

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara hukum¹, memiliki makna bahwa segala tindakan pemerintah maupun rakyatnya harus berdasarkan pada hukum agar mencegah terjadinya kesewenang-wenangan dari pihak pemerintah maupun dari pihak rakyat. Sebagai konsekuensi diantarnya negara hukum tersebut maka hukum harus menjadi dasar dari segala bentuk tindakan pemerintah maupun rakyat dan hukum memiliki kedudukan yang paling tinggi dalam negara. Prinsip negara hukum adalah melakukan perlindungan bagi rakyat dari tindakan kesewenang-wenangan pemerintah. Dalam konsepnya, negara hukum adalah suatu cita-cita ideal, setiap anggota masyarakat atau individu diharapkan dapat hidup sejahtera secara terhormat dan bermartabat. Setiap orang diharapkan dapat menikmati hak dan menjalankan kewajibannya dengan baik sehingga anggota masyarakat atau secara individu secara keseluruhan dapat sejahtera². Konsep negara hukum tersebut telah tercantum secara jelas dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut UUD 1945.

UUD 1945 mengatur mengenai hak-hak dan kewajiban warga negara Indonesia. Salah satu hak warga negara yang diatur dalam UUD 1945 adalah mengenai hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya³. Hak memiliki pekerjaan dan mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut harus dirumuskan melalui suatu peraturan perundang-undangan yang lebih rinci dan jelas lagi demi tercapainya keabsahan mengenai perlindungan atas para pekerja dan imblana atas pekerjaan tersebut.

Sebagai negara hukum seperti yang telah dijelaskan diatas tentunya peraturan perundang-undangan sangatlah penting sebagai suatu pedoman khusus

¹Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Pasal 1 ayat (3)

² Sibuea, Hotma P. *Ilmu Negara*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2014. hlm. 330

³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Pasal 28D ayat (2)

dalam melaksanakan perlindungan terhadap hak para pekerja dan perlindungan mengenai imbalan atas suatu pekerjaan. Sebagai suatu hal yang bersifat penting dan merupakan pedoman bagi pelaksanaan untuk menjamin perlindungan terhadap hak para pekerja dan perlindungan mengenai imbalan atas suatu pekerjaan, pemerintah menetapkan dan mengesahkan suatu peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara umum mengenai ketenagakerjaan, bagaimana perlindungan terhadap hak-hak para pekerja juga bagaimana sistematis pemberian imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lahir sebagai sebuah urgensi untuk mewujudkan tujuan dari dibentuknya Undang-Undang tersebut yaitu untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan juga untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja serta untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Namun setelah disahkannya Undang-Undang baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR-RI dan diundangkan pada 2 November 2020 telah merubah beberapa pasal yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, penggunaan TKA, PKWT, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan cuti, upah PHK, sanksi pidana, dan administratif yang lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Meskipun dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, tidak serta merta menghapus Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk bisa tenaga kerja mendapatkan perlindungan hukum, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka antara perusahaan dengan tenaga kerja harus memiliki hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah⁴. Sesuai dengan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat unsur-unsur hubungan kerja yaitu :

1. Adanya pekerjaan, secara teknis tentu perusahaan tidak akan mempekerjakan pekerja atau buruh jika tidak tersedia pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaan. Unsur adanya pekerjaan dalam hubungan kerja terdapat dalam pasal 1601 a KUH Perdata dan pasal 341 KUH Dagang.
2. Adanya unsur upah, seorang tenaga kerja/buruh tentu tidak mungkin mengikatkan dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan apabila tidak ada imbalan yang diterima sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukannya. Sesuai dengan pasal 1603 p angka 4o bahwa tenaga kerja dalam keadaan mendesak tidak diperkenankan meneruskan hubungan kerja apabila pengusaha tidak membayarkan upah tepat pada waktunya.
3. Adanya perintah orang lain, tentu apabila dalam melakukan hubungan kerja, pengusaha memiliki hak progresif untuk memberikan perintah atau membuat aturan untuk dan/atau kepada tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga para tenaga kerja/buruh mengikatkan diri mereka untuk bekerja dibawah perintah pengusaha sesuai dengan pasal 1603 b KUH Perdata yang berbunyi “si buruh diwajibkan menaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang dibutuhkan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan didalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglemen, atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan.”.
4. Adanya terbatas waktu tertentu, memang dalam pengertian hubungan kerja menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja mengingat tidak mungkin atau kecil kemungkinan seorang tenaga kerja/buruh

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15

dapat bekerja selama-lamanya dalam perusahaan yang sama maka pelaksanaan mengenai waktu kerja diatur agar mendapatkan kepastian hukum terhadap suatu hubungan kerja.

Melakukan hubungan kerja perlu adanya suatu perjanjian atau perikatan yang mengikat antara tenaga kerja/buruh dengan pengusaha, dalam hubungan kerja perjanjian tersebut disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pekerja⁵. Syarat sah suatu perjanjian adalah :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁶.

Terdapat berbagai jenis perjanjian kerja salah satu jenis perjanjian kerja adalah jenis pekerjaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lebih sering disebut dengan istilah *outsourcing*. *Outsourcing* merupakan istilah bahasa asing yang berasal dari kata “*out*” yang berarti luar dan “*source*” yang berarti sumber, jika diartikan kedalam bahasa Indonesia *outsourcing* adalah alih daya. *Outsourcing* tidak disebut secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit dalam pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai *outsourcing*. Setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja yang menghapuskan pasal 64 s/d pasal 65 dan mengubah pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyebuan istilah *outsourcing* diganti menjadi istilah alih daya.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14

⁶ *Ibid*, Pasal 52

Outsourcing dapat diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ada dua perusahaan yang terlibat dalam pelaksanaan *outsourcing* ini yaitu perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa dan perusahaan yang tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja *outsourcing* hubungannya hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.⁷

Outsourcing juga disebut sebagai perjanjian pemborongan. Perjanjian pemborongan adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu perjanjian tertentu bagi pihak yang memborongkan. Biasanya perjanjian kerja pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* berupa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berdasarkan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu.

Peraturan lebih lanjut mengenai *outsourcing* diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam bab III, namun istilah yang digunakan dalam bukan *outsourcing* tetapi alih daya. Dalam bab tersebut salah satunya mengatur mengenai upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Salah satu aspek penting dalam hubungan kerja tentunya aspek upah menjadi aspek yang penting dan kerap kali menjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha salah satunya dalam melakukan pekerjaan alih daya (*outsourcing*), mengenai upah kerap kali mengalami perselisihan antara para pekerja/buruh dengan perusahaan. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang

⁷ Damanik, Sehat. *Outsourcing & Perjanjian Kerja : Menurut UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing, 2007. hlm. 3

diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada para pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan. Perselisihan mengenai upah sering terjadi terutama apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁸ dan telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada umumnya pemberian uang pesangon dilakukan ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) baik melalui pengunduran diri maupun dengan cara perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Komponen upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas uang Pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya⁹.

Namun menjadi pertanyaan, apakah pemberian uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja ini hanya diberikan kepada pekerja tetap atau pekerja yang memiliki status hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau diberikan juga kepada pekerja kontrak atau pekerja yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Terdapat beberapa putusan dimana para pekerja alih daya (*outsourcing*) yang meminta keadilan terhadap hak mereka selama bekerja yang harusnya mereka dapatkan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (1)

⁹ Mamonto, Mohamad Risaldi. "Kajian Hukum Penetapan Uang Pesangon Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex et Societatis* Vol. 5, No. 7 (2017). hlm. 48

Terdapat beberapa fakta hukum dimana pekerja alih daya (*outsourcing*) yang mengalami pemutusan hubungan kerja meminta kepada perusahaan untuk bisa memberikan hak pesangon kepada pekerja alih daya (*outsourcing*) setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. contohnya pada Putusan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr. terdapat 2 (orang) orang pekerja alih daya (*outsourcing*) yang menuntut hak mereka terkait uang pesangin selama mereka bekerja. Perjanjian kerja yang digunakan dalam melakukan pekerjaan alih daya (*outsourcing*) adalah menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dimana para pihak penggugat dirugikan karena terjadinya pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penjelasan mengenai kesalahan para pihak penggugat selama bekerja. Pada Putusan Nomor 3/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Bgl, penggugat merupakan pekerja alih daya (*outsourcing*) di sebuah perusahaan yang mempekerjakannya. Penggugat mengalami PHK dan meminta kepada pihak perusahaan untuk memberikan uang pesangon akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Plg penggugat merupakan pekerja alih daya (*outsourcing*) yang bekerja selama 5 tahun 30 hari pada suatu perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat. Dalam putusan gugatan penggugat adalah mengubah status perjanjian kerja penggugat dari perjanjian PKWT menjadi perjanjian kerja PKWTT dan juga menuntut pemberian uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, Uang penghargaan masa kerja sesuai dan Uang Pengganti Hak.

Sebagai seorang pekerja alih daya (*outsourcing*) apakah para penggugat bisa mendapatkan hak uag pesangon terlebih lagi dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara paksa dari pihak perusahaan. Apakah pekerja alih daya yang tidak mendapatkan uang pesangon dapat bisa untuk mendapatkan hak lainnya sebagai uang penghargaan masa kerja. Apa upaya yang dapat ditempuh untuk para pekerja alih daya (*outsourcing*) untuk bisa mendapatkan hak-haknya akibat dari pemutusan hubungan kerja. Kerana latar belakang tersebut penulis memiliki keinginan untuk bisa menjawab pertanyaan tersebut dengan menulis skripsi berjudul “Aspek Hukum Pemberian Uang Pesangon Kepada Pekerja *Outsourcing* Tertentu Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penerima Jasa”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan, masalah utama dalam penelitian ini adalah Aspek Hukum Pemberian Uang Pesangon Kepada Pekerja *Outsourcing* Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan, untuk menemukan solusi dari permasalahan ini pertanyaan berikut dapat diajukan:

1. Apakah pekerja *outsourcing* (alih daya) mendapatkan uang pesangon dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan penerima jasa?
2. Apa upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja *outsourcing* (alih daya) untuk bisa mendapatkan haknya setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

i. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pekerja *outsourcing* (alih daya) dengan perjanjian kerja waktu tertentu bisa mendapatkan uang pesangon dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja *outsourcing* (alih daya) dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam mendapatkan haknya setelah terjadi pemutusan hubungan kerja.

ii. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Toeritis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memeberikan manfaat bagi bagi masyarakat luas tentang pengetahuan hak dan kewajiban yang terkait dengan ketenagakerjaan ketika terjadi sebuah peristiwa hukum
2. Kegunaan Praktis : Hal ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pemerintah dan perusahaan untuk bisa memberika perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh serta menjunjung tinggi hukum ketenagakerjaan.

1.4. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran

1.4.1. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah kerangka pemikiran mengenai suatu permasalahan yang menjadi bahan pedoman teoritis dalam menjawab suatu permasalahan. Kerangka teori berisi teori-teori dan asas hukum untuk menganalisis masalah hukum dalam penelitian ini. Teori merupakan pendapat yang menjadi dasar pedoman suatu pendapat agar dapat menjawab suatu permasalahan¹⁰

1.4.1.1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu hal yang tetap atau pasti. Kepastian hukum merupakan suatu jaminan akan ketetapan dalam kewajiban dan hak di dalam sebuah tatanan hukum. Kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum akan berjalan dengan semestinya, ketetapan mengenai apa yang menjadi hak bagi berhak dan merupakan perlindungan yurisprudensial dari tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam waktu tertentu¹¹.

Gustav Radburch menyatakan bahwa kepastian hukum dimaknai dengan kondisi saat hukum berfungsi sebagai peraturan yang ditaati (Hujibers, 1982). Hukum berfungsi untuk menciptakan kepastian hukum dikarenakan bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam bermasyarakat. Tanpa adanya kepastian hukum maka berpotensi menimbulkan kekacauan. Masyarakat tidak mengetahui apa saja kewajiban dan hak-haknya di hadapan hukum dan penguasa dapat bertindak sewenang-wenang dan melakukan penafsiran sendiri tanpa adanya kepastian hukum.¹²

¹⁰ Wahyono, Hari. "Makna Dan Fungsi Dalam Proses Berfikir Ilmiah Dan Dalam Proses Penelitian Bahasa" Vol 23, No. 1 (2005). hlm. 205

¹¹ Prayogo, R. Tony. "Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang." Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 13, No. 02 (2016). Hlm. 193

¹² Darmawan, Anri. "Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja" Vol 3 No. 2, (Juli 2021), hlm. 214

Dikaitkan teori kepastian hukum dalam suatu perjanjian kerja, menekankan pada penafsiran dan sanksi yang jelas agar suatu perjanjian/ kontrak dapat memberikan kedudukan yang sama antar subjek hukum yang terlibat (pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh). Kepastian memberikan kejelasan dalam melakukan perbuatan hukum saat pelaksanaan suatu perjanjian kerja, dan kejelasan mengenai hak serta kewajiban yang harus dilakukan dalam perjanjian kerja.

Melaksanakan pekerjaann *outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tertentu jika dikaitkan dengan teori kepastian hukum ini adalah menganalisis dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, ketetapan dari hak-hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu bagaimana pengaturannya dalam aspek hak-hak selama bekerja, hak upah dalam bekerja, kedudukan pekerja *outsourcing* (alih daya) dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang berubah karena adanya perubahan peraturan perundang-undangan dan lain sebagainya yang hal-hal tersenut harus memiliki kepastian dan perlindungan yang jelas demi terciptanya pemberian hak yang adil dan pasti kepada para pekerja/buruh *outsourcing* (alih daya) dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan juga kepastian hukum dapat mencegah timbulnya kesewenang-wenangan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Kepastian hukum juga berfungsi untuk menganalisis mengenai upaya hukum dan penyelesaian perselisihan bagi para pekerja/buruh apabila terjadi suatu perselisihan hubungan industrial.

1.4.1.2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan merupakan suatu tindakan melindungi suatu hal. Bentuk perlindungan dalam hukum disebut juga dengan perlindungan hukum. Perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo adalah upaya untuk mengorganisasikan kepentingan dalam masyarakat agar tidak terjadinya tubrukan antar kepentingan dan dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum¹³. Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang

¹³ Lutvhi Febryka, Nola. “Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).” Negara Hukum Vol. 7, No. 1 (2016). Hlm. 40

lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Fitzgerald berpendapat, teori perlindungan hukum adalah bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak¹⁴. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

Adapun bentuk dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah. Perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian hak kepada pekerja, perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan dan kemampuan fisiknya. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* (alih daya) dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah menjamin kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh dengan *outsourcing* (alih daya) perjanjian kerja waktu tertentu seperti kesejahteraan, upah, keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat bekerja, kewajiban dalam bekerja. lemahnya kedudukan pekerja/buruh *outsourcing* (alih daya) dengan perjanjian kerja waktu tertentu, serta kepastian terhadap perjanjian kerja dalam pelaksanaan pekerjaan *outsourcing* (alih daya) dengan perjanjian kerja waktu tertentu

1.4.1.3. Teori Keadilan

Keadilan adalah melakukannya seseorang sesuai dengan hak dan kewajibannya. Keadilan berasal dari kata “adil” yang menekankan pada pengertian “tidak bertindak sewenang-wenang”. Aristoteles berpendapat bahwa keadilan adalah

¹⁴ Harahap, Arifuddin Muda, “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Pejanjian Kerja Bersama*”, (Medan : 2019), hlm. 33

tindakan memberikan kepada setiap orang sesuai dengan haknya¹⁵. Keadilan merupakan tindakan yang berkenaan dengan bagaimana manusia bertindak dalam menjalin hubungan antar manusia yang mengandung tuntutan bahwa setiap orang/manusia harus memperlakukan orang lain/manusia lain sesuai dengan posisinya atau sesuai dengan haknya.

Kata “keadilan” dalam bahasa Inggris adalah “*justice*” yang berasal dari bahasa latin “*iustitia*”. Kata “*justice*” memiliki tiga macam makna yang berbeda yaitu; (1) secara atributif berarti suatu kualitas yang adil atau fair (sinonimnya *justness*), (2) sebagai tindakan berarti tindakan menjalankan hukum atau tindakan yang menentukan hak dan ganjaran atau hukuman (sinonimnya *judicature*), dan (3) orang, yaitu pejabat publik yang berhak menentukan persyaratan sebelum suatu perkara di bawa ke pengadilan (sinonimnya *judge, jurist, magistrate*).

Keadilan menurut Satjipto Raharjo, dalam pembuatan hukum fungsinya sebagai pengatur kehidupan bersama manusia, oleh karena itu hukum harus melibatkan aktivitas dengan kualitas yang berbeda-beda. Menurut Sunoto yang dimaksud dengan adil berarti seimbangnya hak dan kewajiban. Seimbangnya hak dan kewajiban tersebut dapat dikatakan bahwa antara hak dan kewajiban tidak berat sebelah atau diberikan sesuai dengan posisinya tanpa ada kelebihan dalam hak maupun tanpa ada kelebihan dalam kewajiban¹⁶.

Adapun bentuk dari keadilan terhadap tenaga kerja adalah dengan memberikan hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan segala kesejahteraan dari tenaga kerja/buruh. Dalam pelaksanaan pekerjaan *outsourcing* (alih daya) dengan perjanjian kerja waktu tertentu teori keadilan digunakan untuk menganalisis bagaimana pengaturan mengenai hak-hak pekerja *outsourcing* (alih daya) dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya dan hak-hak

¹⁵ Amin, Subhan. “Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Hukum Terhadap Masyarakat.” Jurnal El-Afkar Vol. 8, no. 1 (2019). hlm. 5

¹⁶ *Ibid*, hlm. 41

pekerja *outsourcing* (alih daya) dengan perjanjian kerja waktu tertentu apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan.

1.4.2. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari multi tafsir dan kerancuan dalam penelitian serta mendefinisikan terkait judul, berikut penjabarannya:

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷
2. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁸
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁹
4. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah jenis perjanjian yang digunakan didalam hubungan kerja yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu²⁰
5. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²¹
6. Perusahaan alih daya adalah badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi kerja²²

¹⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 3

¹⁸ *Ibid*, Pasal 1 angka 15

¹⁹ *Ibid*, Pasal 1 angka 14

²⁰ *Ibid*, Pasal 59 ayat (1)

²¹ *Ibid*, Pasal 1 angka 15

²² *Ibid*, Pasal 1 angka 14

7. Alih daya adalah penyerahan sebagian kegiatan perusahaan kepada pihak lain.²³
8. Uang pesangon merupakan hak yang harus diperoleh oleh Tenaga Kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.²⁴



²³ Panjaitan, Bernat. “*Outsourcing (Alih Daya) Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan*” Vol 4 No. 1, Jurnal Ilmiah “Advokasi” (2016). hlm. 14

²⁴ Fedryca, Michele. “Pemberian Kompensasi Uang Pesangon Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” Vol 4 No. 2, Jurnal Hukum Adigama (Desember 2021).

1.4.3. Kerangka Pemikiran



e. Penelitian Terdahulu

i. Analisis Yuridis Terhadap Hak dan Kewajiban Karyawan *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses). Filla dan Wijaya, (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Filla dan Wijaya, (2019) dengan judul “Analisis Yuridis Terhadap Hak dan Kewajiban Karyawan *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses)”. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pekerja *outsourcing* pada PT. Garda Wibawa mendapat perlindungan dari perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama untuk wanita, tetap akan diberikan cuti haid dan cuti hamil maupun menyusui karena menyangkut kodratnya. Hak dan kewajiban baik dari pihak pekerja maupun dari perusahaan secara bersama-sama dipenuhi kedua belah pihak seperti kesetiaan kepada perusahaan dari pekerja.²⁵

ii. Problematika Fleksibilitas *Outsourcing* (Alih Daya) Pasca-Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. Milinum Sela Nopela, (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Milinum Sela Nopela, (2022) dengan judul “Problematika Fleksibilitas *Outsourcing* (Alih Daya) Pasca-Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan”. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa:

- Pelanggaran atas praktik *outsourcing* masih sering terjadi hal ini disebabkan karena oknum-oknum pelanggar kebijakan mengenai masalah pemenuhan hak tenaga kerja *outsourcing*

²⁵ Filla, Rivaldo Putra Wijaya. “Analisis Yuridis Terhadap Hak Dan Kewajiban Karyawan *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses).” *Jurnal Mercatoria* Vol 12, no. 2 (2019). hlm. 100

- Regulasi yang ada belum memadai terkait dengan pelindunga pekerja *outsourcing*
- Perubahan regulasi *outsourcing* hanya akan melegalkan praktek *modern slavery* di indonesia.²⁶

iii. Posisi Pekerja *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Wahyuni, Dinar, (2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Dinar, (2011). Dengan judul “Posisi Pekerja *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Jenis metode peneltian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian ini memberikan kesimpulan posisi pekerja dalam hubungan industrial berada dalam ketidakpastian, baik itu dari dimensi hubungan kerja, serikat pekerja maupun konflik dan penyelesaiannya. Dari segi hubungan kerja, status hubungan kerja pekerja *outsourcing* tidak jelas karena perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Telah terjadi inkonsistensi penerapan hubungan kerja. Namun, pekerja *outsourcing* dalam penempatannya pada perusahaan pengguna harus tunduk pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan pengguna tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Ketidakjelasan posisi pekerja juga berdampak pada kelayakan jaminan kerja. Sistem *outsourcing* akan mengurangi hak-hak pekerja. Dari segi serikat pekerja, praktik *outsourcing* akan semakin meminimalisir fungsi dan peran serikat dalam perusahaan karena hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan lebih bersifat

²⁶ Milinum, Sela Nopela. ““*Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.*” *Jurnal Hukum Lex Generalis* Vol 3, no. 5 (2022). hlm. 428

individu, terlebih ketika ancaman PHK oleh perusahaan semakin mudah dilakukan.²⁷

iv. Pelaksanaan Praktek *Outsourcing* Pada Pt. Pln (Persero) Pusat Listrik Lueng Bata Banda Aceh. Irwansyah, Wahab, Mujibussalim, (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Irwansyah, Wahab, Mujibussalim, (2014). Dengan judul “Praktek *Outsourcing* Pada Pt. Pln (Persero) Pusat Listrik Lueng Bata Banda Aceh”. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, sementara Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, yaitu dengan mengkombinasikan antara penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa Sejak mulai diterapkan sistem tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN yaitu sejak tahun 2006 sampai dengan saat ini, tidak taat terhadap Ketentuan Peraturan PerundangUndangan seperti bidang-bidang pekerjaan yang *outsourcing*-kan termasuk dalam unit kegiatan pokok (*core business*) dan Terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan sistem tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Luengbata seperti ; Beban kerja yang tidak merata (tuntutan kerja), sistem *outsourcing* juga telah menurunkan Produktifitas Pegawai Tetap PLN, kemudian bagi pekerja *outsourcing* hanya menyandang status PKWT, juga tidak adanya pengembangan karir, kemudian politik hukum juga ikut mempengaruhi, Lemahnya pengawasan dari Pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maupun persoalan seperti Tidak adanya serikat pekerja sehingga belum adanya Perjanjian Kerja Bersama.²⁸

²⁷ Darmawan, Anri. “Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Varia Hukum* Vol 3, No. 2 (2021). hlm. 23

²⁸ Irwansyah, Wahab, Mujibussalim. “Praktek *Outsourcing* Pada Pt. Pln (Persero) Pusat Listrik Lueng Bata Banda Aceh” Vol 2 No. 2, no. *Jurnal Ilmu Hukum* (2014). hlm. 33

v. **Analisis Hak Pekerja Alih Daya Jika Terjadi Peralihan Perusahaan Alih Daya. Nabilah, Wahjoeno, (2023)**

Penelitian yang dilakukan oleh Nabilah, Wahjoeno, (2023). Dengan judul “Hak Pekerja Alih Daya Jika Terjadi Peralihan Perusahaan Alih Daya”. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian ini memberikan kesimpulan yaitu :

- Hak atas perlakuan dan perlindungan yang sama di tempat kerja, Kemampuan untuk mengubah jumlah pekerjaan yang dilakukan dan pengakuan beban kerja bahkan jika anda tidak bekerja dan tidak dibayar, perempuan memiliki hak hukum untuk tidak bekerja ketika mereka sedang menstruasi. Hak dan perlindungan tentang kesehatan dan keselamatan tempat kerja, perlindungan moral dan kemenyan, dan perlakuan yang konsisten dengan penghormatan terhadap martabat manusia dan nilai-nilai agama, hak atas jansosb bagi pekerja, kebebasan buat membuat serta berasosiasi dengan sindikat pekerja cocok dengan ketentuan, hak hukum untuk mogok kerja sesuai protokol UU No 13 Tahun 2003 pasal 137 dan 138 penggunaan kontraktor.
- Pemutusan hubungan kerja harus dihindari dengan segala cara oleh pemberi kerja, karyawan, serikat pekerja, dan pemerintah. Pengusaha serta sindikat pekerja atau sindikat pegawai, ataupun dengan pekerja atau pegawai yang berhubungan bila pekerja atau pegawai yang berhubungan bukan badan sindikat pekerja atau sindikat pegawai, wajib membicarakan arti pekerja atau pegawai hal ikatan kegiatan bila terjalin pemutusan ikatan kegiatan. tidak bisa dijauhi walaupun usaha terbaik. pada dikala seseorang pekerja ataupun pegawai mendirikan, berasosiasi, ataupun jadi badan sindikat pekerja ataupun sindikat pekerja; apabila seseorang pekerja ataupun pegawai melaksanakan aktivitas perdagangan ataupun sindikat pegawai sepanjang jam kegiatan dengan persetujuan donatur kegiatan; ataupun

apabila pekerja ataupun pegawai melanggar determinasi akad kegiatan, peraturan industri, ataupun PKB pengusaha tidak boleh memecat orang.²⁹

f. Metode Penelitian

Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *research* yang berasal dari kata *re* (kembali) dan *to search* (mencari)³⁰. Penelitian secara harfiah adalah sebuah kegiatan untuk mengumpulkan kebenaran mengenai suatu masalah melalui metode ilmiah. Dalam KBBI, penelitian diartikan sebagai kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis serta penyajian data secara sistematis dan objektif, untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Menurut Yoseph (1979) penelitian adalah artand science guna mencari jawaban terhadap suatu permasalahan karena seni dan ilmiah maka penelitian akan memberikan ruang-ruang yang akan mengakomodasi adanya perbedaan tentang apa yang dimaksud dengan penelitian. Sedangkan menurut Kerlinger (1986). Penelitian dapat pula diartikan sebagai cara pengamatan dan mempunyai tujuan untuk mencari jawaban permasalahan atau proses penemuan³¹.

i. Pendekatan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif atau penelitian kepustakaan. Jenis penelitian Yuridis Normatif adalah adalah jenis penelitian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama yaitu norma hukum yang berupa peraturan perundang-undangan dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep dan asas-asas hukum yang berhubungan dengan penelitian. Karena penelitian ini dilakukan dengan meneliti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hingga peraturan dibawahnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun

²⁹ Nabilah, Wahjoeno. "Hak Pekerja Alih Daya Jika Terjadi Peralihan Perusahaan Alih Daya" Vol. 3 No. 2. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* (2023). hlm. 1209.

³⁰ Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Cetakan Ke-12. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011. hlm. 27

³¹ Ismail Suardi Wekke, dkk, "*Metode Penelitian Sosial*", (Yogyakarta:2019), hlm. 2

2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

ii. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat, terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum primer yang dapat membantu dan meneliti, menganalisa dan memahami bahan hukum primer, seperti: buku-buku dan literatur yang berhubungan dengan bidang ketenagakerjaan.
3. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi dan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum sekunder, seperti: kamus hukum dan ensiklopedia yang relevan.

iii. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara kajian pustaka. Kajian pustaka adalah kajian/studi yang dilakukan dengan cara melakukan mengkajia bahan tulisan dengan mempelajari dari sumber-sumber penulisan seperti buku-buku, jurnal, artikel dan lain sebagainya. Menurut Purwono, kajian pustaka adalah segala usaha yang dilakukan oleh penulis/peneliti untuk mengumpulkan informasi yang dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, literatur ilmiah, artikel

ilmiah dan lain-lain sebagainya baik yang tercetak maupun dalam bentuk elektronik³². Dengan melakukan kajian pustaka, penulis melakukan penelitian terhadap bahan-bahan hukum yang telah dijelaskan diatas dan mengelompokkannya sesuai dengan objek bahasan pada penelitian.



³² Widiarsa. "Kajian Pustaka (Literature Review) Sebagai Layanan Intim Pustakawan Berdasarkan Kepakaran Dan Minat Pemustaka." *Media Informasi* Vol 28, No. 1 (2019). hlm. 113