktu istirahat dan upah kerja lembur. Kepada pengusaha baik vendor maupun pemberi pekerjaan harus menghormati dan menghargai kerja dan waktu dari pekerja tersebut dengan perhitungan dan rambu-rambu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pekerja *outsourcing* mempunyai hak yang sama atas jaminan perlindungan dari segala resiko-resiko yg mungkin timbul sebagai akibat pekerjaan yg dilakukannya, menyangkut resiko kesehatan fisik dan mental, sosial, moral dan kesusilaan. Karena kemampuan fisik dan mental pekerja sebagai manusia memiliki keterbatasan kemampuan untuk bekerja efektif sampai batas waktu tertentu, yang apabila dipaksakan dapat

menimbulkan kecelakaan fisik, kelelahan mental serta menurunnya produktivitas.

Dasar dari perlindungan waktu kerja dan waktu istirahat adalah bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2) UUD 1945). Oleh karena itulah maka pembangunan ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat di dalam suatu kebijakan publik menghendaki agar pengusaha bertindak adil dan layak serta memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja. Karena waktu kerja dan waktu istirahat telah menjadi standar (norma) yang berlaku secara nasional dan universal yang harus dipatuhi oleh pihak-pihak yang terkait.

Hal ini sudah tercantum dalam Deklarasi hak azasi manusia (*The Declaration of Human Right*) yang mengamanatkan Jaminan sosial yang memadai, pengupahan yang tidak diskriminatif, waktu kerja yang limitatif dan waktu istirahat yang mendapat upah. Pengaturan mengenai Waktu Istirahat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dalam Pasal 79 s.d Pasal 85 yang menegaskan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:

1. Waktu istirahat dan cuti (Pasal 79) yang meliputi:
  - a. Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya 1/2 jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus (tidak termasuk jam kerja);
  - b. Istirahat mingguan terdiri dari 1 hari untuk 6 hari kerja/seminggu dan 2 hari untuk 5 hari kerja/seminggu;
  - c. Cuti Tahunan dengan upah sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan terus-menerus; dan
  - d. Istirahat Panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan, setelah bekerja 6 tahun terus menerus, yang dilaksanakan pada tahun ke-7 dan ke-8, masing-masing 1 bulan. Dengan ketentuan bahwa Pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunan selama cuti Panjang.
2. Hak untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya (Pasal 80).
3. Hak cuti haid (Psl. 81) dengan upah.

4. Hak istirahat hamil dan melahirkan serta gugur kandungan (Pasal 82).
5. Hak kesempatan menyusui anak secukupnya selama waktu kerja (Pasal 83).
6. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, kecuali apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dan pekerjaan tersebut mesti diperhitungkan dengan upah kerja lembur (Pasal 85).

Hubungan kerja bersegi tiga dalam praktik *Outsourcing* menyebabkan pemenuhan hak-hak pekerja termasuk pemenuhan atas upah kurang maksimal, karena bagian upah yang semestinya mereka terima telah dipotong untuk laba perusahaan penerima pekerjaan. Meskipun dalam praktik *Outsourcing* tidak ada unsur “penipuan” dalam membayar upah pekerja, namun pemotongan atas upah dan penghasilan lain mengakibatkan minimnya pemenuhan hak-hak pekerja. Disamping itu, karena terdapat jenjang antara pekerja dengan pengusaha di lingkungan kerja mengakibatkan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja serta penghormatan dan pemenuhan kepentingan-kepentingan yang lain atas mereka tidak sama dengan pekerja pada umumnya.

Sebagaimana diketahui bahwa upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan, dengan demikian, pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja *Outsourcing* dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu mereka selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Namun dilain pihak, pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya/pengeluaran perusahaan, sehingga pengusaha sering mengenyampingkan kebijakan untuk meningkatkan upah bagi pekerja/buruh, “Majikan enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya

produksi sudah terlalu tinggi”

Perilaku perusahaan penerima pekerjaan memberikan upah rendah kepada pekerja *Outsourcing* ini menjadi titik sentral kelemahan legalisasi sistem *Outsourcing*. Karena upah merupakan lambang kesejahteraan pekerja dimana saja, serta menjadi standar dalam mengukur pemenuhan hak-hak pekerja oleh pengusaha. Dasar hukum pengupahan adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Penghidupan yang layak artinya bahwa dari jumlah penghasilan yang diperoleh pekerja/buruh dari upah kerja mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Selanjutnya dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan:

1. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh;
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. Upah kerja lembur;
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. Denda dan potongan upah;
  - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, dinyatakan bahwa: Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan

- berakhir pada saat hubungan kerja putus.
5. Sistem pengupahan/pelaksanaan pengupahan didasarkan atas jenis pekerjaan atau sistem proses produksi, dan terkait erat dan status hubungan kerja. Bentuk pengupahan bagi pekerja/buruh itu sebagai berikut:
    - a. Upah pekerja tetap dibayarkan secara bulanan;
    - b. Upah pekerja harian lepas, dibayarkan setiap minggu atau dua minggu sekali tergantung pada perjanjian yang pembayarannya berdasarkan hari kehadiran pekerja/buruh;
    - c. Upah pekerja/buruh borongan dibayarkan setiap minggu atau berdasarkan hasil prestasi yang dicapai oleh pekerja baik secara perorangan atau kelompok.

Selanjutnya, dengan demikian dari status hubungan kerja dan sistem pengupahan tersebut dapat diketahui komponen upah yang biasanya diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, maka upah dikelompokkan sebagai berikut:

1. Komponen Upah

Terdiri dari, Pertama, Upah Pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan, Kedua, Tunjangan Tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya sertadibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan isteri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian, tunjangan daerah dan lain-lain. Ketiga, Tunjangan Tidak Tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

2. Pendapatan Non Upah

Pendapatan Non Upah terdiri dari, Pertama, Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput), pemberian makan secara Cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain. Kedua, Bonus yaitu pembayaran (bukan merupakan bagian dari upah) yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan kerja lebih besardari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas yang

besarnya diatur berdasarkan kesepakatan. Ketiga, Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Standar upah bagi pekerja/buruh adalah Upah Minimum, yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, yaitu upah yang didasarkan pada pertimbangan kebutuhan hidup minimum, indeks harga konsumen kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu, kondisi pasar kerja, serta tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita. Pegawai pengawas ketenagakerjaan perlu mengawasi penerapan pengupahan dalam praktik *Outsourcing*, karena meskipun perusahaan mengambil keuntungan dari selisih upah yang dibayarkan kepada pekerja, namun pemberiannya tidak boleh kurang dari UMK.