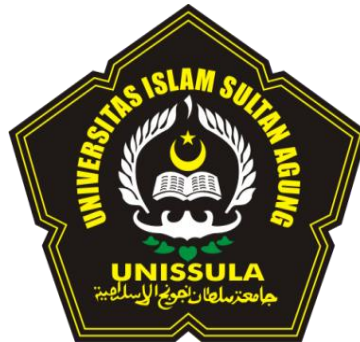


**PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BAGI
TENAGA ALIH DAYA DALAM PERUSAHAAN
(STUDI KASUS DI PT. ALDO REZA PERKASA)**

SKRIPSI

**Penelitian untuk Penulisan Hukum dalam Bentuk Skripsi
Program Kekhususan Hukum Perdata**



Diajukan oleh :

**Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih
30302000415**

Dosen Pembimbing :

**Ida Musofiana,S.H.,M.H
NIDN: 06-2202-9201**

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG
2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BAGI
TENAGA ALIH DAYA DALAM PERUSAHAAN
(STUDI KASUS DI PT. ALDO REZA PERKASA)**



Diajukan oleh :

Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih

30302000415

Pada tanggal,

telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

Ida Musofiana,S.H.,M.H

NIDN: 06-2202-9201

**PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BAGI
TENAGA ALIH DAYA DALAM PERUSAHAAN
(STUDI KASUS DI PT. ALDO REZA PERKASA)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih

30302000415

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 19 Agustus 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji
Ketua

Dr. Achmad Arifullah, S.H, M.H

NIDN :01-2111-7801

Anggota I

Anggota II

Dini Amalia Fitri, S.H, M.H

NIDN : 06-0709-9001

Ida Musofiana, S.H., M.H

NIDN: 06-2202-9201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Bambang Tri Bawono , S.H., M.H.

NIDN. 06-0707-7601

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih

NIM : 30302000415

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul :

PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA ALIH DAYA DALAM PERUSAHAAN (STUDI KASUS DI PT. ALDO REZA PERKASA)

Adalah hasil karya sendiri, judul tersebut belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) ataupun universitas lain serta belum pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis dirujuk dalam daftar pustaka. Karya tulis ilmiah ini adalah milik saya, segala bentuk kesalahan dan kekeliruan dalam karya tulis ilmiah ini adalah milik saya.



2023

Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih
NIM. 30302000415

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih
NIM : 30302000415
Program Studi : ILMU HUKUM
Fakultas : HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas

~~Akhir~~/Skripsi/~~Tesis~~/~~Disertasi~~* dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA
ALIH DAYA DALAM PERUSAHAAN (STUDI KASUS DI PT. ALDO
REZA PERKASA)**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang,

2023

Yang menyatakan,

Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih
NIM. 30302000415

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

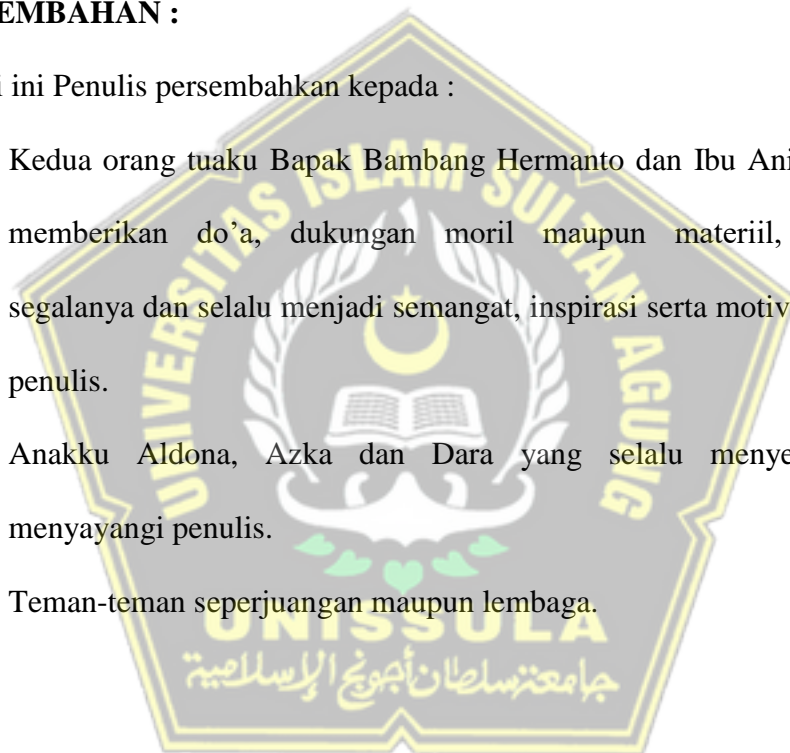
MOTTO :

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya demikian itu sungguh berat, kecuali orang-orang yang khusuk
(Q. S. Al Baqarah : 45)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini Penulis persembahkan kepada :

- Kedua orang tuaku Bapak Bambang Hermanto dan Ibu Anik yang selalu memberikan do'a, dukungan moril maupun materiil, memberikan segalanya dan selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis.
- Anakku Aldona, Azka dan Dara yang selalu menyemangati dan menyayangi penulis.
- Teman-teman seperjuangan maupun lembaga.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA ALIH DAYA DALAM PERUSAHAAN (STUDI KASUS DI PT. ALDO REZA PERKASA)”**, yang mana skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Islam Agung Semarang. Sholawat dan salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir kelak.

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini serta pihak akademis Universitas Islam Sultan Agung Semarang :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Bambang Tri Bawono, SH.,MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Bambang Tri Bawono, SH.,MH, selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan akademik sekaligus Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Dr Widayati, SH.,MH, S.H. selaku Wakil Dekan I
5. Dr. Arpangi, S.H.,MH selaku Wakil Dekan II
6. Dr. Achmad Arifullah, S.H, M.H selaku Kaprodi S1 Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus Ketua Tim Penguji

7. Ida Musofiana,S.H.,M.H,. Dosen Pembimbing dalam penulisan skripsi ini, sekaligus Sekprodi S1 Ilmu Hukum dan Anggota Tim Penguji yang telah memberikan bimbingan dengan jelas dan sabar, memberikan waktu dan banyak pengarahan kepada penulis.
8. Dini Amalia Fitri, S.H, M.H selaku Sekprodi S1 Ilmu Hukum dan Anggota Tim Penguji
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah mengajar penulis.



10. Semua Staf Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
11. Kedua orang tuaku Bapak Bambang Hermanto dan Ibu Anik yang selalu memberikan do'a, dukungan moril maupun materiil, memberikan segalanya dan selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis.
12. Anakku Aldona, Azka dan Dara yang selalu menyemangati dan menyayangi penulis.

Penulis berharap semoga bantuan dan bimbingan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan serta semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Semarang, 2023
Penulis

Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih
NIM. 30302000415

ABSTRAK

Hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan buruh dan buruh, buruh dan pengusaha. *Outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau perantara tenaga kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa. Untuk mengetahui kendala dan solusi dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa.

Metode penelitian dengan pendekatan yuridis sosiologis, spesifikasi penelitian deskriptif. Jenis dan Sumber Data menggunakan data primer dan sekunder. Metode Pengumpulan Data menggunakan wawancara, penelitian kepustakaan dan studi kepustakaan. Adapun lokasi dan subyek penelitian adalah di PT. Aldo Reza Perkasa dengan analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu suatu analisis yang sifatnya menjelaskan atau menggambarkan mengenai peraturan-peraturan yang berlaku.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Alih Daya Dalam Perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa adanya kewajiban bagi perusahaan untuk mempersyaratkan dalam perjanjian kerja adanya perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja yaitu upah dan kesejahteraan, apabila terjadi perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Dalam hal perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dalam perjanjian kerjanya harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja apabila terjadi perselisihan. Keleluasaan dalam mengatur jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus diimbangi dengan peningkatan perlindungan bagi pekerja pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kendalanya adalah Perusahaan pengguna jasa (GMG) terjadi kepailitan sehingga upah tenaga alih daya tidak terbayarkan selama 5 bulan. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, sehingga semua permasalahan mengenai pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa adalah : Perusahaan pemberi jasa PT. Aldo Reza Perkasa tetap membayarkan gaji full sampai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selesai. Karena tidak adanya hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan pengguna jasa, maka segala hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, Tenaga Alih Daya, Perusahaan*

ABSTRACT

Labor law is part of the applicable law, which basically regulates the relationship between workers and workers, workers and employers. Outsourcing in the field of employment is defined as the use of labor to carry out a job by a company, through a company providing or sending workers.

The aims of this research are: To find out the protection of labor law for outsourced workers in PT. Aldo Reza Mighty. To find out the obstacles and solutions in implementing legal protection for outsourced workers in PT. Aldo Reza Mighty.

The research method uses a sociological juridical approach, descriptive research specifications. Types and Sources of Data using primary and secondary data. Data collection methods using interviews, library research and literature studies. The location and research subjects are at PT. Aldo Reza Perkasa with data analysis using descriptive qualitative analysis, namely an analysis that explains or describes the applicable regulations.

The results of the study concluded that: Employment Legal Protection for Outsourced Personnel in PT. Aldo Reza Perkasa has an obligation for the company to require in the work agreement the existence of legal protection for workers' rights, namely wages and welfare, if there is a dispute that arises it will be the responsibility of the outsourcing company. In the case of an outsourcing company that employs workers based on a Specific Time Work Agreement (PKWT), the work agreement must require the transfer of protection rights for workers in the event of a dispute. The flexibility in setting the period of the Specific Time Work Agreement (PKWT) must be balanced with increased protection for workers at the end of the Specific Time Work Agreement (PKWT). The obstacle was that the service user company (GMG) went bankrupt, so the outsourced workers' wages were not paid for 5 months. Companies that use workers' services and employees do not have a direct working relationship, so all problems regarding workers remain the responsibility of the outsourcing company. Efforts made to overcome obstacles in the implementation of legal protection for outsourcing workers in PT. Aldo Reza Perkasa is: Company providing services PT. Aldo Reza Perkasa continues to pay full salary until the Specific Time Work Agreement (PKWT) is completed. Because there is no legal relationship between workers and companies that use services, all labor rights are the responsibility of companies that provide labor services.

Keywords: Legal Protection, Employment, Outsourcing, Companies

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian	9
E. Terminologi	10
F. Metode Penelitian	12
1. Metode Pendekatan.....	12
2. Spesifikasi Penelitian	12
3. Jenis dan Sumber Data.....	13
4. Metode Pengumpulan Data.....	15
5. Metode Analisis Data.....	15

G. Sistematika Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum.....	18
B. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan	20
C. Tinjauan Umum tentang Tenaga Alih Daya (<i>Outsourcing</i>)	22
1. Pengertian Tenaga Alih Daya (<i>Outsourcing</i>)	22
2. Macam-macam Tenaga Alih Daya (<i>Outsourcing</i>).....	28
3. Asas, Tujuan dan Manfaat <i>Outsourcing</i> / Alih Daya.....	29
4. Syarat-syarat <i>Outsourcing</i> / Alih Daya.....	30
D. Tinjauan Umum tentang Perusahaan	34
E. Tenaga Alih Daya Dalam Perspektif Islam.	35
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Alih Daya Dalam Perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa	39
B. Kendala Dan Solusi Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Alih Daya Dalam Perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa.....	66
BAB IV PENUTUP	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan buruh dan buruh, buruh dan pengusaha.¹ *Outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau penganjur tenaga kerja, ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih atau mempersiapkan, menyediakan

¹ R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, h. 75.

mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain dan perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh atau pekerja yang dipekerjakan. *Outsourcing* terbagi atas dua suku kata *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab keputusan kepada orang lain.² *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya, dalam dunia bisnis dapat di artikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh.³

Permasalahan pada bidang ketenagakerjaan yang kini timbul di Indonesia salah satunya adalah dengan tumbuhnya terus-menerus jumlah angka kerja yang tinggi serta tidak sesuai dengan lapangan kerja yang tersedia. Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat, juga membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat yang terjadi di seluruh lini. Karenanya muncul kecenderungan *Outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain.⁴

Praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain berkembang luas pada perusahaan-perusahaan sejalan dengan perlunya mereka berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Kecenderungan

² Didik Purwanto, Buruh Akan Demo Tolak Upah Murah, *Bisnis Keuangan.kompas.com/read/2013/04/26/11011484/135.000*.

³ Andrian Sutedi. 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 220.

⁴ Mohammad Zaki Hussein, 2012, *Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing Dalam Perspektif HAM*, Indoprogres, Jakarta, h. 35.

beberapa perusahaan untuk memperkerjakan karyawan dengan pola penyerahan sebagian pekerjaan pada saat ini umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Perusahaan hanya perlu memikirkan mengenai bagaimana kegiatan inti bisnis perusahaannya berjalan sebaik mungkin, sedangkan kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama diserahkan ke perusahaan lain, seperti kegiatan keamanan, *cleaning services* dan lainnya.

Gagasan awal berkembangnya konsep penyerahan sebagian pelaksanaan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal dikerjakan melalui *Outsourcing*.⁵ Hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor perusahaan yang kewalahan untuk mengakomodir semua aspek ketenagakerjaan yang ada lalu menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan tersebut kepada perusahaan lain. Konsep penyerahan sebagian pekerjaan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir.

⁵ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 186

Adanya praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain ini tidak serta merta membuat permasalahan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia hilang, karena dalam kenyataannya praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain ini banyak menimbulkan kontroversi di masyarakat, sebagian tenaga kerja menolak praktek ini yang dianggap kurang menguntungkan, sedangkan para pengusaha menganggap praktek ini sebagai salah satu cara untuk mencapai efisiensi dalam operasional perusahaan.

Penolakan yang sangat jelas terhadap praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain ini dapat dilihat setiap tahun, pada peringatan hari buruh sedunia (*may day*) selalu terlontar isu hapuskan sistem kontrak dan praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Para buruh memandang bahwa sistem buruh kontrak dan alih daya (*Outsourcing*) menyengsarakan kaum pekerja atau buruh, sistem tersebut telah membuat status para buruh mungkin tak jelas sehingga bisa terputus hubungan kerjanya kapan saja pengusaha mau.

Justifikasi mengenai pelaksanaan praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dalam hukum positif di Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya pada Pasal 66 menjelaskan bentuk pengikatan antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam Pasal 1 angka 14 yang menyebutkan bahwa ;

“Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi kerja”

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.⁶ Menurut Imam Soepomo, Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha/pemberi kerja) yang mengikat untuk memperkerjakan pekerja/buruh itu dengan membayar upah.⁷

Perjanjian kerja merupakan sarana pendahuluan untuk mengawali berlangsungnya suatu hubungan kerja, maka perjanjian kerja tersebut harus diciptakan dengan sebaik-baiknya, yaitu dapat mencerminkan keadilan bagi Pekerja maupun Pengusaha, hal ini disebabkan karena 2 (dua) pihak, ini akan terlibat dalam suatu hubungan kerja dan saling membutuhkan satu sama lain, dikarenakan untuk memenuhi tujuan dari masing-masing pihak, baik pihak Pengusaha maupun Pekerja, sehingga dalam suatu perjanjian kerja harus didasarkan pada suatu kesepakatan diantara pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Walaupun hal tersebut merupakan hasil dari kesepakatan bersama, perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan, serta perjanjian tersebut merupakan sarana

⁶ Pasal 81 Angka 17 ayat (1), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Sebagai Perubahan dari Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Lalu Husni, *op.cit*, h. 54.

kepastian hukum dan kekuatan hukum yang mengikat diantara masing-masing pihak yang menyelenggarakannya.

Salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan pada perusahaan yaitu dengan system *Outsourcing*. *Outsourcing* (Alih daya) sendiri merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Dasar dari *Outsourcing* ini ada pada Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Outsourcing (alih daya) ini perusahaan akan menjadi lebih fleksibel, lebih dinamis, dan lebih baik. Perusahaan akan dapat melakukan perubahan dengan cepat untuk memenuhi perubahan kesempatan sesuai kondisi yang ada. Selain itu dengan melakukan *Outsourcing* (alih daya) ini perusahaan juga tidak akan menanggung segala resiko pekerjaan, ketenagakerjaan, kriminalitas dan resiko-resiko yang lain karena segala resiko tersebut sudah menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja tersebut. Dan juga efektifitas dan efisiensi dari perusahaan tersebut akan dapat terlaksana karena perusahaan hanya memfokuskan pada apa yang menjadi bisnis inti mereka tanpa mempedulikan hal-hal diluar bisnis intinya.

Pelaksanaan sistem *Outsourcing* ini dianggap oleh tenaga kerja sebagai sistem yang kurang adil karena selama ini penerapan sistem *Outsourcing* lebih banyak merugikan para pekerja, dimana tidak adanya kepastian kelangsungan kerja bagi tenaga kerja kontrak atau tidak tetap, upah yang lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya perlindungan kerja serta jaminan perkembangan karir. Selain itu dalam sistem ini rawan sekali terjadinya penyimpangan dengan melanggar hak asasi manusia tenaga kerja. Semisal, setiap saat pekerja dapat diberhentikan dan kompensasi PHK tidak diberikan, para tenaga kontrak tidak mendapat THR, pemotongan upah tenaga kontrak secara sepihak, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya. Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan hukum yang merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah, yang bila dilanggar dapat menimbulkan konsekwensi hukum. Untuk mencegah adanya pelanggaran hak asasi manusia dalam sistem *Outsourcing* ini pemerintah memberikan perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja kontrak. Perlindungan hukum disini dimaksudkan untuk untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Perlindungan hukum ini merupakan salah satu hak asasi manusia yang sangat dibutuhkan dan dilindungi oleh negara. Hal ini sesuai dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi Tiap-tiap warga Negara berhak atas

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tenaga alih daya yang mempekerjakan tenaga kerja dan menjadi pokok pembahasan penelitian ini adalah PT. Aldo Reza Perkasa, yaitu perusahaan yang bergerak dalam penyediaan jasa untuk pekerjaan *Cleaning service, Sekuriti, Driver, Administrasi* dan sebagainya yang melibatkan buruh.

Adapun yang menjadi contoh kasus pada permasalahan penyerahan sebagian pekerjaan biasanya terjadi pada perjanjian kerja adalah pemutusan hubungan kerja sepihak, seperti pekerja *Outsourcing* yang dikontrak dengan masa kerja 6 bulan, sebelum masa kontrak pekerja sudah di menyalahi aturan karena sering bolos kerja.

Kondisi ini menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih dalam tentang *Outsourcing* tersebut. maka penulis melakukan kajian ilmiah melalui penelitian dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk Skripsi, untuk itu maka penulis memilih judul : **PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA ALIH DAYA DALAM PERUSAHAAN (STUDI KASUS DI PT. ALDO REZA PERKASA)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah di uraikan dalam latar belakang, maka beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi tenaga alih daya di perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa?
2. Apa kendala dan solusi dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga alih daya di perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada judul dan rumusan masalah yang diangkat, maka yang menjadi tujuan dari penulisan skripsi ini antara lain :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi tenaga alih daya di perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa.
2. Untuk mengetahui kendala dan solusi dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga alih daya di perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada akademisi dan bagi pengusaha dan pekerja pada khususnya dalam hukum ketenagakerjaan

untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja/buruh dan pengusaha yang berazaskan Pancasila.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pemerintah sebagai masukan dalam menentukan kebijakan yang akan diambil untuk menangani masalah perjanjian kerja, perjanjian penyedia jasa dan perjanjian pemborongan pekerjaan.
- b. Bagi pekerja/buruh memberikan sumbangan pemikiran kepada pekerja/buruh mengenai hal-hal apa saja yang menjadi hak dan kewajiban dari pekerja dalam perjanjian penyedia jasa maupun perjanjian pemborongan.
- c. Bagi pengusaha memberikan sumbangan pemikiran kepada pengusaha untuk mengetahui akibat-akibat hukum dari perjanjian penyedia jasa maupun perjanjian pemborongan.

E. Terminologi

1. Perlindungan Hukum secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan

perlindungan. Hukum adalah tatanan yang sengaja dibuat oleh manusia dan secara sengaja pula dibebankan padanya.⁸

2. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.⁹
3. Tenaga Alih Daya adalah tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan atau pihak ketiga untuk mengerjakan pekerjaan tertentu/pekerjaan spesifik pada perusahaan lainnya. Dengan melakukan Alih Daya/*Outsourcing*, diharapkan perusahaan dapat fokus pada bisnis utama (*core business*) mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya yang ada.¹⁰
4. Perusahaan adalah tempat di mana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua kegiatan produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Dalam definisi lainnya, perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan.¹¹

⁸ <https://jdih.sukoharjokab.go.id/informasi/detail/90>

⁹ <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=ketenagakerjaan+adalah>

¹⁰ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/pekerja-Outsourcing-atau-alih-daya>

¹¹ <https://kamus.tokopedia.com/p/perusahaan/>

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Pendekatan yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Sosiologis. Pendekatan Yuridis Sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke objeknya.¹² Penelitian Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer dilapangan atau terhadap masyarakat, meneliti perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa.

2. Spesifikasi Penelitian

Tipe kajian dalam penelitian ini lebih bersifat deskriptif yang merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.¹³ Penulis akan menggambarkan perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa.

¹² Soerjono Soekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta, h. 51

¹³ Suharsimi Arikunto, 1990, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, h. 309

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung berupa keterangan-keterangan dan pendapat dari para responden dan kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan melalui wawancara.¹⁴ Sumber data diperoleh dari lapangan secara langsung dengan wawancara pihak terkait yaitu Dwi Indriana Cahyani selaku HRD PT Aldo Reza Perkasa, Ibu Kun Z Hasanah selaku HRD di GMG dan Sholikul Arifin selaku Cleaning Service di PT Aldo Reza Perkasa.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh antara lain, dengan mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan peraturan perundang-undangan.¹⁵ Data sekunder terdiri dari:

- 1) Bahan Hukum Primer adalah bahan buku yang terdiri dari peraturan perundang-undangan¹⁶ antara lain
 - a) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b) Pasal 1320 KUHPerdata tentang Syarat Perjanjian
 - c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.100/Men/VI/2004 Tahun

¹⁴ Bambang Sunggono, 2008, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Bandung, h. 15

¹⁵ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, h. 12

¹⁶ Jhoni Ibrahim, 2006, *Teori Dan Penelitian Hukum Normatif*, Publishing, Malang, h. 295

tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

- d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - e) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Salinan Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
 - f) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- 2) Bahan hukum sekunder adalah berupa buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian.¹⁷ Bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti tulisan, jurnal dan buku-buku yang dianggap berkaitan dengan pokok permasalahan yang akan diangkat.
- 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia.¹⁸ Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum penunjang yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

¹⁷ Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*. Edisi 1 (satu), Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, h. 106

¹⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2013, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Edisi. Satu, Cetakan Ketujuh. Rajawali Pers, Jakarta, h.119.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data primer diperoleh melalui:

Wawancara

Yaitu teknik pengambilan data yang diperoleh dari penjelasan pihak-pihak terkait dan memahami permasalahan yang berkaitan dengan objek penelitian. Wawancara juga bisa disebut metode bertatap muka dengan informan untuk menanyakan fakta-fakta yang ada, pendapat maupun persepsi dari informan. Hasil wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan Tanya jawab secara langsung pada pihak-pihak terkait.

b. Data sekunder diperoleh melalui:

Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan yaitu dengan melakukan pencarian atau penelusuran bahan-bahan kepustakaan seperti berbagai literature, buku-buku atau jurnal serta peraturan perundang-undangan.

5. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisa dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu suatu analisis yang sifatnya menjelaskan atau menggambarkan mengenai peraturan-peraturan yang berlaku,

kemudian dikaitkan dengan kenyataan yang terjadi dalam suatu masyarakat, dan akhirnya dapat diperoleh suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara interaktif dengan cara ini hasil pengumpulan data dari wawancara direduksi kemudian di olah untuk memperoleh kesimpulan dari informasi tersebut, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan pengecekan ulang yang ditujukan kepada instansi dan para pihak yang terkait untuk mengetahui kebenaran informasi tersebut kemudian yang terakhir adalah menarik kesimpulan.

G. Sistematika Penelitian

Adapun penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Terminologi, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan .

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada tinjauan kepustakaan ini berisikan tinjauan umum tentang Perlindungan Hukum, tinjauan umum tentang Ketenagakerjaan, tinjauan umum tentang Tenaga Alih Daya, tinjauan umum tentang Perusahaan dan Tenaga Alih Daya dalam Perspektif Islam.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan pembahasan rumusan masalah yaitu tentang perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa dan kendala dan solusi dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa.

BAB IV PENUTUP

Berisi Pokok-pokok kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian, dan saran-saran yang dapat disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic).¹⁹ Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.

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 pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan

¹⁹ Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 53

kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.²⁰

Kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap

²⁰ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, 1991, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, Balai Pustaka, Jakarta, h. 595

orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

B. Tinjauan Umum tentang 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.²¹

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:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa

²¹ Abdul Khakim. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Adirya Bakti. Bandung, h.4

4. 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 di atas 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 asas keterpaduan melalui koordinasi 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.²²

²² Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Shoihin. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika. Jakarta, h. 7

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

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

C. Tinjauan Umum tentang Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*)

1. Pengertian Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing* / alih daya. Tetapi pengertian dari *outsourcing* / alih daya ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* / alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia,

membagi *outsourcing* / alih daya menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *outsourcing* / alih daya mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub *contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Mengenai pengertian *outsourcing* / alih daya dapat dapat dijumpai dalam beberapa pengertian menurut para pakar yaitu sebagai berikut :

- a. *Outsourcing* /alih daya menurut Candra Soewondo adalah pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (penyedia jasa)²³
- b. *Outsourcing*/alih daya menurut Greaver dalam Indrajit adalah tindakan mengalihkan atau menyerahkan aktivitas-aktivitas internal yang terjadi berulang kali dan hak-hak pembuatan keputusan yang dimiliki suatu perusahaan kepada jasa *out side providers*, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kontrak.

Dari pengertian *outsourcing* / alih daya diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu pekerjaan *outsourcing* / alih daya merupakan penyerahan aktifitas perusahaan kepada pihak luar atau penyedia jasa yang tercantum dalam perjanjian kontrak.²⁴

²³ Candra Soewondo, 2003, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*, Elok Media Kompetinso, Jakarta, h. 2

²⁴ Indrajit, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, h.3

Undang-Undang No.13 tahun 2003, yang menyangkut *outsourcing*/ alih daya adalah Pasal 64, Pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan Pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya *outsourcing* / alih daya .

Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

- 1) penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);
- 2) pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d) tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat 2)
- 3) perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3); perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
- 4) perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5);
- 5) hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)
- 6) hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);
- 7) bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).

Pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- b. perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), 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.

Pelaksanaan *outsourcing* / alih daya melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* / alih daya , perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* / alih daya , dan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing* / alih daya. Mengingat bisnis *outsourcing* / alih daya berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan *outsourcing* / alih daya di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.

Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* / alih daya adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 64, yang berbunyi sebagai berikut :

”Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Dengan demikian *outsourcing* / alih daya dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja.

Tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* / alih daya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar, dengan tujuan strategis ialah bahwa dengan melakukan *outsourcing* / alih daya , perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk dan layanan.

Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja. Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara *outsourcing* / alih daya , hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain.

2. Macam-macam Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*)

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* / alih daya di Indonesia diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66). Berdasarkan Pasal 1 pada KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain bahwa perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) adalah perusahaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

Ada 2 macam *outsourcing* / alih daya yang dikenal, yaitu :²⁵

a. *Outsourcing* / alih daya pekerjaan (*business process*)

Outsourcing / alih daya jenis ini, yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja. Pelaksanaan *outsourcing* / alih daya jenis ini diatur dalam Pasal 1601 huruf (b) KUHPerduta, yang berbunyi :

“Adanya perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”

²⁵ Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Universitas Atmaja, Yogyakarta, h.15

b. *Outsourcing* / alih daya pekerja (personel)

Outsourcing / alih daya pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Maksudnya bagian fungsi-fungsi tertentu dari perusahaan dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan dimana pekerja tersebut terikat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* / alih daya yang kegiatan usahanya adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan, *cleaning service*. Dengan demikian untuk bagian fungsi satuan tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, di mana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut.

3. Asas, Tujuan dan Manfaat *Outsourcing* / Alih Daya

Keuntungan yang didapatkan perusahaan dari penggunaan jasa *outsourcing* / alih daya adalah :

- a. Perusahaan dapat memanfaatkan keahlian dan kemampuan tenaga kerja untuk menjalankan strateginya
- b. Memperoleh tim manajemen tambahan sehingga dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan pengetahuan di atas pengetahuan perusahaan dan industri lain.
- c. Mampu mengurangi biaya tenaga kerja pada perusahaan

- d. Perusahaan tidak dipusingkan dengan tunjangan pemutusan hubungan kerja
- e. Perusahaan mampu menciptakan unit jasa dengan unjuk kerja yang tinggi.

4. Syarat-syarat *Outsourcing* / Alih Daya

Berdasarkan Pasal 1 KEP. 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menyebutkan bahwa perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya adalah perusahaan berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 66 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja *outsourcing* / alih daya tidak diperbolehkan untuk melaksanakan kegiatan pokok (inti) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi melainkan hanya untuk kegiatan penunjang kegiatan inti. Pekerjaan yang berfungsi sebagai kegiatan penunjang tersebut adalah tenaga pengamanan, *cleaning service*, catering, usaha penyediaan angkutan.

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 220/MEN/2004 tahun 2004 tentang bentuk dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

lain (KEP. 220/MEN/X/20040). Bentuk dan isi perjanjian *outsourcing* / alih daya adalah sebagai berikut :

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis,
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka harus Memenuhi syarat-syarat sebagai berikut (a) Di lakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan, (b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, (c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kerja perusahaan pemberi pekerjaan, (d) 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 biasanya, (e) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaanya kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan, (f). Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan maka perusahaan pemberi pekerjaan

menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat Pasal 6 ayat (2) KEP. 220/MEN/2004.

- c. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum kecuali (Pasal 3 KEP/MEN/X/2004) yaitu : (a) Perusahaan pemborongan pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang ; (b) Perusahaan pemborongan pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.
- d. Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajibanya untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan yang berbadan hukum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

- e. Dalam suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum (Pasal 4 ayat (1) KEP.220/MEN/X/2004).
- f. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud diatas bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang budan berbada hukum tersebut dengan pekerjaanya/buruhnya dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan.
- g. Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemborongan pekerjaan dalam pelaksanaan suatu pemborongan pekerjaan diatur dalam suatu perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborongan pekerjaan dan pekerja yang dipekerjakanya yang dapat dituangkan dalam PKWTT dan PKWT tertentu apabila telah memenuhi persyaratan perjanjian karja waktu tertentu, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Penyediaan Jasa Pekerja.

D. Tinjauan Umum tentang Perusahaan

Pengertian perusahaan secara umum yaitu istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan perundang-undangan diluar KUHD. Definisi perusahaan tidak dijelaskan secara resmi dalam KUHD, namun definisi Perusahaan secara resmi dirumuskan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan. Adanya definisi perusahaan ini merupakan hasil perumusan dari para penulis hukum yang secara bersama-sama merumuskan definisi perusahaan berdasarkan pengetahuan mereka secara empiris. Adapun rumusan lain terkait pengertian perusahaan :

1. Molengraaff Menurut Molengraaff,

Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Pandangan Molengraaff ini mengambil sudut pandang ekonomi karena beliau memandang bahwa perusahaan memiliki tujuan memperoleh penghasilan dengan cara yang dijelaskan.²⁶

2. Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan

Pada Pasal 1 huruf (b) tercantum, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

²⁶ B. Rini Heryanti. 2009, *Hukum Bisnis*. Semarang University Press, Semarang, h. 22

3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan

Pasal 1 Angka (1) ditentukan,

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.”

Dari beberapa definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan haruslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

1. Melakukan kegiatan secara terus menerus
2. Memperoleh keuntungan dan laba
3. Diselenggarakan oleh perorangan maupun badan usaha berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum
4. Berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

E. Tenaga Alih Daya Dalam Perspektif Islam.

Menurut Imam Syaibani: “Kerja merupakan usaha mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari oleh konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.²⁷ Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan

²⁷ Nurul Huda, 2008, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, Kencana, Cet-1, Jakarta, h. 227.

yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar.²⁸ Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan. Allah memberikan penjelasan secara rinci dalam firman-Nya pada QS. Al-Ahqaaf Ayat 19:²⁹

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوفِّيَهُمْ
أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :
Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat di atas di jelaskan Islam menekankan bahwa apa yang didapat oleh seseorang adalah sesuai dengan jerih payahnya. Siapa yang lebih banyak pekerjaannya (amalannya) akan mendapatkan hasil atau pahala yang lebih besar pula. Ukuran ketinggian derajat adalah ketakwaan kepada Allah SWT yang diukur dengan tingkat keimanan, intensitas dan kualitas amal salehnya. Apabila karena pekerjaannya menjadi lebih kaya dari yang lain, Islam memberikan tanggung jawab sosial yang lebih besar kepada mereka. Hal ini

²⁸ Iman Setya Budi, Arie Syantoso, 2018, Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah, Fakultas Studi Islam Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin Indonesia, (AL-IQTISHADIIYAH, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, Volume: IV, Nomor I, h. 112

²⁹ Departemen Agama Yayasan Penyelenggara Penerjemah. 1992, *Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Intermasa, Jakarta, QS. Al-Ahqaaf Ayat 19.

merupakan suatu kehormatan yang diberikan oleh Allah kepadanya karena orang yang memberi dan menolong orang lain sangat dihargai.

Penggunaan sumber daya manusia secara penuh dan efisien harus menjadi sasaran tak terpisahkan dalam sistem Islam, karena hal itu akan membantu dalam merealisasikan bukan saja tujuan kesejahteraan ekonomi berbasis luas, tetapi juga menanamkan dalam diri manusia martabat yang dituntut oleh statusnya sebagai khalifah. Demikian juga pemanfaatan secara efisien dan penuh terhadap sumber daya adalah sasaran yang esensial karena menurut Islam sumber daya di bumi peruntukan bagi kesejahteraan manusia. Mereka yang tidak bekerja layak tanpa stigma dan prasangka diberikan bantuan secukupnya yang di masukkan ke dalam program solidaritas sosial Islam³⁰

1. Hak Dan Kewajiban Pekerja Alih Daya Dalam Pandangan Islam.

Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, diantara lain : Menghidupkan tanah mati, menggali kandungan bumi, berburu, makelar (*samsarah*), peseroan antara harta dengan tenaga (*mudarabah*), mengairi lahan pertanian (*musyaqah*), Kontrak tenaga kerja (*ijarah*).³¹

Hak-hak pokok buruh menurut Afzalur Rahman yang dikutip oleh Muhammad Arkoun adalah sebagai berikut:³²

a. Berhak menerima upah yang memungkinkan menikmati hidup layak

³⁰ Umer Chapra, 2000, *Sistem Moneter Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, h. 3.

³¹ Taqiyuddin An-Nabhani, 1996, *Membangun sistem perekonomian Alternatif Prespektif Islam*, Risalah Gusti, Surabaya, h. 103

³² Afzalur Rahman yang dikutip Muhammad Arkoun, 2004, *Etika Bisnis Islami*,: UPP-AMP YKPN, t.t. Yogyakarta, h. 172

- b. Tidak boleh diberi pekerjaan yang terlalu berat yang ia tidak sanggup, jika dipercaya melakukan tugas berat maka ia harus dibantu.
- c. Harus diberi bantuan pengobatan yang layak, asuransi, ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi pada saat kerja serta diberi tunjangan hari tua yang sebagian besar diambilkan dari dana zakat.
- d. Majikan harus mengeluarkan sadaqah untuk pekerjanya.
- e. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan termasuk di dalamnya fasilitas untuk beribadah dan lain-lain.

Ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kontrak kerja atau Alih daya. Langkah-langkah tersebut adalah:³³

- a. Mengaharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad ijarah.
- b. Negara akan mencegah kezaliman yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya.
- c. Menetapkan dan mengatur mekanisme persengketaan atau permasalahan dalam kontrak kerja.

³³ Mannan, 1993, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, h. 78

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Alih Daya Dalam Perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa

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 buku-nya “*Crime and Costum In Savege*”, mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam ke-adaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.³⁴

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

³⁴ Soeroso. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika. Jakarta

menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan 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. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

Tenaga kerja merupakan elemen penting dalam faktor produksi dan pembangunan. Tenaga kerja bisa menjadi penentu berhasil tidaknya pembangunan atau produksi, dan cepat tidaknya *output* yang dihasilkan terwujud. Dahulu, perusahaan mengangkat tenaga kerja sebagai karyawan tetap. Mereka mendapatkan gaji tetap dan berbagai tunjangan dari perusahaan agar tetap nyaman bekerja. Pekerja yang bahagia, akan membantu proses produksi sesuai target yang ditetapkan perusahaan.³⁵

Belakangan, saat perusahaan berusaha menekan ongkos produksi untuk mendapatkan keuntungan maksimal, muncul sistem *outsourcing* atau alih daya.

³⁵ <https://news.republika.co.id/berita/pm31g8257/perlindungan-hukum-terhadap-tenaga-kerja-outsourcing>

Undang-undang tidak menjelaskan secara tegas tentang *outsourcing*. Namun, dalam pasal 64 Undang-Undang No 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), disebutkan bahwa, "*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.*"

Peran pemerintah dalam hal ini salah satunya adalah sebagai fungsi dalam menetapkan regulasi dan melakukan pengawasan terhadap Undang-Undang di bidang Ketenagakerjaan. Salah satu regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah di bidang Ketenagakerjaan adalah Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan). Adapun isu baru yang baru diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mengenai "*outsourcing*". Istilah *outsourcing* dalam Bahasa Indoneia dikenal dengan istilah "alih daya". Sedangkan menurut Maurice F Greaver II *outsourcing* diartikan sebagai "*strategic use of out- side parties to perform activities. Traditionally handled by internal staf and respurces*". Definisi tersebut dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusanya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Ada juga Pandangan yang mengatakan *outsourcing* merupakan pendelegasian

operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).³⁶

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak menyebutkan secara tegas istilah *outsourcing*. Namun pengertian *outsourcing* bisa dijumpai dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan *outsourcing* merupakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Salah satu alasan strategis dilakukannya sistem *outsourcing* adalah menggunakan tenaga-tenaga yang ada untuk aktifitas yang lebih efektif dan efisien dengan mendekati produsen atau perusahaan dengan pasar atau konsumen. Melalui metode delegasi atau *outsourcing*, pihak perusahaan hanya memikirkan *how to doing business*, sedangkan untuk urusan pengadaan jasa *outsourcing* diserahkan pada pihak lain (perusahaan di bidang penyedia jasa *outsourcing*). Pihak penyedia jasa *outsourcing* mempunyai tanggung jawab hukum yang sangat luas, tidak hanya pada tahap pelaksanaan kontrak tetapi juga pada fase pra kontrak yaitu adanya kewajiban untuk melakukan penelitian yang mendalam terhadap para tenaga kerja yang akan dipekerjakan di luar.

Praktek *outsourcing* pada saat ini semakin marak dilakukan baik dari kalangan pengusaha maupun penyedia jasa *outsourcing* itu sendiri. Seiring

³⁶ Husni, Any Suryani Hamzah. 2014. Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem *outsourcing*, Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/ PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 45 No.3

dengan berkembangnya hubungan industrial ketenagakerjaan dengan sistem outsourcing banyak menimbulkan suatu hal negatif bagi perkembangan pekerja atau buruh. Banyak hak-hak pekerja begitu diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Sehingga tenaga kerja yang dikeluarkan ternyata belum sepenuhnya “ahli”. Selain itu, terkadang *positioning* mereka salah, sehingga timbul dampak dari *the wrong man on the wrong place* yang mengakibatkan ketidakseimbangan pekerja.

Penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya.³⁷ *Outsourcing* merupakan pendelegasian operasi atau manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan alih daya atau perusahaan *outsourcing*).³⁸ Istilah *outsourcing* tidak dapat kita temukan secara langsung di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pada pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan 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 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut diatas maka *outsourcing* atau yang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut

³⁷ 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.

³⁸ Chandra Suwondo. 2004. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Alex Media Komputindo. Jakarta.

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.³⁹ Maka jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat di klasifikasikan menjadi dua, yaitu 1). Perjanjian pemborongan pekerjaan atau 2). Penyediaan jasa pekerja atau buruh.⁴⁰

Secara limitatif Undang-Undang Ketenagakerjaan 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) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Tahun 2020 ini telah dikeluarkan sebuah Undang-Undang baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang 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

³⁹ Sehat Damanik. 2007. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. DDS Publishing. Jakarta

⁴⁰ Agusmudah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

menciptakan lapangan kerja dan untuk meningkatkan asing dan dalam negeri.

Undang-Undang Cipta kerja setelah disahkan dan diundangkan 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 ditambahkan beberapa ketentuan, untuk pengaturan mengenai *outsourcing* terdapat perubahan diantaranya dihapusnya Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Pasal 81 angka 18 dan 19 Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga saat ini *Outsourcing* atau alih daya hanya diatur dalam Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang antara lain mengatur hubungan kerja perusahaan alih daya dengan pekerja.

Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Cipta Kerja telah merubah ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, terlihat beberapa perubahan yaitu dihapusnya ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan *outsourcing* atau alih daya, terdapat penambahan mengenai perlindungan apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya, serta pengaturan tambahan mengenai perizinan bagi perusahaan *outsourcing* atau alih daya tersebut.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi dari hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan masyarakat. Perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh

atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*).

Dalam rangka menunjang terciptanya Visi, Misi tersebut diatas maka sasaran PT. Aldo Reza Perkasa mempersiapkan sarana dan fasilitas yang memadai agar dapat berjalan lebih lancar, sehingga diperlukan pekerjaan yang salah satunya adalah pekerjaan pemborongan pekerjaan atau peyediaan jasa tenaga kerja yang disebut dengan *outsourcing*.⁴¹

Oleh karena itu beberapa kegiatan penunjang yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi diserahkan kepada pihak ketiga. Kegiatan-kegiatan tersebut diantaranya adalah kebersihan (*cleaning service*), keamanan (*security*), Driver, dan sebagainya.

Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”. Dalam Pasal 6 ayat (1) yang menjadi ruang lingkup jaminan social tenaga kerja adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan.⁴²

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan Pasal 6 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha”. Pasal 11 yang berbunyi “setiap

⁴¹ Hasil wawancara dengan Dwi Indriana Cahyani selaku HRD PT Aldo Reza Perkasa, pada tanggal 8 Juni 2023 pukul 13.00 wib di Ds. Muktiharjo RT 02 RW 01 Pati

⁴² Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, 2006, *Himpunan Lengkap Undang- Undang Bidang Perburuhan*, Andi Offset, Yogyakarta

tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.” Pasal 61 ayat (5) yang berbunyi “ dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Pasal 86 ayat (1) setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Bab X bagian kedua tentang pengupahan Pasal 88 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 99 ayat (1) “ setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja”.

Secara umum hak-hak karyawan *outsourcing* (alih daya) yaitu mendapatkan upah, mendapatkan uang lembur, mendapatkan hak cuti, mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya), mendapatkan perlindungan Jamsostek, mendapatkan kompensasi PHK.

Hubungan kerjasama perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian yang dibuat para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal

1320 KUH Perdata, yaitu: (1) adanya kesepakatan para pihak; (2) adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian; (3) adanya suatu hal tertentu; dan (4) adanya sebab yang halal.

Perjanjian *outsourcing* tidak hanya didasarkan pada asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, tetapi juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: (1) kesepakatan kedua belah pihak; (2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dalam implementasinya, perjanjian kerja *outsourcing*, melalui 2 (dua) tahapan perjanjian, yaitu: *pertama*, pembuatan perjanjian kerja antara pihak penyedia jasa pekerja *outsourcing* dengan tenaga kerja dan *kedua*, pembuatan perjanjian kerjasama antara penyedia jasa *outsourcing* dengan pengguna jasa pekerja *outsourcing*. Kedua tahapan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan tenaga kerja.

Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah

perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak; dan

e. perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

2. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh.

Dalam hal ini perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

Melalui 2 (dua) tahapan perjanjian ini, maka walaupun tenaga kerja sehari-harinya bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan, tetapi ia tetap

berstatus sebagai tenaga kerja pada perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan terhadap hak-hak tenaga kerja seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab penuh perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing*.

Perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan *outsourcing* dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian *outsourcing* mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan *outsourcing*. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja seperti ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, karena lingkup pekerjaannya dapat berubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Tenaga kerja *outsourcing* walaupun secara organisasi berada di bawah perusahaan *outsourcing*, tetapi pada saat rekrutmen harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna *outsourcing*. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaganya.

Masalah yang terjadi antara perusahaan *outsourcing* PT Aldo Reza Perkasa dengan perusahaan pengguna *outsourcing* (GMG) bahwa kontrak kerja *outsourcing* dan GMG baru saja diperpanjang, dan kontrak *outsourcing* dengan tenaga sudah tanda tangan PKWT. Dikarenakan perusahaan pengguna *outsourcing* (GMG) sampai lebih dari 5 bulan tidak membayarkan tagihan akhirnya PT Aldo Reza Perkasa kirim surat somasi kepada perusahaan pengguna *outsourcing* (GMG). Owner perusahaan pengguna *outsourcing* (GMG) yang rencana akan melakukan pembayaran secara bertahap tapi tidak ada itikad baik dari pihak GMG untuk menyelesaikan, bahkan tidak bisa dihubungi. Dari pihak perusahaan pengguna *outsourcing* (GMG) masih membutuhkan tenaga *outsourcing* untuk masuk di pelayanan, akhirnya HRD PT Aldo Reza Perkasa memutuskan konsultasi ke Polres Kudus tapi ternyata sudah banyak laporan dari nasabah, maka daripada beresiko lebih banyak PT Aldo Reza Perkasa kirimkan surat pemberitahuan untuk penarikan tenaga yang sifatnya sementara (misal termin sudah dibayarkan semua tenaga dikembalikan lagi). Sampai tenaga ditarik tidak ada itikad baik juga. Sebetulnya kalau kondisi seperti ini bisa saja dengan berakhirnya kontrak antara perusahaan pengguna *outsourcing* (GMG) dan PT Aldo Reza Perkasa berakhir, tenaga yang ditempatkan ikut berakhir kontrak, tapi karena pertimbangan tenaga maka dipertahankan sampai 1 tahun.⁴³

⁴³ Hasil wawancara dengan Ibu Kun Z Hasanah selaku HRD di GMG, pada tanggal 6 Juni 2023, pukul 11.05 wib bertempat di Jl. Jl. Jendral Sudirman Ruko Sudirman Square No 1-2 B Kudus

Hubungan hukum Perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* (Alih Daya) menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*.⁴⁴

Hal yang mendasari tenaga kerja *outsourcing* harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah: (1) tenaga kerja tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja; (2) *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh tenaga kerja dan semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja; dan (3) bukti tunduknya tenaga kerja *outsourcing* terdapat pada *memorandum of understanding* (MoU) antara perusahaan *outsourcer* dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja.⁴⁵

Pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Aldo Reza Perkasa kepada tenaga kerja/buruh untuk menjamin hak-hak pekerja/buruhnya adalah sebagai berikut :

⁴⁴ Patrik, Purwahid. 1994, *Dasar-dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang)*, Mandar Maju, Bandung

⁴⁵ Pan Mohammad Faiz, "Outsourcing dan Tenaga Kerja", <http://jurnal.hukum.blogspot.com>

1. Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan PT. Aldo Reza Perkasa.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke satu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja tenaga kerja/buruh dengan PT. Aldo Reza Perkasa dilakukan melalui Perjanjian yang dilakukan secara tertulis, dalam bentuk Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu, Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang dibuat Pengusaha dengan Pekerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.”⁴⁶

Dengan diadakannya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja dengan perusahaan akan mejamin kepastian hukum tentang hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan, dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan.⁴⁷

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jaminan social dapat diartikan secara luas dan sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha

⁴⁶ Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Dwi Indriana Cahyani selaku HRD PT Aldo Reza Perkasa, pada tanggal 8 Juni 2023 pukul 13.00 wib bertempat di Jl. Ds. Muktiharjo RT 02 RW 01 Pati

tersebut oleh Sentanoe Kertonegoro dikelompokkan dalam empat bagian usaha utama sebagai berikut:⁴⁸

- a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, pendidikan bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan social (*Social Service*).
- b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketentuan yang dapat disebut bantuan social (*Social Asistance*).
- b. Usaha-usaha yang berupa pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana social (*Social Infra Structure*).
- c. Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko social ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (*Social Insurance*).

Dengan mencakup usaha-usaha tersebut diatas, maka secara defenitif pengertian jaminan social secara luas dapat jumpai dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok jaminan sosial, pasal 2 ayat (4) sebagai berikut :

“Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem sosial perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial

⁴⁸ Sentanoe Kertonegoro, 1996, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Mutiara. Jakarta, h. 25

bagi warga Negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf jaminan social”.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang jaminan social Nasional, dalam pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan social adalah “suatu bentuk perlindungan social untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak ” Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut;

“jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”

Jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, mengatur 4 program pokok yang harus diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara PT (Persero) Jamsostek, dan kepada perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit sepuluh orang pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1000.0000,00 sebulan wajib wajib mempekerjakan pekerja/buruhnya kedalam program Jamsostek. Keempat program tersebut adalah :

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian.
- c. Jaminan hari tua,dan
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

3. Upah

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai, dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas suatu perijinan kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Agar tenaga kerja *outsourcing* dapat hidup dengan layak maka diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) undang-Undang dasar 1945 yaitu : “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 88 ayat (1) : “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah

penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Mengingat dalam kegiatan *outsourcing* perjanjian kerjasama bukan ditandatangani oleh pekerja dengan pemberi pekerjaan, melainkan antara perusahaan tempat pekerja bekerja, selaku penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi kerja, maka negosiasi terhadap upah/jasa pekerja tidak bisa diketahui oleh pekerja/buruh. Oleh karena bisnis perusahaan penerima pekerjaan adalah dengan mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan perusahaan lain, maka dari jasa itulah perusahaan memperoleh keuntungan, yang diperoleh berasal dari selisih antara upah dan jasa yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan yang dibayarkan kepada para pekerja. Dengan demikian, tidak mungkin semua upah yang diterima dibayarkan kepada pekerja, melainkan akan dipotong untuk keuntungan perusahaan.

Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja/mangkir, maka upah/gaji tidak dibayarkan atau akan di potong secara proporsional. Namun bagi pekerja yang tidak dapat menjalankan tugasnya karena sakit tetap mendapat upah seperti biasa.⁴⁹

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Sholikul Arifin selaku Cleaning Service di PT Aldo Reza Perkasa , pada tanggal 31 Mei 2023, pukul 13.32 wib di Jl. Jendral Sudirman Ruko Sudirman Squere No 1-2 B Kudus

4. Hak cuti dan Hak Tunjangan Hari Raya (THR)

Hak cuti diberikan oleh PT. Aldo Reza Perkasa kepada pekerja sesuai dengan Pasal 7 Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Aldo Reza Perkasa yang berbunyi :

Bahwa oleh karena perjanjian ini dalam bentuk PKWT maka tidak ada pengaturan khusus tentang cuti, akan tetapi pihak kedua dapat mengajukan permohonan cuti sesuai prosedur yang berlaku yang teknis pelaksanaan ditetapkan menurut ketentuan perusahaan berdasarkan pasal 1 perjanjian ini.

Setiap pekerja berhak mengajukan permohonan hak cuti kepada perusahaan, tentunya sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan. Hak cuti diberikan kepada pekerja yang telah bekerja atau menjalankan pekerjaannya sekurang-kurangnya satu tahun. Permohonan cuti yang diajukan oleh tenaga kerja harus sudah diajukan satu minggu sebelum tanggal cuti tersebut.

Tunjangan Hari Raya (THR) di atur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 8 yang menyebutkan bahwa pihak pertama (perusahaan) akan membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada pihak kedua (tenaga kerja), menurut ketentuan Permenaker No.Per.04/Men/1994 dan dengan berdasarkan Pasal 1 dari perjanjian ini.

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Aldo Reza Perkasa setelah diperhatikan tidak ada satu pasal pun yang mengatur tentang hak pekerja mengenai pesangon yang sangat dibutuhkan oleh pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga tidak

adanya kepastian hak tenaga kerja tentang pesangon tersebut, padahal pesangon tersebut sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja yang pekerjaan berakhir. Pesangon yang seharusnya dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena menjadi kewajiban dari perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka dalam dunia *outsourcing*, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/ buruh, perlindungan tersebut dimulai dari adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Problematika mengenai *outsourcing* cukup bervariasi. Hal ini terjadi karena penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin sering dipraktikkan dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing*. Praktik *outsourcing* hanya lebih menguntungkan bagi perusahaan, tetapi tidak demikian bagi tenaga kerja. Praktik *outsourcing* lebih banyak merugikan tenaga kerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak

adanya *job security*, serta tidak adanya jaminan pengembangan karir. Dalam keadaan seperti ini, pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan tenaga kerja dan menyebabkan kabur dan biasanya hubungan industrial.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkait dengan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang sangat kompleks, karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Menurut Soepomo dalam Abdul Hakim,⁵⁰ disebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, 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; dan (3) perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya mengandung dua unsur yaitu: perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Tujuan perlindungan hukum preventif adalah untuk menghindari sengketa, salah satu wujudnya melalui pelibatan peran serta masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan yang belum disahkan. Ironisnya hal ini belum berjalan di Indonesia, bahkan seringkali terjadi bahwa suatu undang-undang yang telah disahkan tidak pernah mempunyai naskah

⁵⁰ Abdul Hakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Jakarta, h. 61-62

akademis. Penerapan teori hukum dan filsafat hukum dalam suatu peraturan perundang-undangan terkadang dianggap kurang penting. Peraturan sering hanya untuk memenuhi kebutuhan pragmatis dan hanya dianggap sebagai suatu proyek yang patut untuk diperebutkan dananya.

Sebelum disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan terhadap pekerja *outsourcing* diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Merujuk pada peraturan tersebut, hubungan kerja *outsourcing* dilakukan dengan berlandaskan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam hal ini, hubungan kerja *outsourcing* harus tetap memenuhi persyaratan sebagaimana termaktub dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans No. Kep 100/MEN/VI/2004). Menilik kedua peraturan yang mengatur hubungan kerja system *outsourcing*, nyatanya pengaturan hubungan kerja tersebut memiliki ketidakjelasan norma yang menimbulkan multitafsir dan mengakibatkan ketidakpastian hukum terhadap hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*.

Selanjutnya disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja mengubah *outsourcing* yang sebelumnya merupakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Melalui Undang-Undang Cipta Kerja pemerintah telah melakukan perluasan atas *outsourcing*

yang sebelumnya hanya secara implisit diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana dalam Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan pengaturan batasan dari pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja *outsourcing* yang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat batasan tidak bolehnya pekerja *outsourcing* untuk melakukan kegiatan pokok ataupun kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Dengan demikian, dihapuskannya batasan pekerjaan tersebut oleh Undang-Undang Cipta Kerja, pekerja *outsourcing* sekarang ini dapat melakukan segala jenis pekerjaan baik kegiatan pokok maupun kegiatan penunjang selama hal tersebut diberikan oleh perusahaan.

Konstruksi hukum sistem *outsourcing* yang kedua ini diawali oleh 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. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Misalnya untuk penempatan 100 orang pekerja, perusahaan pengguna membayar Rp.10.000.000,00, dan kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Konstruksi hukum seperti ini tidak jauh berbeda dengan sistem perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan sejumlah uang dan hal ini

merupakan bentuk perbudakan moderen.

Pada sisi lain, *outsourcing* dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, tidak menjamin adanya *job security* dan tidak adanya kelangsungan pekerjaan seorang pekerja, karena seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti pada suatu saat hubungan kerjanya akan putus dan tidak akan bekerja lagi pada perusahaan pengguna, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsource* dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Berbeda misalnya dengan pekerja tetap, yang akan tetap bekerja pada perusahaan, selama tidak diberhentikan karena adanya kesalahan yang dibuat atau karena telah melampaui batas usia bekerja. Dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja *outsourcing* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Alih Daya Dalam Perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa adanya kewajiban bagi perusahaan untuk mempersyaratkan dalam perjanjian kerja adanya perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja yaitu upah dan kesejahteraan, apabila terjadi perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Dalam hal perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja berdasarkan PKWT, dalam perjanjian kerjanya harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja apabila terjadi perselisihan. Keleluasaan dalam mengatur jangka waktu PKWT harus diimbangi dengan peningkatan perlindungan bagi

pekerja pada saat berakhirnya PKWT.

Konsep perlindungan hukum, yaitu pihak pekerja yang kedudukan lebih lemah dari pengusaha/perusahaan baik terhadap perusahaan alih daya (perusahaan penerima pekerjaan) maupun dalam kaitan dengan perusahaan pemberi pekerjaan harus mendapat perlindungan hukum, baik perlindungan hukum secara preventif maupun perlindungan hukum secara represif. Perlindungan hukum secara preventif maksudnya bahwa hak-hak normatifnya seperti upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan sosial dan lain-lain sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja. Sedangkan perlindungan hukum represif, yaitu hak-hak pekerja yang merupakan sarana atau upaya pekerja untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam perundangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK atau pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan.

Menurut penulis, permasalahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja alih daya secara normatif yang mengkooptasi muatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga berimplikasi mengkebiri jaminan hak-hak kaum buruh, yang justru hanya menempatkan posisi kaum buruh/pekerja sebagai pihak yang dieksploitasi pihak majikan/pengusaha, sebab mendasarnya adalah filosofi asas yang mendasari tegaknya Undang-Undang Cipta lapangan Kerja tersebut, adalah pada standar berpikir investasi.

5. Kesempatan Jenjang Karier

Jenjang karier atau *career path* dapat didefinisikan sebagai serangkaian pengalaman kerja yang di miliki untuk mencapai tujuan akhir. Jenjang karier merupakan salah satu strategi *talent management* yang memberikan peluang bagi karyawan untuk mengemban dan mendapatkan tugas, tanggung jawab, kualifikasi, gaji, dan kesempatan naik ke level yang lebih tinggi.

Manfaat Jenjang Karier bagi Perusahaan dan Karyawan

Manfaat bagi Karyawan:

- Meningkatkan motivasi dan aspirasi kerja
- Memahami keterampilan yang dimiliki saat ini dan ekspektasi skill yang perlu dikuasai untuk naik jenjang karier
- Memperbesar kesempatan pengembangan karier secara profesional dengan kesempatan mengikuti pelatihan dengan support perusahaan

Manfaat bagi Perusahaan:

- Meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan
- Menambah efektifitas *talent mapping* karena setiap karyawan mengetahui pemetaan karier mereka di masa depan
- Meningkatkan periode masa bakti karyawan
- Memperbaiki citra dan reputasi dengan komitmen untuk terus mendukung setiap karyawannya meningkatkan kemampuan secara profesional

Jenis-Jenis Jenjang Karier

Secara umum jenjang karier terbagi menjadi dua, yaitu jenjang manajemen dan jenjang kontributor individu. Jenjang karier manajemen atau menjadi manajer menawarkan kemajuan karier yang terus menanjak secara vertikal, dengan fokus untuk menjadi memimpin dan mengelola tim serta mempengaruhi keputusan strategis perusahaan. Jenjang karier kontributor individu menawarkan cakupan karier yang lebih horisontal,

dengan fokus pada penambahan dan pengembangan keterampilan khusus dalam pekerjaan tertentu tanpa perlu memimpin tim.

Kedua jenis jenjang karier ini memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan karier mereka dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam menciptakan tim yang solid.

Dalam mengembangkan karier karyawan, perusahaan menyediakan berbagai program pengembangan keterampilan, melakukan evaluasi terhadap keterampilan dan aspirasi karyawan, serta memberikan peluang karier yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan karyawan. Semua upaya ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memotivasi karyawan untuk berkembang di perusahaan.

B. Kendala Dan Solusi Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Alih Daya Dalam Perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa

Sejalan dengan terjadinya reformasi industri, maka perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk bermutu dengan biaya terendah. Sekitar tahun 1950-an, sampai dengan tahun 1960-an, berbagai pertemuan ekonomi telah mendorong ke arah diversifikasi usaha, dengan tujuan mendapatkan keuntungan dari perkembangan ekonomi dunia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat krusial untuk dikaji pada hal pelaksanaannya dikarenakan perlindungan tadi dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa subordinat atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh bersama lingkungannya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha yang dijalankan. Hal tersebut menjadi prinsip ketenagakerjaan yang mana salah satu objek proteksi ketenagakerjaan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan ialah keselamatan serta kesejatan kerja, bahwa setiap tenaga kerja berhak menerima perlindungan atas keselamatan serta kesehatan kerja pada melakukan pekerjaan buat kesejahteraan hidup serta menaikkan produktivitas nasional. Perlindungan hukum tersebut terus berkaitan erat bersamaan dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat khususnya dalam hal ketenagakerjaan bagi pekerja/buruh, berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat.

Tuntutan agar hak-hak pekerja alih daya dilindungi sangat wajar dan harus didukung penuh. Memang benar pelaksanaan alih daya di Indonesia banyak yang salah kaprah karena peran pemerintah dalam mengawal pelaksanaan alih daya masih lemah. Jumlah tenaga kerja yang melimpah tidak sebanding dengan pekerjaan yang ada, ditambah dengan kurangnya tenaga kerja yang kompeten sehingga posisi tawar pekerja rendah. Hal ini

diperparah mental pengusaha yang mau enak saja, hanya mau memakai tenaga pekerja tanpa memperhitungkan kesejahteraannya. Oleh sebab itu, menjadi tujuan kita bersama, termasuk peran pengusaha untuk menghapus praktik pelaksanaan alih daya yang tidak benar.

Putusan MK nomor 27/PUU/ IX/2011 yang bertujuan memperjelas perlindungan tenaga kerja alih daya malah memperkeruh suasana. Putusan ini harus ditindaklanjuti dengan pengaturan di lapangan agar jelas siapa yang harus bertanggung jawab terhadap kelangsungan bekerja pekerja tersebut. Apakah kelangsungan bekerja tidak dikaitkan dengan lamanya masa kerja yang berdampak terhadap hak mendapatkan pesangon jika terjadi PHK? Sangat disayangkan Putusan MK menyamaratakan semua kasus dan menjadikan kasus pencatat meter sebagai rujukan pelaksanaan alih daya semua pihak. Padahal, pelaksanaan alih daya yang baik dan taat hukum masih banyak.

Putusan MK yang bertujuan menghapus praktik alih daya yang salah ini tidak tepat sasaran, sebab banyak perusahaan alih daya abal-abal yang tidak berbadan hukum, tidak mempunyai alamat jelas, bahkan tidak ada perjanjian tertulis. Mereka masih bebas melakukan praktik alih daya yang salah. Putusan MK yang tidak memperhatikan keterangan dari pihak pengusaha ataupun asosiasi perusahaan alih daya agar fakta berimbang, dalam pelaksanaannya akan memunculkan ketidakpastian hukum. Apa yang dimaksud dengan jaminan kelangsungan bekerja? Apakah yang penting adalah terus-menerus bekerja walaupun perusahaan pemenang tender

berbeda tanpa memperhatikan masa kerja? Jika ”ya” berarti adanya kepastian terhadap kelanjutan bekerja, tetapi tidak ada kepastian terhadap pesangon dan siapa yang membayarkan.

Dalam pelaksanaan alih daya yang baik dan benar sebetulnya tidak akan dimungkinkan praktik pemotongan gaji, bekerja tanpa perlindungan Jamsostek, upah di bawah UMR, atau bekerja terus-menerus tanpa kontrak kerja tertulis. Namun, pelaksanaan alih daya sesuai peraturan harus diawasi secara ketat melalui mekanisme evaluasi dan audit yang sudah diatur jelas dalam *Service Level Agreement*.

Pelaksanaan alih daya harus meningkatkan peran pemerintah dalam pengawasan dan berdasarkan standar regulasi di tingkat pusat dan daerah. Diperlukan pengawas yang mempunyai sertifikat kompetensi. Sudah menjadi rahasia umum, petugas negara yang menangani ketenagakerjaan banyak yang berasal latar belakang agama, pariwisata, atau perdagangan. Masa kerja mereka di dinas tenaga kerja pemerintah daerah juga pendek karena terkait jabatan bupati atau gubernur. Hal ini membuat pengawasan di lapangan menjadi tidak efektif.

Pemerintah harus menindak tegas praktik yang mengatasnamakan alih daya dalam bentuk premanisme atau dilakukan tanpa memakai perusahaan yang berbadan hukum. Peran Tripartit Nasional dapat dilibatkan untuk menjadi ujung tombak menyelesaikan masalah. Rencana pemerintah membatasi pelaksanaan alih daya hanya pada 5 area: usaha pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja buruh, tenaga pengaman, jasa

penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh adalah hal yang *contra productive*.

Membatasi pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak ketiga hanya di lima area. Jika alih daya dibatasi, semua kegiatan dari hulu ke hilir harus dilakukan semua oleh perusahaan besar. Hal ini menutup kesempatan perusahaan kecil ambil bagian dalam melaksanakan sebagian pekerjaan. Padahal, alih daya mendorong semangat kewirausahaan dan berkembangnya perusahaan lokal. Jangan dilupakan nasib ribuan perusahaan alih daya yang mempekerjakan jutaan orang. Kebanyakan mereka adalah perusahaan kecil menengah yang kalau ditutup akan menimbulkan persoalan baru lagi. Domain pemerintah adalah mengatur dan melindungi hak-hak pekerja yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti upah, jam kerja, dan jaminan sosial, bukan mengatur "core dan noncore".

Pelaksanaan alih daya dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia merupakan suatu hal baru. Banyak yang harus dipertimbangkan perusahaan ketika menggunakan sistem alih daya. Dalam praktiknya tentunya terdapat banyak pro dan kontra. Pengertian alih daya adalah menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga dengan berbagai alasan. Sebagai contoh untuk faktor efisiensi perusahaan supaya dapat lebih focus pada bisnis utama agar menjadi lebih maksimal. Pemerintah juga tidak bisa menghapus sistem ketenagakerjaan yang baru ini karena sistem alih daya adalah solusi bagi perusahaan agar bisa bergerak lebih dinamis.

Pekerja alih daya yang ditempatkan dalam perusahaan pemberi kerja

seringkali tidak sama dalam penerapannya terhadap beberapa hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang diberikan kepada pekerja yang berada di perusahaan pemberi kerja, sehingga para pekerja sering melakukan demo untuk menyuarkan hak-haknya agar disamakan dan tidak ada diskriminasi dalam pemberian hak-haknya karena sifat dan bentuk pekerjaannya sama.

Demikian juga terhadap pekerja yang melakukan hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja yang mengalami keadaan pailit juga akan mendapatkan perlindungan hukum terhadap hak-hak yang harus diterima, tetapi hal ini tergantung terhadap perjanjian hubungan kerja yang ditandatangani dan batas waktu perjanjian tersebut antara pekerja alih daya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, apabila perjanjian hubungan kerja dilakukan dengan waktu tertentu dan masih terikat kontrak atau sifat pekerjaannya yang terus-menerus. Hak-hak tersebut akan tetap menjadi utang harta pailit, dimana upah pekerja merupakan salah satu dari piutang yang di istimewa dan jelas bahwa pekerja yang belum memperoleh bayaran atas upah dan hak-hak lain (seperti pesangon, uang penghargaan, dan lain-lainnya) dari debitor pailit merupakan kreditor preferen (kreditor yang mempunyai hak yang istimewa).⁵¹

Diketahui bahwasanya pekerja alih daya diupayakan untuk mendapatkan perlindungan mengenai hak sebagai pekerja yang seharusnya dilaksanakan setidaknya-tidaknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan

⁵¹ Jono. 2008. *Hukum Kepailitan*. Sinar Grafika. Jakarta, h. 121

yang ada, yang mana berlaku untuk semua pekerja/buruh dan bersifat setara. Tanggung jawab atas perlindungan pekerja alih daya, berada pada perusahaan alih daya, dan bukan kepada perusahaan pembuat perjanjian kerja atau kontrak dengan perusahaan alih daya, maka tugas atas terpenuhinya hak serta perlindungan pekerja alih daya, berada penuh kepada perusahaan alih daya.

Perubahan di Undang-Undang Cipta Kerja sebagai langkah strategis pemerintah untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi nasional dengan memberikan kemudahan berusaha di Indonesia salah satunya dengan mempermudah penerapan sistem alih daya. Menurut Rumainur terdapat 2 pandangan tentang dampak sistem alih daya, bagi yang mendukung sistem alih daya menyatakan “alih daya sebagai strategi bisnis yang positif karena alih daya dapat menciptakan kesempatan usaha dan pengembangan yang pada akhirnya bisa menguntungkan majikan dan pekerja juga untuk memperbaiki keterampilan buruh seperti kerjasama tim yang akan meningkatkan kinerjanya.” Pandangan yang menolaknya yaitu alih daya merupakan bentuk eksploitasi pekerja oleh pengusaha dengan memanfaatkan sistem yang ada untuk mempekerjakan orang dengan biaya yang rendah, namun memperoleh keuntungan yang maksimal berdalih dengan tujuan efisiensi produksi dan biaya operasional, serta menjadikan keamanan hubungan industrial menjadi tidak terjamin kepastiannya.⁵²

Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya sepenuhnya berada dalam

⁵² Suyoko, Suyoko, and Mohammad Ghufro AZ. 2021, "Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (*outsourcing*) pada pekerja di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, No. 1, h. 1208

naungan perusahaan penyedia jasa pekerja disebabkan pekerja melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, apabila suatu saat terjadinya kepailitan yang dialami oleh pihak penyedia jasa pekerja dan tidak mampu lagi mengelola pekerja yang berada dalam naungannya, maka keberadaan pekerja alih daya dimaksud tidak serta merta berakhir tetapi pekerja alih daya dimaksud tetap mendapatkan perlindungan hukum untuk menerima seluruh hak-hak dan status pekerja alih daya yang harus di perjuangkan untuk mendapatkan apa yang seharusnya didapatkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1), (2) Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan (selanjutnya disebut Undang-Undang Kepailitan) dan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Terkait sistem *outsourcing*, kini diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang telah mengubah ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam aturan baru, salah satunya menegaskan bahwa hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Selanjutnya, perlindungan tenaga kerja, 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. Namun dalam realitanya, sistem kerja *outsourcing* cenderung merugikan para tenaga kerja karena tidak adanya jenjang karier, singkatnya jangka waktu kontrak kerja, minimnya fasilitas, hingga tak jarang terjadi pemotongan upah oleh perusahaan *outsourcing* sebagai pembayaran jasanya.⁵³

Kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa adalah :⁵⁴

1. Perusahaan pengguna jasa (GMG) terjadi kepailitan sehingga upah tenaga alih daya tidak terbayarkan selama 5 bulan.
2. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, sehingga semua permasalahan mengenai pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa adalah :⁵⁵

1. Perusahaan pemberi jasa PT. Aldo Reza Perkasa tetap membayarkan gaji

⁵³ <https://kliklegal.com/friday-im-in-law-series-aspek-hukum-kedudukan-tenaga-alih-daya-outsourcing-pasca-undang-undang-cipta-kerja/>

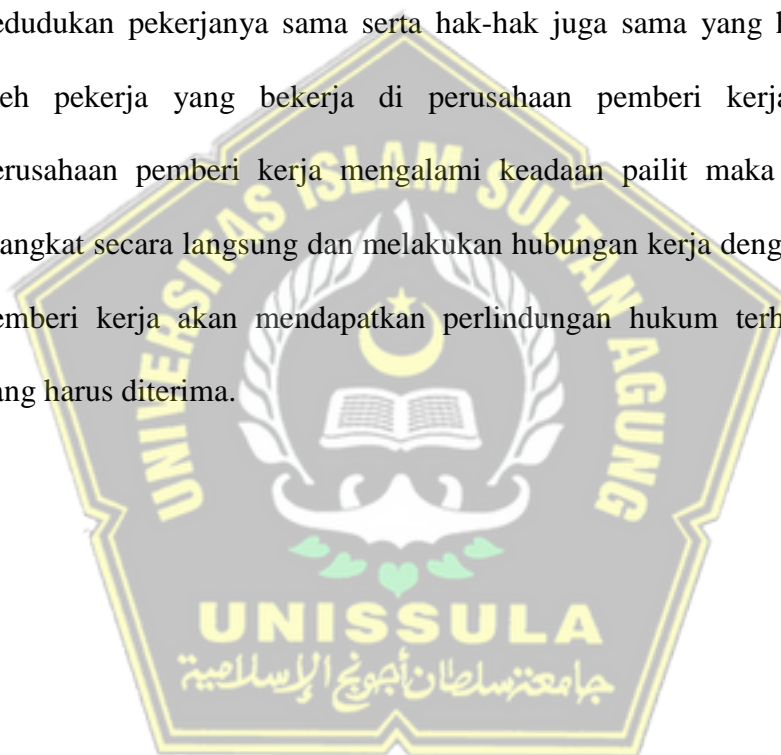
⁵⁴ Hasil wawancara dengan Dwi Indriana Cahyani selaku HRD PT Aldo Reza Perkasa, pada tanggal 8 Juni 2023 pukul 13.00 wib Ds. Muktiharjo RT 2 RW 1 Pati

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Dwi Indriana Cahyani selaku HRD PT Aldo Reza Perkasa, pada tanggal 8 Juni 2023 pukul 13.00 wib Ds. Muktiharjo RT 2 RW 1 Pati

full sampai PKWT selesai.

2. Karena tidak adanya hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan pengguna jasa, maka segala hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Menurut penulis kedudukan para pekerja alih daya dan pekerja yang melakukan hubungan kerja langsung dengan perusahaan pemberi kerja kedudukan pekerjaannya sama serta hak-hak juga sama yang harus diterima oleh pekerja yang bekerja di perusahaan pemberi kerja, apabila di perusahaan pemberi kerja mengalami keadaan pailit maka pekerja yang diangkat secara langsung dan melakukan hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja akan mendapatkan perlindungan hukum terhadap hak-hak yang harus diterima.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana tersebut di atas, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Alih Daya Dalam Perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa adanya kewajiban bagi perusahaan untuk mempersyaratkan dalam perjanjian kerja adanya perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja yaitu upah dan kesejahteraan, apabila terjadi perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Dalam hal perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja berdasarkan PKWT, dalam perjanjian kerjanya harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja apabila terjadi perselisihan. Keleluasaan dalam mengatur jangka waktu PKWT harus diimbangi dengan peningkatan perlindungan bagi pekerja pada saat berakhirnya PKWT.
2. Kendala dan solusi dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa

Kendalanya adalah Perusahaan pengguna jasa (GMG) terjadi kepailitan sehingga upah tenaga alih daya tidak terbayarkan selama 5 bulan. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, sehingga semua permasalahan mengenai pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga alih daya dalam perusahaan PT. Aldo Reza Perkasa

adalah : Perusahaan pemberi jasa PT. Aldo Reza Perkasa tetap membayarkan gaji full sampai PKWT selesai. Karena tidak adanya hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan pengguna jasa, maka segala hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

B. Saran

1. Kepada Pemerintah harus memberikan perlindungan hukum kepada pekerja alih daya (*outsourcing*) yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja maka Presiden dan DPR sebagai pembuat undang-undang dapat menggunakan kesempatan selama dua Tahun sebagaimana keputusan Mahkamah Konstitusi untuk melakukan revisi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja sehingga dapat memberikan perlindungan hukum yang baik kepada pekerja.
2. Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas membantu Pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja untuk mensosialisasikan, memantau dan mengawasi berjalannya aturan Undang Undang Cipta Kerja serta memberikan tindakan tegas bagi pemberi kerja dan penyedia jasa apabila melanggar aturan tersebut.
3. Kepada perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa harus membangun kemitraan yang baik untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam perusahaan sehingga tercipta suasana harmonis yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Hakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Jakarta,
- Abdul Khakim. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung,
- Afzalur Rahman yang dikutip Muhammad Arkoun, 2004, *Etika Bisnis Islami*,: UPP-AMP YKPN, t.t. Yogyakarta,
- Agusmudah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2013, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Edisi. Satu, Cetakan Ketujuh. Rajawali Pers, Jakarta
- Andrian Sutedi. 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta
- B. Rini Heryanti. 2009, *Hukum Bisnis*. Semarang University Press, Semarang,
- Bambang Sunggono, 2008, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Bandung
- Candra Soewondo, 2003, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*, Elok Media Kompetinso, Jakarta,
- Chandra Suwondo. 2004. *Outsourcing Implementasi di In- donesia*. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Shoihin. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika. Jakarta
- Indrajit, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta
- Jhoni Ibrahim, 2006, *Teori Dan Penelitian Hukum Normatif*, Publishing, Malang
- Jono. 2008. *Hukum Kepailitan*. Sinar Grafika. Jakarta
- Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, 2006, *Himpunan Lengkap Undang- Undang Bidang Perburuhan*, Andi Offset, Yogyakarta

- Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mannan, 1993, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta
- Mohammad Zaki Hussein, 2012, *Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing Dalam Perspektif HAM*, Indoprogres, Jakarta
- Nurul Huda, 2008, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, Kencana, Cet-1, Jakarta
- Patrik, Purwahid. 1994, *Dasar-dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang)*, Mandar Maju, Bandung
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung
- Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Sehat Damanik. 2007. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. DDS Publishing. Jakarta
- Sentanoe Kertonegoro, 1996, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Mutiara. Jakarta
- Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta
- _____, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta
- Soeroso. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika. Jakarta
- Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Universitas Atmaja, Yogyakarta
- Suharsimi Arikunto, 1990, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Taqiyuddin An-Nabhani, 1996, *Membangun sistem perekonomian Alternatif Prespektif Islam*, Risalah Gusti, Surabaya,
- Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, 1991, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, Balai Pustaka, Jakarta,
- Umer Chapra, 2000, *Sistem Moneter Islam*, Gema Insani Press, Jakarta,

Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*. Edisi 1 (satu), Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, h. 106

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

KUHPerdata

Pasal 1320 KUHPerdata tentang Syarat Perjanjian

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.100/Men/VI/2004 Tahun tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Salinan Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Salinan Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

C. Jurnal

Budiastanti, Dhaniar Eka, I Gusti Ngurah Adnyana, Adhinda Dewi Agustine. 2020. Aspek yuridis pro- gram e-karir dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*. Volume 11 No. 2.

Husni, Any Suryani Hamzah. 2014. Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem *outsourcing*, Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 45 No.3

Iman Setya Budi, Arie Syantoso, 2018, Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah, Fakultas Studi Islam Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin Indonesia, (AL-IQTISHADIYAH, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, Volume: IV, Nomor I

Suyoko, Suyoko, and Mohammad Ghufron AZ. 2021, "Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (*outsourcing*) pada pekerja di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, No. 1,

D. Al Qur'ad dan Hadist

QS. Al-Ahqaaf Ayat 19:



E. Internet

Didik Purwanto, Buruh Akan Demo Tolak Upah Murah, Bisnis Keuangan.kompas.com/read/2013/04/26/11011484/135.000.

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/pekerja-Outsourcing-atau-alih-daya>

<https://jdih.sukoharjokab.go.id/informasi/detail/90>

<https://kamus.tokopedia.com/p/perusahaan/>

<https://kliklegal.com/friday-im-in-law-series-aspek-hukum-kedudukan-tenaga-alih-daya-outsourcing-pasca-undang-undang-cipta-kerja/>

<https://news.republika.co.id/berita/pm3lg8257/perlindungan-hukum-terhadap-tenaga-kerja-outsourcing>

<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=ketenagakerjaan+adalah>

Pan Mohammad Faiz, “*Outsourcing* dan Tenaga Kerja”, <http://jurnal.hukum.blogspot.com>

<https://talentics.id/blog/talentics/recruitment-and-employer-branding/jenjang-karir-adalah>

