

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA  
OUTSOURCING BERBASIS NILAI KEADILAN**

**TESIS**



**Oleh:**

Nama : **Yunan Arestu Prananca**  
NIM : 20302300562  
Konsentrasi : **Hukum Bisnis**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA  
OUTSOURCING BERBASIS NILAI KEADILAN**

**TESIS**

**Diajukan untuk penyusunan Tesis  
Program Studi Magister Ilmu Hukum**



**Oleh:**

**Nama : Yunan Arestu Prananca**  
**NIM : 20302300562**  
**Konsentrasi : Hukum Bisnis**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2024**


**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING BERBASIS NILAI  
Keadilan**

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis  
Program Magister Hukum

Oleh:

Nama : **YUNAN ARESTU PRANANCA**  
NIM : 20302300271  
Konsentrasi : HTN/HAN

Disetujui oleh:  
Pembimbing  
Tanggal,



**Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-2005-8302

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Hukum  
UNISSULA



**Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-2004-6701

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING BERBASIS NILAI  
KEADILAN**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal **10 Desember 2024**  
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji  
Ketua,  
Tanggal,

  
**Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-0707-7601

Anggota

Anggota,

  
**Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H., M.H.**      
NIDN : 06-2005-8302                      NIDN : 06-2410-8504

**Mengetahui**

Dekan  
Fakultas Hukum  
UNISSULA

  
**Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-2004-6701

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YUNAN ARESTU PRANANCA

NIM : 20302300562


Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING BERBASIS NILAI KEADILAN**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang,.....November 2024

Yang menyatakan,

  
(YUNAN ARESTU PRANANCA)



## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: YUNAN ARESTU PRANANCA
NIM	: 20302300562
Program Studi	: MAGISTER HUKUM
Fakultas	: FAKULTAS HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul :

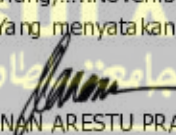
### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING BERBASIS NILAI KEADILAN**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikebla dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya 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,.....November 2024

Yang menyatakan,

  
(YUNAN ARESTU PRANANCA)

\*Coret yang tidak perlu

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto:

*“Barangsiapa yang tidak bersyukur meski sedikit, maka ia tidak akan mampu mensyukuri sesuatu yang banyak.” (HR. Ahmad).*

### Persembahan:

Tesis ini dengan tulus saya persembahkan kepada:

- Kedua Orang Tua saya, beliau adalah orang tua yang luar biasa atas support, didikan dan kasih sayang mereka serta doa untuk keberhasilan dan kesuksesan anaknya.
- Istri dan Anak-Anaku tercinta yang selalu mendukung dan memberikan motivasi dalam penyusunan Tesis.
- Untuk Teman dan sahabat-sahabatku yang bersama-sama berjuang dalam penyusunan Tesis ini



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Puji syukur kehadiran Allah S.W.T atas segala limpahan rahmat, hidayah, karunia, dan pengetahuan-Nya, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad S.A.W sebagai junjungan dan suri tauladan umat.

Penulis menyadari bahwa tesis yang berjudul: “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berbasis Nilai Keadilan*” masih belum sempurna, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis mengucapkan banyak terima dan juga penghargaan tertinggi kepada:

1. Dr. Bambang Tri Bawono selaku Ketua Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Jawade Hafidz, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Hj. Widayati, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan I dan Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
5. Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H., M.H. selaku Ketua Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus sebagai Dosen pembimbing Tesis;
6. Dr. Arpangi, S.H., M.H. selaku Sekretaris Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
7. Kedua orang tua penulis yang senantiasa mendo'akan dan memberikan semangat kepada penulis;



8. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya selama ini;
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu hingga terselesaikannya tesis ini;

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*



## Abstrak

Perlindungan hukum bagi para pekerja sangat dibutuhkan, mengingat kedudukan pekerja berada pada kedudukan yang lemah. Terlebih dalam mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, perlindungan hukum menjadi suatu representasi berjalannya fungsi hukum. Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengkaji dan Menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing* berbasis nilai keadilan, mengkaji dan menganalisis hambatan dan solusinya dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing* di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian yang masuk dalam kategori penelitian doktrinal atau di Indonesia sering disebut sebagai metode penelitian normatif.

*Outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 hingga UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan tujuan membagi risiko dan efisiensi perusahaan melalui pengalihan pekerjaan kepada pihak ketiga. Sistem ini melibatkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau waktu tidak tertentu (PKWTT). Meskipun regulasi telah memberikan perlindungan bagi pekerja *Outsourcing*, seperti hak atas upah, kesejahteraan, dan jaminan kelangsungan kerja, implementasinya di lapangan sering kali menghadapi kendala, termasuk minimnya pengawasan dan pelanggaran hak pekerja. Pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, perlindungan pekerja *Outsourcing* diperkuat melalui kebijakan yang mewajibkan pengalihan hak-hak pekerja meskipun terjadi pergantian perusahaan. Namun, ketentuan baru dalam UU Cipta Kerja yang menghapus beberapa batasan jenis pekerjaan *Outsourcing* menimbulkan potensi eksploitasi pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang adil dan pengawasan konsisten sangat diperlukan untuk memastikan kesejahteraan pekerja *Outsourcing* sesuai dengan prinsip negara hukum dan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

**Kata Kunci:** *Outsourcing; Tenaga Kerja; Perlindungan Hukum.*

## ***Abstract***

*Legal protection for workers is very necessary, considering that workers are in a weak position. Moreover, in realizing legal objectives, namely justice, benefit and legal certainty, legal protection becomes a representation of the functioning of the law. The aim of this research is to examine and analyze forms of legal protection for outsourced workers based on justice values, examine and analyze obstacles and solutions in legal protection for outsourced workers in Indonesia.*

*The research conducted by the author is research that falls into the category of doctrinal research or in Indonesia is often referred to as a normative research method.*

*Outsourcing is a form of employment relationship regulated in Law Number 13 of 2003 to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, with the aim of sharing company risks and efficiency through transferring work to third parties. This system involves a work agreement for a certain time (PKWT) or an indefinite time (PKWTT). Although regulations have provided protection for outsourced workers, such as the right to wages, welfare and guarantees of continued employment, their implementation in the field often faces obstacles, including lack of supervision and violations of workers' rights. After the Constitutional Court decision no. 27/PUU-IX/2011, the protection of outsourcing workers is strengthened through policies that require the transfer of workers' rights even if there is a change of company. However, new provisions in the Job Creation Law which remove several restrictions on types of outsourcing work create the potential for worker exploitation. Therefore, fair legal protection and consistent supervision are very necessary to ensure the welfare of outsourcing workers in accordance with the principles of the rule of law and Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution.*

***Keywords:*** *Outsourcing; Labor; Legal Protection.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI .....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Kerangka Konseptual.....	9
F. Kerangka Teoritis .....	12
G. Metode Penelitian .....	23
H. Sistematika Penulisan Tesis .....	29
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan di Indonesia.....	30
B. Tinjauan Umum tentang <i>Outsourcing</i> .....	43

	C. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum.....	50
	D. Ketenagakerjaan Perspektif Islam.....	57
BAB III	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Berbasis Nilai Keadilan .....	65
	B. Hambatan Dan Solusinya Dalam Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Di Indonesia .....	83
BAB III	: PENUTUP	
	A. Simpulan .....	97
	B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA		



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum yang berlandaskan Pancasila menganut konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) dengan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia demi terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur. Sesuai dengan amanat konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang menjadi fundamental dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Demi mencapai tujuan negara kesejahteraan, Pemerintah memiliki kewajiban terhadap perlindungan hukum bagi setiap rakyatnya. Khususnya perlindungan hukum bagi para pekerja sebagai pelaku yang memiliki kedudukan dan peran penting dalam pembangunan nasional. Dalam hal ini perwujudan perlindungan hukum terhadap para pekerja merupakan pemenuhan hak konstitusional sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.<sup>1</sup>

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Pada tahun 2023 Indonesia tercatat dengan jumlah penduduk terbanyak ke 4 di dunia. Perkembangan jumlah penduduk yang kian pesat mengakibatkan jumlah pengangguran juga semakin meningkat. Hal

---

<sup>1</sup> Dedi Dwi Pamungkas, Kontribusi Masyarakat Terhadap Roda Pemerintahan Guna Mewujudkan Indonesia Negara Hukum dan Sejahtera, *Proceeding: 5TH NATIONAL CONFERENCE on Law Studies*, Vol 5 No 1 2023,



ini dikarenakan ketidak tersediaan lapangan pekerjaan dan kurangnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di Indonesia.<sup>2</sup>

Ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang mengakibatkan persaingan usaha semakin meningkat terutama dalam hal tenaga kerja. Dengan adanya persaingan usaha tersebut menyebabkan banyaknya perusahaan membuka lapangan pekerjaan guna menciptakan lapangan pekerjaan bagi penduduk atau masyarakat Indonesia.<sup>3</sup>

Perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sudah sangat berdampak terhadap aspek kehidupan masyarakat, baik dalam bidang sosial politik maupun ekonomi. Dalam bidang ketenagakerjaan, tidak hanya membutuhkan kemampuan akademis, namun diperlukan skil yang cukup agar terus dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan. Adanya keahlian dan kemampuan akademik yang memadai dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya guna membangun Bangsa Indonesia, baik dalam bidang pendidikan maupun bidang perekonomian di Indonesia. Pasal 9 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan, bahwa “Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya”. Dengan itu, maka setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak pekerjaan yang telah disediakan perusahaan saat ini, salah satunya adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja *Outsourcing*.

---

<sup>2</sup> Widayanti. (2019). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *jurnal Serat Acitya*, Vol 8 No1, hlm. 20.

<sup>3</sup> Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim, Leli Joko Suryono, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*, *Media of Law and Sharia*, Vol 2 No 1, hlm 47-62



Tenaga kerja *Outsourcing* merupakan tenaga kerja alih daya yang disediakan oleh suatu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *Outsourcing* dan disalurkan untuk perusahaan lain yang membutuhkan tenaga kerja *Outsourcing*.<sup>4</sup> Tenaga kerja *Outsourcing* ini dikontrak oleh suatu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja *Outsourcing* melalui perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja *Outsourcing*. Perjanjian kerja dalam *Outsourcing* dilakukan dalam dua tahap yaitu perjanjian antara perusahaan pengguna jasa *Outsourcing* dengan perusahaan *Outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja, dan perjanjian antara perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menilik daripada kebutuhan dunia bisnis dan perekonomian, setiap perusahaan yang beroperasi membutuhkan pekerja yang dapat berupa pekerja tetap, pekerja kontrak atau dalam bentuk pekerja alih daya (*Outsourcing*).<sup>5</sup> Dalam hal ini pekerja *Outsourcing* adalah suatu bentuk pendelegasian atau pelimpahan kegiatan bisnis tertentu kepada perusahaan penyedia jasa *Outsourcing*, yang selanjutnya perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* akan melaksanakan pekerjaan yang telah dilimpahkan sebelumnya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara perusahaan penyedia jasa. dan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*.

---

<sup>4</sup> Ismail Koto, Ida Hanifah, Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia, *Legalitas Jurnal Hukum*, Vol 14 No 2, 2022, hlm 193-199

<sup>5</sup> Adrian Radiansyah, *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*, Sonpedia, Jambi, hlm 5

Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).<sup>6</sup>

Demi mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas, setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pelatihan tenaga kerja tersebut diberikan oleh setiap perusahaan penyedia jasa atau perusahaan penerima pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja. Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan berhak mendapatkan upah. Upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>7</sup>

Pemanfaatan pekerja *Outsourcing* oleh perusahaan dilatarbelakangi oleh keadaan dunia bisnis yang selalu naik turun sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan menggunakan pekerja *Outsourcing* yang bukan

---

<sup>6</sup> Moch. Nurachmad. (2009), *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Pustaka Widyatama, hlm. 2.

<sup>7</sup> Suyanto, Heru, & Nugroho, Andriyanto Adhi. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), hlm. 61–74.

merupakan pekerja tetap sehingga ketika perusahaan dalam keadaan finansial yang ketat mereka dapat menyelesaikan perjanjian pekerjaan *Outsourcing* dengan pihak penyedia jasa *Outsourcing* dikarenakan sudah tidak membutuhkan jasanya lagi. Berbeda dengan pekerja tetap yang ketika dilakukan pemutusan hubungan pekerjaan (PHK) mendapatkan pesangon ataupun hak lainnya, pekerja *Outsourcing* ketika terjadi pemutusan kontrak antara perusahaan dan perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak tersebut, hal ini menempatkan pekerja *Outsourcing* dalam posisi yang lemah atas perlindungan hukum hak atas pekerja.<sup>8</sup>

Perlindungan hukum bagi para pekerja sangat dibutuhkan, mengingat kedudukan pekerja berada pada kedudukan yang lemah. Terlebih dalam mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, perlindungan hukum menjadi suatu representasi berjalannya fungsi hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>9</sup>

Pembuatan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan) akan menimbulkan hubungan kerja diantaranya keduanya. Hubungan kerja tersebut akan melahirkan hak dan kewajiban diantara pekerja dan pengusaha. Dengan lahirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha,

---

<sup>8</sup> R. F. Wibowo, and R. Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 1, Jan. 2021. hlm. 109-120,

<sup>9</sup> Raharjo, Satjipto. "*Ilmu Hukum*", (Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2000) Hlm 53

maka kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus ditunaikan. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya maka dapat dikatakan telah melakukan ingkar janji atau wanprestasi.

Didalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena itu substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja (KKB) yang ada. Demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja maupun KKB.

Tahun 2021 masyarakat industrial dihadapkan dengan sahnya Undang-Undang Cipta Kerja dimana ketentuan Undang-Undang Cipta merupakan *omnibus law* dari beberapa undang-undang. Walaupun ada reaksi dari serikat pekerja untuk mempertanyakan pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja akan tetapi senyatanya Pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja dengan dalil bahwa Undang-Undang Cipta Kerja tersebut merupakan payung hukum bagi tenaga kerja Indonesia.

Kedudukan pekerja yang masuk dalam kategori pekerja *Outsourcing* menjadi dipertanyakan tempat dan kedudukan serta perlindungan hak-haknya sebagai tenaga kerja pasca lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja.<sup>10</sup> Dengan

---

<sup>10</sup> Widiyanto, N. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Sekar Laut Tbk. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), hlm. 144–158.

adanya konsep fleksibilitas tenaga kerja melalui Undang-Undang Cipta Kerja maka akan berdampak pada hak dan kewajiban pekerja. Konsep fleksibilitas tenaga kerja adalah keleluasaan pengusaha untuk mengurangi tenaga kerja, termasuk mengubah jam kerja. Hal ini sering mensyaratkan pengaturan tenaga kerja secara minimal (tidak ada upah minimum dan lemahnya serikat buruh). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* pasca lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja.<sup>11</sup>

Pemerintah dalam hal ini memiliki peran besar untuk hadir dan memberikan perlindungan hukum dalam dunia ketenagakerjaan terhadap hak pekerja *Outsourcing* yang semakin banyak digunakan oleh perusahaan. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) berdampak pada adanya perubahan beberapa ketentuan dalam perundang-undangan terdahulu, salah satunya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUK). Dalam hal ini UU Cipta Kerja telah menghapus 29 Pasal, mengubah 31 Pasal, dan menyisipkan 13 Pasal yang terdapat pada UUK. Penghapusan, perubahan, dan penambahan terhadap beberapa Pasal dalam UU Cipta Kerja berimplikasi pada adanya perubahan ketentuan bagi pekerja *Outsourcing*, yakni seperti dihapusnya Pasal 64 dan 65 UUK melalui Pasal 81 angka 18 dan 19 UU Cipta Kerja, serta adanya perubahan Pasal 66 UUK dalam Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja.

---

<sup>11</sup> Sianipar, Albert Kardi; Ester, Ester; Siregar, Syawal Amry. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, Vol. 4, No. 1, jan. 2022, hlm. 516-527



Hadirnya Pasal 81 angka 20 UU Cipta kerja telah mendelegasikan pengaturan lebih lanjut dari adanya alih daya (*Outsourcing*) dan perlindungan pekerja/buruh yang telah ditindak lanjuti dengan keluarnya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Oleh karena itu, dengan adanya perubahan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* pasca berlakunya UU Cipta Kerja hal ini menjadi sangat penting untuk dikaji lebih lanjut perlindungan hukum yang dapat diberikan bagi hak pekerja *Outsourcing* dari penerapan regulasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk Tesis dengan judul “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berbasis Nilai Keadilan.*”

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing* berbasis nilai keadilan?
2. Apa hambatan dan solusinya dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing* di Indonesia?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengkaji dan Menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing* berbasis nilai keadilan
2. Mengkaji dan menganalisis hambatan dan solusinya dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing* di Indonesia

#### **D. Kegunaan Penelitian**

## 1. Secara Teoritis

- a. Menjadi salah satu panduan dalam mengetahui kajian hukum terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing*;
- b. Menjadi salah satu kontribusi akademis bagi aparat penegak hukum;
- c. Diharapkan penelitian ini untuk mengembangkan ilmu hukum pidana, Khususnya tentang kajian hukum terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing*.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Instansi Penegak Hukum

Penelitian ini memberikan pemahaman secara yuridis sosiologis dengan sajian akademis tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing*.

### b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi kepada pemerintah tentang kajian hukum terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing*.

### c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini memberikan pemahaman kepada masyarakat terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing*.

## E. Kerangka Konseptual

### 1. Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum



baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>12</sup>

## **2. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan produk barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan masyarakat umum. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 tahun ke atas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut A. Hamzah, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.<sup>13</sup>

## **3. Outsourcing**

---

<sup>12</sup> Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 25-43.

<sup>13</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 4

Dalam pengertian umum, istilah *Outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Seiring dengan perkembangan zaman, tujuan dari *Outsourcing* tidak hanya membagi risiko ketenagakerjaan, tetapi menjadi lebih kompleks. *Outsourcing* telah menjadi alat manajemen, serta bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi untuk mendukung dan sasaran bisnis.<sup>14</sup>

#### 4. Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap

---

<sup>14</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2004), hlm. 4-5

skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.<sup>15</sup>

## **F. Kerangka Teoritis**

Kerangka teoritis merupakan teori-teori yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Kerangka Teoritis dalam penulisan karya ilmiah hukum mempunyai empat ciri yaitu (a) teori-teori hukum, (b) asas-asas hukum, (c) doktrin hukum dan (d) ulasan pakar hukum berdasarkan pembidangan kekhususannya.<sup>16</sup> Landasan teoritis dalam penulisan tesis ini menggunakan beberapa teori, dan asas-asas hukum yaitu sebagai berikut:

### **1. Teori Perlindungan Hukum**

Hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bias 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

---

<sup>15</sup> M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85

<sup>16</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 79

vonis.<sup>17</sup> Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama. Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat.<sup>18</sup>

Dalam 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,

---

<sup>17</sup> Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua, cet. 1*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 595

<sup>18</sup> Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Medan: Medan area University Press, 2012), hlm. 5-6.

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 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.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip 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). 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.<sup>19</sup>

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain 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 kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (PT. Citra Aditya Bakti, Cet-IV, Bandung: 2000) hlm 53

<sup>20</sup> *Ibid*



Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah suatu kondisi subjektif yang menyatakan hadirnya keharusan pada diri sejumlah subjek hukum untuk segera memperoleh sejumlah sumber daya guna kelangsungan eksistensi subjek hukum yang dijamin dan dilindungi oleh hukum agar kekuatannya secara terorganisir dalam proses pengambilan keputusan politik maupun ekonomi khususnya pada distribusi sumber daya baik pada prangkat individu maupun struktural.<sup>21</sup>

Philipus M. Hadjon dengan minitik beratkan pada “tindakan pemerintah” (*bestuurshandeling* atau *administrative action*) membedakan perlindungan hukum bagi rakyat dalam dua macam, yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang memberi rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapat sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, yang sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan deskresi.

---

<sup>21</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2



- b. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa dalam arti luas termasuk penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia.<sup>22</sup>

Lebih lanjut Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa sasaran perlindungan hukum preventif meliputi setiap individu sebagai anggota masyarakat berhak menuntut pemenuhan hak mereka sebagai upaya mewujudkan keadilan (*the right to be heard*) dan upaya hukum yang diupayakan oleh pemerintah dengan cara membuka akses yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk memperoleh informasi tentang proses pemenuhan hak mereka (*access to information*), sebagai wujud dari pelaksanaan pemerintahan yang baik. Arti penting dari *the right to be heard* adalah pertama, individu yang terkena tindakan pemerintah dapat mengemukakan hak-haknya dan kepentingannya sehingga menjamin keadilan. Kedua, menunjang pelaksanaan pemerintahan yang baik.<sup>23</sup>

Perlindungan hukum haruslah tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari keberagaman hubungan yang terjadi di masyarakat. Hubungan antar masyarakat melahirkan hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan dari masing-

---

<sup>22</sup> *Ibid*

<sup>23</sup> *Ibid*

masing masyarakat. Dengan adanya keberagaman hubungan hukum tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan-kekacauan di dalam masyarakat.<sup>24</sup>

Hukum sebagai norma merupakan petunjuk untuk manusia dalam bertingkah laku dalam hubungannya dalam masyarakat. Hukum juga sebagai petunjuk apa yang harus diperbuat dan mana yang tidak. Hukum juga memberikan petunjuk mana yang tidak boleh, sehingga segala sesuatu dapat berjalan tertib dan teratur. Hal tersebut dimungkinkan karena hukum memiliki sifat dan waktu mengatur tingkah laku manusia serta mempunyai ciri memerintah dan melarang begitu pula hukum dapat memaksa agar hukum itu dapat ditaati oleh anggota masyarakat.

Menurut Subekti, “Hukum tidak hanya mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan sama lain akan tetapi juga untuk mendapat keseimbangan antar tuntutan keadilan tersebut dengan “ketertiban” atau “kepastian hukum”. Dengan demikian hukum itu bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu.<sup>25</sup>

## **2. Teori Kepastian Hukum**

---

<sup>24</sup> CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2009), hal. 40

<sup>25</sup> *Ibid*

Aturan hukum, baik tertulis maupun tidak tertulis berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam masyarakat dan menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis, sehingga tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir), logis dan mempunyai daya prediktabilitas. Kepastian hukum merupakan keadaan dimana perilaku manusia, baik individu, kelompok, maupun organisasi, terikat dan berada dalam koridor yang sudah digariskan oleh aturan hukum. Asas kepastian hukum diperlukan dalam terciptanya peraturan perundang-undangan karena kepastian hukum merupakan prinsip utama dari berbagai macam prinsip-prinsip supremasi hukum yang menurut M. Kordela (2008) *“The legal certainty as the superior principle of the system of formal principles of the rule of law justifies the legal validity of a defined group of values.”*<sup>26</sup>

Teori kepastian hukum merupakan salah satu dari tujuan hukum dan dapat dikatakan bahwa kepastian hukum merupakan bagian dari upaya untuk dapat mewujudkan keadilan. Kepastian hukum sendiri

---

<sup>26</sup> Samudra Putra Indratanto, Nurainun, and Kristoforus Laga Kleden, “Asas Kepastian Hukum Dalam Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Berbentuk Peraturan Lembaga Negara Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang,” *Jurnal Imu Hukum*, Vol 16, No. 1 (2020): 88–100

memiliki bentuk nyata yaitu pelaksanaan maupun penegakan hukum terhadap suatu tindakan yang tidak memandang siapa individu yang melakukan. Melalui kepastian hukum, setiap orang mampu memperkirakan apa yang akan ia alami apabila ia melakukan suatu tindakan hukum tertentu.

Kepastian hukum pun diperlukan guna mewujudkan prinsip-prinsip dari persamaan dihadapan hukum tanpa adanya diskriminasi. Dari kata kepastian, memiliki makna yang erat dengan asas kebenaran. Artinya, kata kepastian dalam kepastian hukum merupakan suatu hal yang secara ketat dapat disilogisme dengan cara legal formal.

Secara hakiki hukum haruslah bersifat pasti dan adil. Maksudnya, hukum yang pasti adalah sebagai pedoman kelakuan serta adil adalah pedoman kelakuan yang harus menunjang antara suatu tatanan dan dinilai wajar. Hanya dengan bersifat pasti dan adil lah, maka hukum pada dijalankan sesuai dengan fungsi yang dimilikinya.

Dengan kepastian hukum, maka akan menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk menjalankan suatu perilaku. Sejalan dengan tujuan tersebut, Gustav Radbruch pun menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri.

Gustav Radbruch menjelaskan, bahwa dalam teori kepastian hukum yang ia kemukakan ada empat hal mendasar yang memiliki hubungan erat dengan makna dari kepastian hukum itu sendiri, yaitu sebagai berikut.

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

Kemudian kepastian hukum menurut Maxeiner mempunyai dua fungsi yaitu menuntun masyarakat patuh pada hukum dan melindungi masyarakat terhadap perbuatan pemerintah yang sewenangwenang yang dapat menggunakan kekuatannya dalam membuat dan menegakkan aturan hukum.

Teori hukum adalah teori bidang hukum yakni berfungsi memberikan argumentasi yang meyakinkan bahwa hal-hal yang dijelaskan itu adalah ilmiah, atau hal-hal yang dijelaskan itu memenuhi

standar teoritis.<sup>27</sup> Menurut Hans Kelsen, Teori Hukum adalah ilmu pengetahuan mengenai hukum yang berlaku bukan mengenai hukum yang seharusnya. Teori hukum yang dimaksud adalah teori hukum murni, yang disebut teori hukum positif.<sup>28</sup> Sedangkan menurut W. Friedman, Teori hukum adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari esensi hukum yang berkaitan antara filsafat hukum di satu sisi dan teori politik di sisi lain. Disiplin teori ilmu hukum tidak mendapat tempat sebagai ilmu yang mandiri, untuk itu teori hukum harus disandingkan dengan ilmu hukum yang lainnya.<sup>29</sup>

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

- a) Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- b) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- c) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturanaturan tersebut.

---

<sup>27</sup> H. Juhaya S. Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, Bandung, CV Pustaka Setia, Cetakan kedua, 2014, hlm, 53

<sup>28</sup> Hans Kelsen, *Pengantar Teori Hukum Murni*, Bandung, Nusa Media, 2010, hlm, 38

<sup>29</sup> W. Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum, Susunan I. Telaah Kritis Atas Teori Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo, 1990, hlm, 1



- d) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- e) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.<sup>30</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

## **G. Metode Penelitian**

Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun, dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan penelitian.<sup>31</sup>

### **1. Metode Pendekatan**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian yang masuk dalam kategori penelitian doktrinal atau di Indonesia sering disebut sebagai metode penelitian normatif. Penelitian hukum doktrinal adalah

---

<sup>30</sup> Soeroso, 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt. Sinar Grafika, Jakarta, hlm 7

<sup>31</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1985), hlm. 6



penelitian atas hukum yang dikembangkan dan dikonsepsikan atas dasar doktrin yang dianut oleh sang pengonsep dan/atau pengembangnya.<sup>32</sup>

Secara nyata, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis permasalahan dengan cara memadukan bahan hukum dengan keadaan lapangan, yang mana hasil dari analisa tersebut dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan penegakan hukum terhadap perkara pidana, tentunya juga dengan melihat aturan-aturan yang berlaku. Dengan menggunakan pendekatan *statute approach*, maka akan dapat disajikan jawaban permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. *Statute approach* merupakan suatu pendekatan yang mengacu pada peraturan perundang-undangan.<sup>33</sup>

## 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analitis yaitu penelitian yang menggambarkan penerapan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan yang diteliti. dikatakan deskriptif karena dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran secara menyeluruh dan sistematis.

---

<sup>32</sup> Soetandyo Wignjosoebroto, *Ragam-Ragam Penelitian Hukum*, dalam Sulistyowati Irianto dan Shidarta, ed., 2013, *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*, Cetakan Kedua Yayasan Pustaka Obor, Jakarta, hlm. 121-141.

<sup>33</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2015, hlm. 39.

Dikatakan Analitis karena kemudian akan dilakukan analisa terhadap berbagai aspek hukum dengan menggunakan teori-teori hukum, asas-asas hukum, doktrin-doktrin hukum dan peraturan perundang-undangan.

### 3. Sumber dan jenis data

Sumber informasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu bersumber penyedia pengetahuan yang siap pakai, dan sumber yang hanya menyediakan materi-materi mentah (data) yang masih harus diolah terlebih dahulu melalui metode tertentu.<sup>34</sup> Sumber dan jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder. Data sekunder ini merupakan data yang diperoleh dari hasil penelahan kepustakaan atau penelahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan Data Sekunder yang terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan yang mengikat serta peraturan perundang-undangan.<sup>35</sup> Bahan hukum primer yang digunakan pada penelitian ini meliputi:
  - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
  - 2) Undang-Undang No 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;

---

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 9.

<sup>35</sup> Amiruddin Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 31.

- 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
  - 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti :
- a) Buku-buku kepustakaan;
  - b) Jurnal hukum;
  - c) Karya tulis/karya ilmiah;
  - d) Doktrin atau pendapat hukum;
- c. Bahan hukum tertier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti :
- a) Kamus hukum;
  - b) Kamus Bahasa Indonesia;
  - c) Ensiklopedia;
  - d) Internet.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini, data yang berhasil dikumpulkan diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a. Data Sekunder (Data Kepustakaan)

Untuk data sekunder (data kepustakaan), pengumpulannya melalui studi dokumen, yaitu dengan cara mengadakan penelitian

terhadap bahan pustaka yang ada. Penelitian terhadap bahan pustaka ini pertama-tama dilakukan inventarisasi, klasifikasi, serta memilih secara selektif bahan pustaka yang diperlukan, guna mendapatkan landasan teori berupa peraturan-peraturan, pendapat-pendapat, atau penemuan-penemuan para ahli yang berhubungan erat dengan permasalahan penelitian.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa *Kualitatif* yaitu data yang sudah didapatkan dari studi lapangan dan studi pustaka akan di kumpulkan dan dikelompokkan secara sistematis sesuai dengan fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat kemudian dianalisa secara kualitatif dengan tujuan mendapatkan suatu kesimpulan dari permasalahan penelitian.<sup>36</sup>

Cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian menggunakan metode induktif. Metode induktif merupakan suatu cara penelitian yang berangkat dari fakta-fakta yang ditemukan di lapangan kemudian dianalisis dengan konsep-konsep teori yang digunakan dalam penelitian.<sup>37</sup> Hasil penelitian pustaka maupun lapangan ini dilakukan pembahasan secara deskriptif analitis. Deskriptif adalah pemaparan hasil penelitian dengan tujuan agar diperoleh suatu gambaran yang menyeluruh namun tetap sistematis terutama mengenai fakta yang berhubungan dengan permasalahan

---

<sup>36</sup> Sudarwan Denim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 62.

<sup>37</sup> *Ibid*, hlm 63.

yang akan diajukan dalam usulan penelitian ini. Analitis artinya gambaran yang diperoleh tersebut dilakukan analisis dengan cermat sehingga dapat diketahui tentang tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu membuktikan permasalahan sebagai mana telah dirumuskan dalam perumusan permasalahan yang ada pada latar belakang usulan penelitian ini.

## H. Sistematika Penulisan Tesis

Sistematika penulisan disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai isi laporan. Sistematika penulisan yang digunakan penulis dalam laporan ini adalah sebagai berikut:

### Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang penulisan, perumusan masalah, tujuan penulisan, kerangka konseptual, kerangka teoretis, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### Bab II : Tinjauan Pustaka

Merupakan bab yang berisi teori umum yang merupakan dasar-dasar pemikiran, yang akan penulis gunakan dalam menjawab permasalahan, antara lain tinjauan umum tentang Perlindungan Hukum, tinjauan umum tentang Ketenagakerjaan, tinjauan Umum tentang *Outsourcing*, dan Tenaga kerja *Outsourcing* perspektif Islam.

### Bab III : Hasil Penelitian Dan Analisis

Menguraikan penyelesaian dari rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu bentuk perlindungan

hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing* berbasis nilai keadilan, hambatan dan solusinya dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing* di Indonesia.

Bab IV : Penutup

Pada bab ini diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian, berikut saran sehubungan dengan hasil temuan dalam penelitian ini.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Bekerja adalah suatu wujud dari pemenuhan kebutuhan manusia. Hal tersebut dikarenakan manusia bertugas sebagai makhluk sosial yang memiliki akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain juga memiliki berbagai kebutuhan. Demi memenuhi kebutuhannya harus dilakukan banyak usaha dan bekerja, kebebasan untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak asasi seseorang sesuai ketentuan Undang-undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan:

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukan didalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

#### **1. Tenaga Kerja dan Pengusaha**

Berdasarkan pasal 1 ayat 2 Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sesuai dengan

pengertian pekerja diatas jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang disebut buruh/pekerja. Pada hakekatnya hukum ketenagakerjaan yang menimbulkan hubungan antara buruh dan pengusaha adalah tidak sama, meski secara yuridis buruh adalah orang yang bebas sesuai dengan prinsip negara kita (tidak seorang pun boleh diperbudak, diperulur, atau diperhamba).

Perbudakan, perdagangan manusia dan perhambaan serta segala yang berkaitan dengan itu dilarang. Namun demikian secara sosiologis tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Pengusaha inilah pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu. Untuk itu tujuan pokok dari hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam melakukan perlindungan hukum buruh. Undang-undang tersebut telah memutuskan mengenai istilah ketenagakerjaan yang mana segala sesuatu yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pemaknaan ini dapat dipahami bahwa yang diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan adalah segala yang berkaitan dengan Buruh/pekerja.

Buruh, pekerja, *worker*, *laborer* tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya merupakan manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapat balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja atau pengusaha. Sebenarnya istilah buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah

sama namun dalam kultur indonesia buruh berkonotasi sebagai pekerja yang rendah, hina, kasaran dan lain sebagainya. Sedangkan tenaga kerja, pekerja ataupun karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi cenderung yang bekerja tidak memakai otot.

Menurut Aris Ananta dan Tjiptoherjanto (1990), Tenaga kerja dapat diartikan sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Atau dengan kata lain, tenaga kerja dapat diartikan bagian dari penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa apabila ada permintaan terhadap barang dan jasa tersebut. Dalam pengertian tersebut, yang termasuk ke dalam golongan tenaga kerja adalah semua orang yang telah bisa atau ikut serta dalam menciptakan barang maupun jasa baik di dalam perusahaan maupun perorangan.<sup>38</sup>

Arti tenaga kerja lainnya datang dari Sumitro Djojohadikusumo bahwa semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja<sup>39</sup>. Tenaga kerja dapat diartikan juga sebagai keseluruhan penduduk yang memiliki potensial dapat menghasilkan barang dan jasa<sup>40</sup>. Menurut Lalu Husni menyimpulkan bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja bisa disebut pekerja/buruh. Sebelumnya pengertian tenaga kerja telah ada pada waktu

---

<sup>38</sup> Aris Ananta.1990. *Liberalisasi ekspordan impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*. Pusat Penelitian Lembaga Demografi. FE UI.

<sup>39</sup>Djojohadikusumo, Sumitro.1987. *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*. Jakarta: LP3ES. hlm. 34

<sup>40</sup> Ananta, Aris.1990. *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja suatu Pemikiran Awal*.Pusat Lembaga Demografi:FE UI

Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat buruh/pekerja muncul. Alasan munculnya istilah buruh/pekerja disebabkan oleh pemerintah yang menghendaki agar istilah Buruh diganti dengan Pekerja. Karena itulah pada era orde baru istilah serikat buruh diganti menjadi serikat pekerja. Pada saat itu serikat pekerja sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak peduli terhadap aspirasi buruh.

Indonesia, Badan Pusat Statistik pada tahun sekitar 1970-an menentukan batas usia kerja bila seseorang berumur 10 tahun atau lebih. Semenjak dilaksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja) batas usia kerja dirubah menjadi 15 tahun atau lebih, ini dilaksanakan karena dianjurkan oleh *International Labour Organization* (ILO). BPS (Badan Pusat Statistik)<sup>41</sup> membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

---

<sup>41</sup> Badan Pusat Statistik. 2019 Tersedia di [www.Bps.go.id](http://www.Bps.go.id) situs Resmi Badan Pusat Statistik

Hubungannya dengan pasar tenaga kerja perilaku penduduk dipisahkan menjadi 2 golongan, yaitu golongan aktif secara ekonomis dan bukan. Angkatan kerja termasuk golongan aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya (*unemployed*). Beberapa konsep ketenagakerjaan yang berlaku secara umum:

1. Tenaga Kerja (*manpower*) atau penduduk usia kerja (UK)

Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (berusia 15 tahun ke atas) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

2. Angkatan Kerja (*labor force*)

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat, atau berusaha terlibat dalam kegiatan produksi barang dan jasa, maka yang merupakan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatan utamanya selama seminggu yang lalu bekerja (K) dan penduduk yang sedang mencari pekerjaan (MP). Angkatan kerja yang masuk kategori bekerja apabila minimum bekerja selama 1 jam selama seminggu lalu untuk kegiatan produktif

sebelum pencacahan dilakukan. Mencari pekerjaan adalah seseorang yang kegiatan utamanya sedang mencari pekerjaan, atau sementara sedang mencari pekerjaan dan belum bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu. Penjumlahan angka angkatan kerja dalam bahasa ekonomi disebut sebagai penawaran angkatan kerja (*labour supply*). Sedangkan penduduk yang berstatus sebagai pekerja atau tenaga kerja termasuk ke dalam sisi permintaan (*labour demand*).

3. Bukan Angkatan Kerja (*unlabour force*)

Bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berusia (15 tahun ke atas), namun kegiatan utama selama seminggu yang lalu adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Apabila seseorang yang sekolah, mereka bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu, tetapi kegiatan utamanya adalah sekolah, maka individu tersebut tetap termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja. Mereka yang tercatat lainnya jumlahnya tidak sedikit dan mungkin sebagian besar masuk ke dalam transisi antara sekolah untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau dalam kategori bukan angkatan kerja (BAK).

4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*labour force participation rate*) Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah menggambarkan jumlah angkatan kerja dalam suatu kelompok



umur sebagai persentase penduduk dalam kelompok umur tersebut, yaitu membandingkan angkatan kerja dengan tenaga kerja.

#### 5. Tingkat Pengangguran (*unemployment rate*)

Tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja sedang aktif mencari pekerjaan, yaitu membandingkan jumlah orang yang mencari pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja.

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan (*demand*) dan lapangan pekerjaan yang tersedia di dalam masyarakat. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh kegiatan perekonomian dan tingkat upah. Besar penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat *employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut, sedangkan besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Pada ekonomi klasik bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan meningkat ketika upah naik, sebaliknya permintaan tenaga kerja akan berkurang ketika upah turun. Dari berbagai definisi tenaga kerja yang telah diuraikan, penulis dapat mengambil kesimpulan, bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah keseluruhan warga negara yang sudah mencapai batas minimal usia kerja serta sanggup melakukan kegiatan produksi baik barang maupun jasa, baik ada permintaan dari perusahaan maupun mandiri atau berwiraswata, baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja.

Pengertian pengusaha/majikan yaitu sebagaimana halnya dengan buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Pada Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah Buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yakni:

1. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai mana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Pemberi Kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengertian istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.<sup>19</sup>

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

Umumnya hak merupakan suatu yang harus diterima oleh seseorang tanpa ada persyaratan lain yang harus dipenuhi sehingga menimbulkan keyakinan untuk dipertahankan dan demikian seutuhnya. Dengan memperoleh hak, maka dapat digunakan untuk meningkatkan taraf hidup yang layak seseorang dan keluarganya. Dalam ini, pekerja yang telah secara gigih menyita tenaga dan pikirannya setelah melakukan pekerjaan berhak mendapatkan imbalan berupa upah. Meskipun terkadang upah yang didapat tidak mencukupi kebutuhan namun tugas sebagai tanggungjawab dan kewajiban untuk dilaksanakan sesuai yang diperjanjikan sebelumnya.

- a) Hak Pekerja/Buruh<sup>42</sup>
- 1) Hak Menerima Upah
  - 2) Hak Cuti Tahunan atau sakit
  - 3) Hak mendapatkan Upah walaupun Tidak bekerja
  - 4) Hak mendapatkan Tambahan Upah
  - 5) Hak Memperoleh Jaminan Sosial
  - 6) Hak Mendapatkan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
  - 7) Hak Mendapatkan Perlindungan atas kekayaan
  - 8) Hak menerima Tunjangan hari raya
  - 9) Hak untuk membentuk organisasi Serikat Pekerja
  - 10) Hak untuk Kebebasan Berpendapat
  - 11) Hak mengajukan Tuntutan dan Perselisihan Hubungan Industrial
  - 12) Hak Mogok Kerja
- b) Kewajiban Pekerja
- 1) Melaksanakan Pekerjaan dengan baik
  - 2) Mematuhi Keputusan pada Aturan Perusahaan
  - 3) Menciptakan ketenangan kerja
- c) Hak Pengusaha
- 1) Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik

---

<sup>42</sup> Soedarjadi.2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta:Pustaka Yustisia.hlm.33

- 2) Memberikan perintah yang layak
  - 3) Menempatkan dan Memindahkan pada posisi yang diinginkan
  - 4) Hak penolakan atas tuntutan pekerja
- d) Kewajiban pengusaha
- 1) Wajib lapor ketenagakerjaan
  - 2) Menyediakan pekerjaan
  - 3) Memberikan upah yang layak
  - 4) Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh
  - 5) Melaporkan kejadian kecelakaan kerja
  - 6) Memberikan uang pesangon

### 3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidsovereenkoms*. Dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa : Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan perjanjian kerja dengan menerima upah.<sup>43</sup> Sedangkan menurut Prof. R. Imam Soepomo yang di kutip oleh Djumadi pengertian Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan upah pada pihak lainnya, majikan,

---

<sup>43</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2006, h. 30

yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Terlihat dalam perumusan pengertian Perjanjian kerja menurut Pasal 1601a KUH Perdata dinilai kurang adil, karena dalam pengertiannya hanya disebutkan tentang adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula dibawah perintah orang lain, pihak ini adalah pihak buruh/pekerja. Sebaliknya, pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berusaha pula memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan/pengusaha. Selanjutnya rumusan pengertian perjanjian kerja menurut Prof. R. M. Iman Soepomo menyatakan bahwa sipemburuh mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mempunyai hak untuk menerima upah, sebaliknya pihak majikan/pengusaha mengikatkan dirinya untuk memperkerjakan buruh serta berkewajiban untuk membayar upah.<sup>44</sup>

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan, perintah dan upah.<sup>45</sup>

Unsur yang pertama adalah pekerjaan, yaitu perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan

---

<sup>44</sup> *Ibid*

<sup>45</sup> Zaeni Asyhdie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Rajawali Pers, Jakarta 2008, h. 3



secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutu, pekerjaan yang dapat dilakukan buruh/pekerja, ada pekerjaan biasa dan pekerjaan dengan keahlian khusus. Pekerjaan bisa diwakilkan dengan pihak ketiga, namun dengan izin majikan/pengusaha yang bersangkutan.

Unsur kedua adalah perintah, pengusaha/majikan memiliki kewenangan untuk memberikan perintah/petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan. Namun perintah atau petunjuk disini tidak hanya ditujukan untuk melakukan pekerjaan saja, melainkan juga perintah atau petunjuk untuk menaati peraturan dan tata tertib perusahaan perintah atau petunjuk kepada orang yang menggantikan pekerjaan. Dalam Pasal 1603b KUH Perdata disebutkan bahwa: “Buruh wajib menaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh/atas nama majikan dalam batas-batas perundang-undangan atau bila tidak ada kebiasaan”.

Unsur ketiga yaitu upah. Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut surat perjanjian, peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerjanya sendiri maupun keluarganya.

Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan dan perumusan tentang hak dan kewajiban para pihak yang mengadakan perjanjian kerja. Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka di pihak lainnya adalah merupakan kewajiban. Kewajiban dari penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban si majikan.

## **B. Tinjauan Umum tentang *Outsourcing***

### **1. Pengertian *Outsourcing***

Dalam pengertian umum, istilah *Outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.

Dapat juga dikatakan *Outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Seringkali *Outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya *Outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa. Ada 3 unsur penting dalam *Outsourcing* yaitu:

- a. Pemindahan fungsi pengawasan

- b. Pendegelasan tanggung jawab atau tugas suatu perusahaan
- c. Menitikberatkan pada hasil atau output yang ingin dicapai oleh Perusahaan

Selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas dan rinci memberikan definisi tentang *Outsourcing*. Pengertian *Outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.<sup>46</sup>

Seiring dengan perkembangan zaman, tujuan dari *Outsourcing* tidak hanya membagi risiko ketenagakerjaan, tetapi menjadi lebih kompleks. *Outsourcing* telah menjadi alat manajemen, serta bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi untuk mendukung dan sasaran bisnis. Berdasarkan hasil survei *Outsourcing* institute ada beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan *Outsourcing*. Alasan-alasan tersebut antara lain:<sup>47</sup>

- a. Meningkatkan fokus perusahaan.
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia.
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering.

---

<sup>46</sup> Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, (Jakarta: PPM, 2008), hlm. 3

<sup>47</sup> Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2004), hlm. 4-5

- d. Membagi risiko.
- e. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain.
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital.
- g. Menciptakan dana segar.
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.
- i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Alasan-alasan huruf a sampai dengan e di atas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Sedangkan alasan f sampai dengan j lebih bersifat taktis atau yang mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari.

## 2. Dasar Hukum *Outsourcing*

Pengaturan hukum *Outsourcing* (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 64, 65, dan 66). Dalam Pasal 64 menyebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.<sup>48</sup>

Sedangkan Pasal 65 menyatakan:<sup>49</sup>

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada

<sup>48</sup> Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, (Jakarta: Harvarindo, 2015), hlm.

<sup>49</sup> *Ibid*

perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam hal ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui:

- a) Pemborongan pekerjaan, atau
  - b) Penyediaan jasa pekerja.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana 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, dan
  - d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud diatas harus berbentuk badan hukum.
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh di perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang- kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang- undangan yang berlaku.

- 5) Perubahan dan/ atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.
- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Sedangkan Pasal 66 mengatur:25



- 1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
  - b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
  - c) Perlindungan upah dan 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 pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib

memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Untuk menentukan suatu kegiatan apakah termasuk kegiatan pokok (kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi) atau kegiatan penunjang (yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi), yaitu dengan melihat akibat dari keberadaan kegiatan (satu pekerjaan). Apabila tanpa kegiatan tersebut perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik, maka kegiatan itu termasuk kegiatan penunjang. Akan tetapi sebaliknya, apabila tanpa kegiatan yang dimaksud, proses kegiatan perusahaan menjadi terganggu dan tidak dapat berjalan, maka kegiatan itu termasuk kegiatan pokok.

### **3. *Outsourcing* dalam Ekonomi Islam**

Dalam Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang menjelaskan secara komprehensif tentang *Outsourcing*, tetapi jika kita

telaah lebih jauh tentang konsep dan unsur *Outsourcing* tersebut, maka kita dapat qiyaskan kedalam konsep *syirkah* dan *ijarah*. Hubungan antara perusahaan *Outsourcing* dengan pihak pengguna jasa (user) diqiyaskan dalam bentuk *syirkah* dan hubungan antara perusahaan *Outsourcing* dengan para pekerjanya diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*.

Dalam sistem *Outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja menyediakan para pekerjanya. Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan kerja tetapi tidak memiliki tenaga kerjanya maka ia bekerja sama dengan pihak penyedia jasa tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam implementasinya sistem *Outsourcing* ini, tentu para pihak yang melakukan akad kerjasama pekerjaan / *syirkah abdan* haruslah disebutkan berapa nilai kontrak, jangka waktu kontrak, dan aturan-aturan yang harus disepakati oleh pihak penyedia jasa tenaga kerja. Dan juga dalam pelaksanaan *syirkah abdan* ini dapat juga menyertakan akad *ijarah* atau upah karyawan berdasarkan kesepakatan.

## **C. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum**

### **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan

hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>50</sup>

Menurut Muchsin, Perlindungan Hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidahkaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara

---

<sup>50</sup> Setiono, *Supremasi Hukum*, (Surakarta: UNS, 2004), hlm. 3.

kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.<sup>51</sup>

Menurut Muchsin, Perlindungan Hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- b. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- c. Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

## 2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu

---

<sup>51</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka), hlm. 595.

perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:<sup>52</sup>

a. Perlindungan Hukum Preventif,

Yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

b. Perlindungan Hukum Represif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

---

<sup>52</sup> Philipus M. Hadjon, *op.cit.*, hlm. 4



Perindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan- pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan pancasila. Perlindungan hukum hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak

macam perlindungan hukum. Dari sekian banyak jenis dan macam perlindungan hukum, terdapat beberapa diantaranya yang cukup populer dan telah akrab di telinga kita, seperti perlindungan hukum terhadap konsumen.

Perlindungan hukum terhadap konsumen ini telah diatur dalam Undang-Undang tentang Perlindungan Konsumen yang pengaturannya mencakup segala hal yang menjadi hak dan kewajiban antara produsen dan konsumen. Selain itu, terdapat juga perlindungan hukum yang diberikan kepada hak atas kekayaan intelektual (HaKI). Pengaturan mengenai hak atas kekayaan intelektual meliputi, hak cipta dan hak atas kekayaan industri. Pengaturan mengenai hak atas kekayaan intelektual tersebut telah dituangkan dalam sejumlah peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2001 tentang Paten, Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2000 tentang Perlindungan Varietas Tanaman, dan lain sebagainya.

### **3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum**

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Aspek

dominan dalam konsep barat tentang hak asasi manusia menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan di atas semua organisasi politik dan bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat. Karena konsep ini, maka sering kali dilontarkan kritik bahwa konsep Barat tentang hak-hak asasi manusia adalah konsep yang individualistik. Kemudian dengan masuknya hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi serta hak kultural, terdapat kecenderungan mulai melunturnya sifat individualistik dari konsep Barat.

Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan "*Rule of The Law*". Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

#### D. Ketenagakerjaan Perspektif Islam

Hukum Islam adalah sebuah hukum yang bersumber dari al-Qur'an dan sunnah Nabi, ia diyakini sebagai hukum yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia dan bersifat universal, hukum Islam tersebut juga memiliki sifat yang elastik dengan beberapa penggerak<sup>53</sup> atau dasar-dasar pokok yang terus berlaku seiring perkembangan dan perubahan zaman. Bekerja adalah hak setiap orang baik laki-laki maupun perempuan dengan tujuan untuk mencapai penghidupan yang lebih baik tanpa dibatasi oleh kedudukan sosialnya. Dengan demikian setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Semua itu sesuai dengan prinsip persamaan. Islam hanya mengenal pembagian pekerjaan menurut kemampuan fisik, kemampuan ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh masing-masing manusia.

Dalam beberapa kajian tentang perburuhan terdapat dua istilah teknis dalam mendefinisikan, yaitu *fiqh al-ujrah* dan *fiqh al-Ummal*. Pembahasan persoalan yang berkaitan dengan masalah perburuhan lembaran dalam lembaran kitab-kitab fiqh dibahas dalam bab atau pasal tentang akad Ijarah yang masuk dalam kategori bidang *fiqh al-muamalah*. Sedangkan pengaturan tentang hak pemerintah dalam membuat regulasi berkaitan dengan masalah perburuhan dalam relasi antara buruh dan majikan pada umumnya dibahas pada bab siyasah maliyah pada kajian *fiqh al-siyasah*. Akad ijarah sebagai bagian dari kerjasama ekonomi dalam bidang jasa berangkat dari filosofi dasar bahwa manusia dalam

---

<sup>53</sup> M. Hasbi ash-Shiddiqi.1986. *Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*. Jakarta Bulan Bintang.hlm. 31.

rangka memenuhi kebutuhan hidupnya pasti memerlukan kehadiran atau bantuan orang lain. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial dan mempunyai sifat ketergantungan pada orang lain (interdependensi). Manusia<sup>54</sup> membutuhkan orang lain dalam hal pemenuhan tempat tinggal, butuh pada binatang sebagai kendaraan dan angkutan yang semuanya itu melibatkan kerjasama dengan orang lain.

Kajian fiqh perburuhan berdasarkan pada klasifikasi *ijarah al-‘ain* yang objek transaksinya adalah pada jasa seseorang yang berkaitan skill/keahlian melakukan suatu pekerjaan dalam aktivitas ekonomi seperti pekerjaan sebuah perusahaan. Persoalan yang krusial dalam kaitan dengan *ijarah al-‘ain* (perburuhan) adalah persoalan upah (*al-ujrah*). Dalam *ijarah* persoalan upah merupakan sesuatu yang harus ada dan wajib diketahui oleh buruh (*ajir*) dan majikan (*musta’jir*), baik berkaitan dengan besarnya maupun teknis pembayarannya. Ketidakjelasan mengenai objek akad dan teknis pembagian upah rentan akan menimbulkan konflik antara buruh dengan majikan.

Adapun berkaitan dengan pola relasi antara buruh dan majikan dalam hubungannya dengan kerja Rasulullah telah memberikan model yang sangat jelas melalui hadis beliau riwayat dari Abu Hurairah yaitu:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ( لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ

وَكِسْوَتُهُ، وَلَا يُكَلَّفُ مِنْ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ ) رَوَاهُ مُسْلِمٌ

---

<sup>54</sup> Sayyid Sabiq. *Fiqh Al-Sunnah*. Bandung: Daar al-Fikr. hlm.18

Artinya “Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Hamba yang dimiliki wajib diberi makan dan pakaian, dan tidak dibebani pekerjaan kecuali yang ia mampu." (HR. Muslim)<sup>55</sup>

Berdasarkan pada pernyataan Rasulullah di atas, maka pola relasi buruh<sup>56</sup> dan majikan dapat dibangun beberapa prinsip. *Pertama*, posisi majikan didasarkan pada relasi persaudaraan yang seiman dengan model hubungan sebagai partner atau kolega. *Kedua*, buruh sebagai manusia yang ingin hidup secara layak, sehingga perlu diberi imbalan yang layak juga. *Ketiga*, tidak boleh member pekerjaan di luar kesanggupannya, baik berkait dengan kekuatan fisik ataupun waktunya. Ada tiga prinsip dasar yang dapat ditarik dari hadis di atas dalam kaitan dengan relasi buruh- majikan yaitu *al-musawah* (egaliter), *al-adalah* (keadilan), dan *al-insaniyah* (humanis). Kemudian berkait dengan bagaimana kepentingan buruh dalam memperoleh hak-haknya, pemerintah mempunyai kewajiban untuk merealisasikannya melalui otoritas politik yang dimiliki dengan membuat regulasi yang memihak dan menguntungkan semua pihak termasuk buruh. Dalam hukum Islam dikenal istilah *hisbah*<sup>57</sup> yaitu institusi pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan pengawasan yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi seperti membuat kebijakan harga, gaji/upah

---

<sup>55</sup>Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani. 2008. *Bulughul Al-Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Terj.Abdul Rosyad Siddiq; Terjemah Lengkap Bulughul Maram. Jakarta: Pustaka Al-Hidayah. hlm. 202.

<sup>56</sup>Afzalur Rahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: PT Dhana Bhakti Wakaf.hlm. 368-371.

<sup>57</sup> Mustafa Edwin Nasution dkk. 2006. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*.Jakarta: Kencana Pre nada Media Group.hlm.190.



dan melakukan pengawasan kemungkinan terjadinya paksaan, penipuan atau penghianatan terhadap perjanjian.

Islam dengan perangkat ajarannya yang mendasarkan pada hukum utamanya, yaitu al-Qur'an dan Hadis hadir di muka bumi ini sebagai rahmat untuk sekalian alam (*rahmatan lil'alam*). Kodifikasi ajaran Islam memuat semua dimensi kehidupan manusia, baik hubungan manusia dengan Allah (*vertical*) maupun dalam hubungan manusia lainnya (*horizontal*). Baik hubungan *vertical* yang berdimensi sakral dan individual maupun hubungan *horizontal* yang provan dan komunal, keduanya dibingkai dalam sinaran Islam. Dalam Islam, kedua relasi di atas (*vertical-horizontal*) tidak ditempatkan secara dikotomik dan sekularistik, tetapi bersifat integralistik dengan menempatkan keduanya sebagai aktivitas dalam kerangka ketaatan kepada sang *al-Khaliq* yaitu Allah SWT.

Menurut K.H. Ahmad Azhar Basyir perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk *ijarah* (perjanjian sewa) dengan objek berupa tenaga kerja manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang *mustakjir* tertentu tidak untuk *mustakjir* lain, dan ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang *mustakjir* tertentu. Lebih lanjut beliau membedakan pihak dalam suatu perjanjian kerja menjadi dua, yaitu pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* (jamaknya "*ujaraa*") dan pihak

pemberi kerja (*mustakjir*)<sup>58</sup>. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda yang berbunyi:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ( أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه

Artinya "Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." (HR. Ibnu Majah)<sup>59</sup>

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Berdasarkan pada ketentuan al-Quran dan Hadis Nabi di atas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa ada 4 (empat) unsur *esensialia* dari sebuah perjanjian kerja, yaitu:

- a. Melakukan pekerjaan tertentu.
- b. Di bawah perintah orang lain.
- c. Dengan mendapatkan upah.
- d. Dalam jangka waktu tertentu.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Sarjan Belanda yaitu

---

<sup>58</sup> Ahmad Azhar Basyir, t.t. *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah, dan Syirkah*. Hlm.31.

<sup>59</sup> Shahih: [Shahiih Sunan Ibni Majah (no. 1980)], Sunan Ibni Majah (II/817, no. 2443)

Prof. Mr. M.G. Rood. Beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja harus memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu:

- a. Adanya unsur pekerjaan (*work*), maksudnya adalah harus ada pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 4 PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang menyatakan bahwa: “upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.”
- b. Adanya unsur pelayanan (*service*). Bahwa dalam perjanjian kerja ada hubungan *subordinatif*, sehingga diharapkan memang pekerja menggunakan tenaganya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.
- c. Adanya unsur waktu (*time*) Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Adanya unsur upah (*payment*) Upah adalah kontraprestasi yang akan diterima oleh pekerja, setelah melaksanakan perjanjian kerja dengan sebaik-baiknya. Jadi berdasarkan hal-hal tersebut diatas dapat kita simpulkan bahwa unsur-unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri oleh pekerja.
- 2) Pekerja harus di bawah perintah orang lain.
- 3) Pekerjaan tersebut dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
- 4) Pekerja setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah dan

sebaliknya pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja dengan tepat waktu.

Untuk keabsahan dari perjanjian kerja ini harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang dijanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan *syara'*, berguna bagi individu maupun masyarakat.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas.

Pada perjanjian kerja ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak pemberi kerja (*majikan/mustakjir*) dan pihak yang menerima kerja (*buruh/ajir*). Kemudian secara *fiqih* Islam terdapat dua kemungkinan bentuk perjanjian kerja, yaitu “ajir khas” dan “ajir musytarok”. *Ajir* dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja secara khusus untuk satu pihak *mustakjir*. Oleh karena itu, tidak dibenarkan kemudian ia bekerja pada orang lain dalam waktu selama ia masih terikat dalam perjanjian dengan para *mustakjirnya*, kecuali jika memang diizinkan. Unsur terpenting dari *ajir* khas adalah waktu dia harus bekerja.<sup>34</sup> Kemudian *ajir musytarok* (*ajir* umum) dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu. Dengan demikian secara hukum dia dapat menerima pekerjaan dari orang lain dalam satu waktu dan yang terpenting baginya adalah pekerjaan dan hasilnya.

Mengenai penunjukan orang lain untuk melakukan pekerjaan mewakili pihak pekerja, dalam konteks Islam dibedakan menjadi dua macam, yaitu dalam hasil perjanjian kerja yang dibuat itu bersifat *ajir khas*, maka seorang pekerja tidak boleh menyerahkan pekerjaan kepada orang lain karena perjanjian itu memang tertuju kepada prestasi pekerja (*ajir*) sendiri. Sedangkan dalam hal perjanjian kerja yang dibuat itu bersifat *ajir musytarak*, apabila dalam perjanjian tidak terdapat syarat bahwa pekerjaan dimaksud harus dilakukan sendiri oleh *ajir* yang bersangkutan, ia dapat mewakilkan pekerjaannya kepada orang lain atas tanggung jawabnya. Hal ini terjadi karena yang menjadi obyek dalam perjanjian ini adalah pekerjaan yang dimaksud.

Praktis dalam sebuah perjanjian kerja terdapat hubungan *subordinatif* antara buruh dan majikan, sehingga ada kecenderungan bahwa buruh tidak memiliki *bargaining power* yang seimbang terhadap pekerja, sehingga seringkali buruh seringkali dirugikan. Dengan kondisi seperti tersebut, maka pemerintah turut campur dalam hubungan perburuhan dan mengaturnya dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Berbasis Nilai Keadilan

*Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan yang tujuannya untuk memperoleh keuntungan bersama, salah satu bentuk pelaksanaan *Outsourcing* yaitu melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan.<sup>60</sup> Secara garis besar ada dua jenis karyawan, yakni karyawan kontrak dan tetap. Karyawan kontrak didasarkan pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT).<sup>61</sup> *Outsourcing* awalnya merupakan istilah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada suatu perusahaan dengan cara mendatangkan dari luar perusahaan.<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ditemukan kata *Outsourcing* secara langsung, namun Undang-undang ini merupakan tonggak baru yang mengatur dan mendelegasi permasalahan *Outsourcing*. Istilah yang dipakai dalam undang-undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh. Istilah tersebut diadopsi dari istilah yang dipakai dalam KUHPerduta. Lebih spesifik ketentuan

---

<sup>60</sup> Lalu Husni, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 188

<sup>61</sup> Redaksi RAS, 2010, *Hak Dan Kewajiban Karyawan*, Raih Asa Sukses, Jakarta, hal.221



yang mengatur *Outsourcing* dapat ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>62</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Selanjutnya dalam Pasal 65 yang menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dan dalam Pasal 66 mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dijadikan dalam perjanjian *Outsourcing* adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan, kecuali untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Pada Pasal 66 ayat (1) dijelaskan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan/atau perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT). Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh

---

<sup>62</sup> N.L.M. Mahendrawati, 2009, *Perjanjian Outsourcing Dalam Kegiatan Bisnis*, Kertha Wicaksana, vol.15, No.2, hal.151

(*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Juga Pasal 66 ayat (2) huruf (c) dijelaskan bahwa perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Pasca Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja Hak untuk mendapat pekerjaan yang lain adalah bagian dari Hak Asasi Manusia. Pada sebuah negara hukum yang demokratis, maka perlindungan terhadap HAM menjadi sesuatu yang wajib dilakukan. Di dalam perkembangan tatanan negara hukum, negara ikut terlibat secara aktif dalam usaha menciptakan kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Mien Rukmini yang menyatakan bahwa: “Dengan demikian, keterlibatan negara dalam semua sector kehidupan dan penghidupan dalam rangka menciptakan kesejahteraan umum itu mutlak perlu”.

Indonesia yang menyatakan sebagai negara hukum sebagaimana yang diatur pada Pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Sebagai negara hukum, maka Pemerintah Indonesia wajib memberikan perlindungan kepada setiap warga negaranya, terutama terhadap pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang lain bagi masyarakat.

Berkaitan dengan peranan negara yang bersifat ganda, diaturlah fungsi negara dengan penyelenggaraan hak dan kewajiban asasi manusia. Di satu pihak negara dituntut untuk bertindak sesuai hukum. Senantiasa melindungi hak-hak

asasi manusia, namun dipihak lain diharuskan menyelenggaran kepentingan umum yang berupa kesejahteraan masyarakat. Salah satu yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, Pemerintah harus dapat memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja.

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

Berbicara mengenai perlindungan hukum, maka Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris dikenal dengan *legal protection*, sedangkan dalam Bahasa Belanda dikenal dengan *Rechts Bescherming*. Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan hukum diartikan sebagai (1). Tempat berlindung, (2). Hal perbuatan, (3). proses, cara, perbuatan melindungi. Sebuah perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, perlindungan tersebut ditunjukkan kepada kepentingan-kepentingan tertentu yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi kedalam sebuah hak hukum.

Karyawan *Outsourcing*/karyawan Kontrak diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain, karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja. Karyawan adalah seorang pekerja

yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.

*Outsourcing* merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Pengertian karyawan kontrak (*Outsourcing*) adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Undangundang RI nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 50 sampai dengan pasal 66. Sistem kerja kontrak terjadi pada semua jenis industri dengan waktu yang tidak ditentukan. Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi

kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan.

Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja yang bekerja pada perusahaan *Outsourcing* telah dilindungi oleh aturan. Namun, dalam tataran pelaksanaan dilapangan banyak aturan-aturan yang dilanggar maupun terpaksa dilanggar sehingga pada 17 Januari 2012 lalu, Mahkamah Konstitusi dengan putusan No. 27/PUU-IX/2011 mengabulkan permohonan pengujian Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Chatryen M. Dju Bire, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)", *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol I, Nomor 1 Agustus 2018. Hlm 34-42

(AP2ML), Didik Suprijadi. Berikut bunyi amar putusannya :  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Dalam pertimbangannya, MK menegaskan *Outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Akan tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *Outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, dapat disimpulkan bahwa Mahkamah Konstitusi menawarkan dua model *Outsourcing*, yakni:



Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *Outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *Outsourcing* berdasarkan PKWT, maka perjanjian kerja harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

Melihat dari putusan MK di atas, dapat dikatakan bahwa MK membolehkan adanya praktik *Outsourcing*, tetapi perlindungan mengenai pekerja *Outsourcing* juga lebih dijamin dengan adanya putusan MK ini. Dalam model pertama, Mahkamah Konstitusi mengharuskan pekerja yang bekerja dibidang *Outsourcing* dengan bentuk PKWTT yang apabila sudah tidak dibutuhkan maka akan mendapatkan pesangon dan tunjangan-tunjangan lain, sedangkan untuk model kedua perusahaan *Outsourcing* dapat menggunakan PKWT, tetapi harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada. Model kedua ini akan sangat bergantung dengan pelaksanaan ketentuan pasal 4 Kepmenaker No. Kep.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perizinan penyedia jasa pekerja/buruh yang telah dikemukakan di atas. Karena jika tidak ada perjanjian sebelumnya antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemberi pekerjaan mengenai pengalihan perlindungan maka tidak mungkin perusahaan penyedia jasa

selanjutnya mau untuk menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa sebelumnya beserta semua hak-hak yang seharusnya didapat pekerja.

Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa kegiatan *Outsourcing* melalui perjanjian pemborongan pekerjaan ataupun melalui perjanjian PJP secara tertulis adalah kebijakan usaha yang wajar, tetapi MK perlu meneliti aspek konstitusional hak-hak pekerja *Outsourcing*. Perusahaan juga harus memperhatikan syarat-syarat dan prinsip *Outsourcing*. Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dapat berakibat terhadap hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja dengan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>27</sup> Perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 tersebut maka pemerintah menerbitkan beberapa peraturan diantaranya adalah:

1. Surat Edaran (SE) Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011
2. Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
3. Surat Edaran No. SE 04/MEN/VII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
4. Permenakertrans Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun

2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain

5. Permenakertrans Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa ketentuan mengenai *Outsourcing* yang dihapus, di antaranya adalah Pasal 64 dan Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 UU Nomor 11 Tahun 2020 berisi:

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut tidak dicantumkan lagi mengenai batasan pekerjaan-pekerjaan yang dilarang dilaksanakan oleh pekerja dengan sistem *Outsourcing*. Revisi mengenai pengaturan sistem *Outsourcing* ini membuka kemungkinan bagi perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas yang tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Padahal di dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya diatur mengenai pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yang harus memenuhi syarat-syarat yaitu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Ketentuan ini juga memungkinkan tidak ada batas waktu bagi pekerja *Outsourcing* bahkan bisa seumur hidup. Ketentuan ini tentu saja dapat membuat perusahaan untuk dapat mempekerjakan pekerja dengan sistem *Outsourcing* di semua lini pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada penggunaan tenaga kerja *Outsourcing* yang bebas jika tidak ada aturan atau regulasi turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini.<sup>64</sup>

Tenaga kerja *Outsourcing* juga dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, yang

---

<sup>64</sup> Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalin, Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing, *MEDIA of LAW and SHARIA* Volume 2 Nomor 2, 2020. Hlm 21

artinya dalam segala jenis pekerjaan dapat menggunakan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PJP). Perlindungan bagi pekerja dengan sistem *Outsourcing*, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini perlindungan hak bagi pekerja *Outsourcing* tetap ada dimana diatur dalam Pasal 66 ayat (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana terkait dengan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *Outsourcing* (Perusahaan PJP).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 64 dan 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tetap mempertahankan Pasal 66 mengindikasikan bahwa ketentuan *Outsourcing* masih diperbolehkan oleh Undang-Undang. Ketentuan berakibat pada semakin membuka peluang menjamurnya jenis hubungan kerja *Outsourcing*, padahal sudah terbukti bahwa bentuk hubungan triangular layaknya *Outsourcing* ini sangat tidak menguntungkan bagi pekerja.<sup>28</sup> Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut hubungan yang terjalin antara perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sementara itu jika dilihat ketentuan mengenai PKWT dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur dalam Pasal 56 yang menyatakan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu

- (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dengan Pemerintah Pemerintah.

Mendasarkan pada ketentuan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut *Outsourcing* dalam pelaksanaannya didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Terkait dengan pekerjaan *Outsourcing* maka jangka waktu pelaksanaan pekerjaannya tidak dibatasi waktu dan menjadi kesepakatan antara para pihak. Khususnya bagi *Outsourcing* yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. (2)
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Masih berkaitan dengan ketentuan dalam PKWT, pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan:



- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Mendasarkan ketentuan tentang PKWT pada Pasal 57 dan 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait dengan kegiatan *Outsourcing* maka dalam pelaksanaannya perjanjian *Outsourcing* dibuat secara tertulis antara perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja dan dibuat dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja *Outsourcing* yang dibuat dalam dua bahasa yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris jika di kemudian hari ada perbedaan penafsiran maka perjanjian yang berlaku adalah perjanjian yang dibuat dalam Bahasa Indonesia. Mendasarkan ketentuan dalam PKWT yang tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, maka dalam perjanjian *Outsourcing* pelaksanaannya tidak ada syarat mengenai masa percobaan dalam melaksanakan pekerjaan. Jika ada perusahaan *Outsourcing* yang mensyaratkan masa percobaan kerja pada tenaga kerja *Outsourcing* maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.<sup>65</sup>

Ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih memperoleh pengaturan mengenai *Outsourcing*.

---

<sup>65</sup> Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia, *Ius Quia Lustum*, Vol 29 Issue 3, Sept 2022, 652-673

Ketentuan yang ada membuka peluang yang besar bagi praktik hubungan kerja outsourcing. Hubungan kerja *Outsourcing* pun tidak dibatasi akan waktu dan tidak dibatasi mengenai jenis pekerjaan yang dapat di *Outsourcing* kan. Praktik dari pekerjaan dengan sistem *Outsourcing* lebih memberikan keuntungan bagi perusahaan karena hubungan kerja yang terjalin hanya sebatas kontrak, upah yang diperoleh juga lebih rendah. Pelaksanaan dari sistem *Outsourcing* ini dianggap banyak dilakukan karena untuk menekan biaya upah pekerja dengan perlindungan yang masih minim bagi pekerja. Terlebih dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini semakin melegalkan keberadaan dari *Outsourcing* dan jenis pekerjaan yang tidak dibatasi.

Ketentuan lebih lanjut yang mengatur mengenai *Outsourcing* diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah tersebut mengatur bahwa hubungan kerja antara perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Pelindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggungjawab dari perusahaan *Outsourcing*. Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan:

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya. (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait dengan *Outsourcing*, dapat diketahui bahwa hubungan kerja antara perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Hal ini berarti bahwa pekerja *Outsourcing* terkait dengan perjanjian kerja yang dibuat dengan pengusaha berdasarkan pada ketentuan mengenai PKWT atau PKWTT.

Berdasarkan peraturan yang mengatur tentang *Outsourcing* di Indonesia yang telah penulis uraikan tersebut di atas dapat diketahui bahwa *Outsourcing* penting untuk adanya perlindungan hukum. Sejak diundangkannya

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sampai diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat aturan yang berbeda terkait dengan pengaturan *Outsourcing*. Sudikno Mertokusomo menyatakan bahwa: “Peraturan perundang-undangan atau peraturan hukum itu setiap saat berubah, dan tidak mungkin tidak, karena tidak lengkap dan tidak mungkin lengkap. Seperti diketahui peraturan hukum itu bertujuan untuk melindungi kepentingan manusia itu tidak terhitung jenis maupun jumlahnya. Selain itu juga berkembang menurut waktu dan tempat, sehingga tidak mungkin mengatur secara lengkap dan jelas kepentingan-kepentingan itu dalam satu undang-undang atau peraturan hukum. Oleh karena kepentingan manusia setiap saat berubah, maka tiap undang-undang atau peraturan hukum setiap saat harus diubah, diperbaiki untuk disesuaikan dengan perkembangan waktu”.<sup>66</sup>

Tujuan hukum adalah menciptakan ketertiban di dalam masyarakat dengan memberikan perlindungan kepentingan kepada orang atau masyarakat. Sistem hukum mempunyai fungsi untuk menciptakan atau mengusahakan dan menjaga keseimbangan tatanan di dalam masyarakat.<sup>67</sup> Peraturan yang mengatur tentang *Outsourcing* pada praktiknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya. Model *Outsourcing* dapat berpeluang untuk timbul sengketa karena belum adanya perangkat hukum yang mengatur secara khusus tentang status pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga konflik

---

<sup>66</sup> Sudikno Mertokusomo, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2012, hlm. 58.

<sup>67</sup> Ibid

yang berlanjut pada perselisihan hubungan industrial yaitu adanya perselisihan hak sehingga perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* menjadi hal yang penting.<sup>68</sup>

Perlindungan ini dapat dilakukan oleh pemerintah dengan kebijakankebijakan khusus yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing*. Hanya saja *Outsourcing* ini dianggap masih belum berpihak pada pekerja dan lebih menguntungkan pengusaha. Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing ini untuk menjamin terpenuhinya hak-hak yang dimiliki oleh pekerja dan menjamin adanya kesempatan dan perlakuan yang tanpa diskriminasi untuk mencapai kesejahteraan bagi pekerja.<sup>32</sup> Jimli Ashiddiqie yang dikutip oleh Saputra menyatakan bahwa ketika negara dikelola dengan baik maka akan timbul adanya pemikiran mengenai paham sosialisme yang mengidealkan adanya peran dan tanggungjawab dari negara untuk memperhatikan kesejahteraan rakyatnya. Konsep ini dikenal dengan welfare state atau disebut dengan negara kesejahteraan.<sup>69</sup> *Outsourcing* sebagai salah satu bagian dari ketenagakerjaan berkaitan langsung dengan kesejahteraan masyarakat yang menjadi tanggungjawab dari negara. Pemenuhan terhadap hak asasi manusia setiap orang termasuk tenaga kerja *Outsourcing* juga menjadi tanggungjawab negara. Hal ini berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh Arief Sidharta yang dikutip oleh Husin menyatakan bahwa unsur-unsur dan

---

<sup>68</sup> Zaimah Husin, “*Outsourcing* sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia, *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*”, Vol 1 No 1, 2021, hlm. 16.

<sup>69</sup> Ibid

asas-asas dalam negara hukum adalah adanya pengakuan, penghormatan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.<sup>70</sup>

Konsekuensi dari negara hukum ini maka pemerintah perlu untuk bertanggungjawab atas pengakuan, penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja dengan sistem *Outsourcing*. Dikaji dengan konsep *duty to protect* yaitu tentang tanggungjawab dari negara dalam bentuk perlindungan dan penjaminan hak asasi manusia bagi pekerja maka pada implementasi sistem *Outsourcing* di Indonesia dapat diwujudkan dengan pemenuhan hak-hak dasar bagi pekerja. Hal ini dapat dilaksanakan dengan adanya pengawasan sehingga negara dapat melaksanakan tanggungjawabnya tersebut untuk dapat menjamin tenaga kerja memperoleh hak-hak dasarnya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara dalam hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 D (2) UUD 1945 yang memberikan perlindungan hukum kepada setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perlindungan Pekerja *Outsourcing* sangat bergantung dari penerapan ketentuan-ketentuan yang berlaku secara konsisten dan berkelanjutan serta fungsi pengawasan dari setiap pengawas ketenagakerjaan di kabupaten/kota maupun provinsi.

## **B. Hambatan Dan Solusinya Dalam Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia**

---

<sup>70</sup> Krisna Praditya Saputra, Susilo Wardani, Selamat Widodo, "Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Juru Parkir Resmi di Kabupaten Banyumas", *Jurnal Kosmik Hukum*, Vol 1 No 1, 2019, hlm. 1.



Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah:<sup>71</sup> Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; Untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Soepomo membagi 3 macam perlindungan terhadap pekerja, masing-masing: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>72</sup>

Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh.<sup>73</sup>

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan

---

<sup>71</sup> Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004, hal.19.

<sup>72</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 25.

<sup>73</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11.

peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.<sup>74</sup>

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.<sup>34</sup> Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan

---

<sup>74</sup> Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press, 2005, hal. 41.

antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam *conventioan* No.81 *Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).

Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif.<sup>75</sup> Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Hambatan dalam perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* di Indonesia muncul dari berbagai aspek, mulai dari kelemahan regulasi hingga kurangnya pengawasan dalam pelaksanaannya. Meskipun hukum telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pelaksanaannya di lapangan kerap menyisakan persoalan. Salah satu hambatan

---

<sup>75</sup> Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008, hal. 52

utama adalah sifat hubungan kerja yang sering kali bersifat tidak pasti dan temporer, membuat posisi pekerja *Outsourcing* lebih rentan dibandingkan pekerja tetap.

Kurangnya pengawasan dari pemerintah menjadi salah satu hambatan besar dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing*. Banyak perusahaan *Outsourcing* tidak mematuhi peraturan terkait kesejahteraan pekerja, seperti upah minimum, jaminan sosial, atau kontrak kerja yang sesuai ketentuan. Hal ini diperburuk oleh keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah, yang membuat pengawasan terhadap ribuan perusahaan *Outsourcing* sulit dilakukan secara menyeluruh.

Hambatan lainnya adalah kurangnya pemahaman pekerja *Outsourcing* mengenai hak-hak mereka. Banyak pekerja yang tidak mengetahui regulasi yang berlaku, sehingga cenderung pasrah terhadap perlakuan yang tidak sesuai hukum. Minimnya akses informasi dan pendidikan hukum juga membuat pekerja *Outsourcing* kurang mampu memperjuangkan hak-haknya, terutama dalam menghadapi sengketa ketenagakerjaan.

Dari sisi perusahaan, ada kecenderungan untuk menghindari tanggung jawab dengan memanfaatkan celah-celah hukum. Banyak perusahaan yang menyalahgunakan sistem *Outsourcing* untuk menekan biaya operasional tanpa memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja. Praktik-praktik seperti pemutusan hubungan kerja sepihak atau penghindaran pemberian tunjangan sering kali terjadi karena lemahnya penegakan hukum.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan peluang yang lebih luas bagi perusahaan untuk menggunakan sistem *Outsourcing* tanpa batasan jenis pekerjaan tertentu. Hal ini dinilai sebagai langkah mundur dalam perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing*, karena sebelumnya, jenis pekerjaan *Outsourcing* dibatasi pada pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan pokok perusahaan. Ketentuan baru ini memperbesar risiko eksploitasi terhadap pekerja.

Pekerja *Outsourcing* juga sering menghadapi hambatan dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Proses penyelesaian yang panjang dan birokratis, serta minimnya dukungan hukum, membuat banyak pekerja enggan melanjutkan kasus mereka ke pengadilan. Selain itu, biaya yang harus dikeluarkan untuk proses hukum menjadi beban tambahan yang tidak mampu ditanggung oleh sebagian besar pekerja *Outsourcing*.

Dari sisi kelembagaan, serikat pekerja sering kali menghadapi tantangan dalam melibatkan pekerja *Outsourcing*. Posisi pekerja *Outsourcing* yang tidak tetap membuat mereka sulit bergabung dalam serikat pekerja yang umumnya mewakili kepentingan pekerja tetap. Akibatnya, aspirasi dan perlindungan terhadap pekerja *Outsourcing* kurang terakomodasi secara kolektif.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, salah satu solusi utama adalah memperkuat regulasi terkait sistem *Outsourcing*. Pemerintah perlu memberikan batasan yang lebih jelas mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan memperkuat kewajiban perusahaan untuk memberikan perlindungan yang

setara bagi pekerja *Outsourcing*, seperti hak atas jaminan sosial, upah layak, dan pesangon.

Pengawasan terhadap pelaksanaan sistem *Outsourcing* juga perlu ditingkatkan. Pemerintah dapat meningkatkan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, serta menggunakan teknologi untuk memantau kepatuhan perusahaan terhadap peraturan. Sistem pelaporan pelanggaran secara anonim juga dapat diterapkan untuk mendorong pekerja melaporkan penyimpangan tanpa takut akan dampak negatif.

Selain itu, perlu ada program edukasi bagi pekerja *Outsourcing* mengenai hak-hak mereka. Pemerintah dan organisasi buruh dapat bekerja sama dalam menyediakan informasi yang mudah diakses, seperti panduan hukum ketenagakerjaan, pelatihan advokasi, dan konsultasi hukum gratis. Dengan pemahaman yang lebih baik, pekerja *Outsourcing* dapat lebih percaya diri dalam menuntut hak-haknya.

Serikat pekerja juga perlu lebih inklusif terhadap pekerja *Outsourcing*. Perubahan struktur keanggotaan dan strategi advokasi dapat dilakukan untuk mengakomodasi kebutuhan pekerja *Outsourcing*. Dengan demikian, pekerja *Outsourcing* dapat memiliki representasi yang kuat dalam memperjuangkan hak-haknya secara kolektif.

Pada sisi penyelesaian sengketa, pemerintah perlu menyederhanakan proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Mekanisme mediasi dan arbitrase yang lebih cepat dan terjangkau dapat menjadi solusi untuk mengurangi beban biaya dan waktu yang biasanya menjadi kendala bagi pekerja



*Outsourcing*. Sistem bantuan hukum pro bono juga dapat diperluas untuk membantu pekerja yang tidak mampu.

Keterlibatan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja *Outsourcing* juga harus diperkuat melalui insentif dan sanksi. Perusahaan yang mematuhi regulasi dapat diberikan insentif berupa penghargaan atau keringanan pajak, sementara perusahaan yang melanggar dapat dikenakan sanksi tegas, termasuk pencabutan izin operasional.

Untuk mencegah eksploitasi lebih lanjut, pemerintah dapat mengembangkan standar nasional mengenai praktik *Outsourcing* yang adil. Standar ini dapat mencakup aspek-aspek seperti upah minimum, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak. Perusahaan yang tidak memenuhi standar tersebut harus dilarang menjalankan sistem *Outsourcing*.

Pemberdayaan pekerja *Outsourcing* juga menjadi solusi jangka panjang. Program pelatihan keterampilan dan pengembangan karier dapat membantu pekerja *Outsourcing* meningkatkan daya saing mereka di pasar tenaga kerja. Dengan keterampilan yang lebih baik, pekerja *Outsourcing* memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan tetap.

Kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat juga sangat penting dalam menciptakan sistem *Outsourcing* yang lebih adil. Forum dialog sosial dapat menjadi platform untuk membahas isu-isu yang dihadapi pekerja *Outsourcing* dan mencari solusi bersama.

Dalam hal globalisasi, pemerintah perlu belajar dari praktik terbaik negara lain dalam mengelola sistem *Outsourcing*. Beberapa negara telah berhasil mengimplementasikan regulasi yang memberikan perlindungan maksimal kepada pekerja *Outsourcing* sambil tetap menjaga fleksibilitas perusahaan. Hal ini dapat menjadi acuan bagi Indonesia dalam mereformasi sistem ketenagakerjaannya.

Pentingnya perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* juga harus dimasukkan dalam agenda nasional. Pemerintah harus menempatkan isu ini sebagai prioritas untuk memastikan bahwa pembangunan ekonomi tidak mengorbankan hak-hak pekerja. Dengan pendekatan yang komprehensif, hambatan dalam perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* dapat diatasi secara bertahap.

Nilai keadilan dalam perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* menjadi salah satu isu penting dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Keadilan, sebagai salah satu prinsip dasar dalam hukum, mengharuskan setiap individu diperlakukan secara setara, mendapatkan hak yang layak, dan tidak mengalami diskriminasi. Dalam sistem *Outsourcing*, keadilan sering kali terabaikan karena sifat hubungan kerja yang temporer dan sering kali menguntungkan pihak pengusaha dibandingkan pekerja.

Tenaga kerja *Outsourcing* sering kali berada pada posisi yang lemah dibandingkan pekerja tetap. Mereka kerap menerima upah yang lebih rendah, minim tunjangan, dan tidak mendapatkan jaminan sosial yang setara. Kondisi ini mencerminkan ketimpangan yang bertentangan dengan nilai keadilan yang

seharusnya menjamin hak setiap pekerja untuk memperoleh kesejahteraan yang setara.

Keadilan dalam perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* juga terkait dengan akses terhadap informasi dan hak. Banyak pekerja *Outsourcing* tidak mengetahui hak-hak mereka sesuai peraturan, sehingga mereka lebih rentan terhadap eksploitasi. Ketiadaan pendidikan hukum yang memadai bagi pekerja *Outsourcing* menjadi salah satu hambatan utama dalam mewujudkan keadilan di sektor ini.<sup>76</sup>

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, nilai keadilan diupayakan melalui regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun, dalam praktiknya, aturan ini sering kali belum mampu menjawab tantangan di lapangan. Misalnya, penghapusan batasan jenis pekerjaan yang dapat di-*Outsourcing*-kan dalam UU Cipta Kerja membuka peluang eksploitasi yang lebih besar terhadap pekerja *Outsourcing*.

Keadilan juga harus mencakup perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja *Outsourcing*. Hal ini meliputi hak atas upah yang layak, perlakuan yang tidak diskriminatif, dan jaminan sosial yang setara. Sayangnya, masih banyak perusahaan yang tidak memberikan perlindungan ini karena lemahnya pengawasan dan ketidakpatuhan terhadap hukum.

---

<sup>76</sup> Elok Hikmawati dan Wina Isvarin Fauziah. (2018). Kedudukan Kontrak Bagi Tenaga Kerja Alih Daya Terhadap Pekerja Alih Daya Tanpa Adanya Kontrak Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 1438 K/Pdt.Sus-Phi/2017). *Lex Journalica*, 15(3). 259-273.

Prinsip keadilan seharusnya diwujudkan dalam hubungan kerja melalui keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Namun, dalam sistem *Outsourcing*, pengusaha sering kali lebih diuntungkan karena dapat mengurangi biaya tenaga kerja tanpa harus memberikan hak-hak yang sama seperti pekerja tetap. Kondisi ini menciptakan ketimpangan yang bertentangan dengan nilai keadilan.

Keadilan dalam perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* juga terkait dengan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Banyak pekerja *Outsourcing* menghadapi kesulitan dalam memperjuangkan hak mereka melalui jalur hukum karena proses yang rumit dan biaya yang tinggi. Hal ini membuat akses keadilan menjadi terbatas bagi mereka yang berada dalam posisi ekonomi lemah.

Pentingnya keadilan dalam sistem *Outsourcing* juga berkaitan dengan prinsip nondiskriminasi. Tenaga kerja *Outsourcing* sering kali diperlakukan berbeda dengan pekerja tetap, baik dari segi upah, jaminan sosial, maupun kesempatan karier. Perlakuan ini bertentangan dengan nilai keadilan yang menuntut perlakuan yang setara bagi setiap individu.

Perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja *Outsourcing* juga berarti memberikan akses yang sama terhadap kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan. Dalam banyak kasus, pekerja *Outsourcing* tidak mendapatkan akses ke program pelatihan yang sama dengan pekerja tetap, sehingga menghambat mereka untuk meningkatkan daya saing di pasar tenaga kerja.

Keadilan juga dapat dilihat dari sisi keamanan kerja. Tenaga kerja *Outsourcing* sering kali menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kompensasi yang memadai. Hal ini menciptakan ketidakpastian dan rasa tidak aman, yang bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

Dalam mewujudkan keadilan, pemerintah memiliki peran penting untuk memastikan bahwa regulasi yang ada diimplementasikan secara konsisten. Pengawasan yang lebih ketat terhadap perusahaan *Outsourcing*,<sup>77</sup> serta pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran, adalah langkah yang diperlukan untuk menciptakan keadilan bagi pekerja *Outsourcing*.

Selain itu, nilai keadilan juga harus diwujudkan melalui peran aktif serikat pekerja dalam melibatkan tenaga kerja *Outsourcing*. Dengan memberikan representasi yang kuat, serikat pekerja dapat membantu memperjuangkan hak-hak pekerja *Outsourcing* secara kolektif, sehingga keadilan dapat tercapai.

Keadilan juga harus mencakup pemenuhan kebutuhan dasar pekerja *Outsourcing*, seperti kesehatan dan keselamatan kerja. Banyak tenaga kerja *Outsourcing* yang bekerja dalam kondisi yang tidak memenuhi standar, tanpa perlindungan kesehatan dan keselamatan yang memadai. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian terhadap prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

Keadilan bagi pekerja *Outsourcing* juga terkait dengan upaya menjaga keseimbangan antara fleksibilitas tenaga kerja dan perlindungan hak-hak

---

<sup>77</sup> Taufika Hidayati, Lendra Faqurrowzi, Yulia Tiara Tanjung, Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol 10 No 2 Tahun 2022, hlm 132-156

pekerja. Negara harus memastikan bahwa sistem *Outsourcing* tidak menjadi alat untuk mengeksploitasi pekerja demi keuntungan perusahaan.

Keadilan dalam perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* juga menuntut adanya transparansi dalam hubungan kerja. Pekerja *Outsourcing* harus memiliki akses terhadap informasi mengenai kontrak kerja, hak-hak mereka, dan kewajiban perusahaan. Transparansi ini penting untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan saling percaya.

Pentingnya keadilan juga tercermin dalam pemberian akses terhadap penyelesaian sengketa yang cepat dan efisien. Pemerintah perlu memperkuat mekanisme mediasi dan arbitrase untuk memastikan bahwa pekerja *Outsourcing* dapat menyelesaikan sengketa dengan cara yang adil dan tidak memberatkan. Keadilan dalam sistem *Outsourcing* juga harus mencakup perlindungan terhadap pekerja dari diskriminasi berdasarkan gender, usia, atau status pekerjaan. Setiap pekerja memiliki hak yang sama untuk diperlakukan secara adil tanpa memandang latar belakang atau status pekerjaan mereka.<sup>78</sup>

Mewujudkan nilai keadilan juga berarti memberikan pengakuan yang setara terhadap kontribusi tenaga kerja *Outsourcing* dalam mendukung keberlangsungan bisnis. Perlakuan yang adil terhadap pekerja *Outsourcing* dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Pada akhirnya, keadilan dalam perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, perusahaan,

---

<sup>78</sup> Wahyuningtyas, S., & Utami, H. N. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(3), 96–103.



serikat pekerja, dan masyarakat. Dengan mengutamakan nilai keadilan, sistem *Outsourcing* dapat diatur sedemikian rupa untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan hak-hak pekerja.

Dengan pendekatan yang holistik dan berlandaskan keadilan, sistem *Outsourcing* dapat menjadi instrumen yang tidak hanya menguntungkan perusahaan tetapi juga memberikan kesejahteraan yang layak bagi pekerja *Outsourcing*. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menciptakan keadilan sosial dan kesejahteraan bersama.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia sangat penting untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, kesetaraan, dan kesejahteraan yang adil. Meskipun regulasi terkait *Outsourcing* telah diatur mulai dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya, praktik di lapangan menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* masih sering berada dalam posisi yang lemah dengan perlindungan yang minim. Negara sebagai negara hukum memiliki tanggung jawab untuk memastikan pelaksanaan perlindungan ini melalui pengawasan yang konsisten, regulasi yang berpihak pada kesejahteraan pekerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang berbasis nilai keadilan menjadi kunci dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan sejahtera bagi tenaga kerja *outsourcing*.
2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia menghadapi berbagai tantangan, termasuk kelemahan regulasi, minimnya pengawasan, kurangnya pemahaman pekerja tentang hak-haknya, serta potensi eksploitasi oleh perusahaan. Meskipun sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah berupaya mengakomodasi nilai

keadilan melalui regulasi dan pengawasan, implementasinya sering kali belum optimal, sehingga pekerja outsourcing tetap berada dalam posisi yang rentan. Untuk mewujudkan keadilan, diperlukan penguatan regulasi, peningkatan pengawasan, edukasi kepada pekerja, dan penyederhanaan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Keadilan juga harus mencakup pemenuhan hak-hak dasar, transparansi hubungan kerja, serta pemberdayaan pekerja melalui pelatihan dan akses jaminan sosial. Dengan kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja, sistem outsourcing dapat menjadi lebih adil, seimbang, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan.

## **B. Saran**

1. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan sistem *outsourcing* melalui pengawas ketenagakerjaan di setiap daerah, memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi, dan memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja. Selain itu, pemerintah perlu merancang regulasi yang lebih spesifik dan komprehensif untuk menjamin kesejahteraan pekerja *Outsourcing*, termasuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan kerja triangular.
2. Masyarakat, khususnya pekerja *outsourcing*, perlu meningkatkan kesadaran hukum terkait hak-hak mereka dalam hubungan kerja. Dengan memahami regulasi yang berlaku, pekerja dapat lebih proaktif dalam

memperjuangkan hak mereka, baik melalui jalur dialog dengan perusahaan maupun dengan melibatkan lembaga mediator jika terjadi perselisihan. Di sisi lain, masyarakat juga dapat berperan dengan mendukung advokasi dan upaya kolektif untuk mendorong terciptanya regulasi yang lebih adil bagi pekerja *outsourcing*.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Hakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,
- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,
- Adrian Radiansyah, *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*, Sonpedia, Jambi,
- Afzalur Rahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: PT Dhana Bhakti Wakaf.
- Ahmad Azhar Basyir, t.t. *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah, dan Syirkah*.
- Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani. 2008. *Bulughul Al-Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Terj. Abdul Rosyad Siddiq; Terjemah Lengkap Bulughul Maram. Jakarta: Pustaka Al-Hidayah.
- Amin Widjaja Tunggal, 2005, *Business Process Outsourcing*, Jakarta: Harvarindo,
- Amiruddin Zainal Asikin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Ananta, Aris. 1990. *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja suatu Pemikiran Awal*. Pusat Lembaga Demografi: FE UI
- Aris Ananta. 1990. *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*. Pusat Penelitian Lembaga Demografi. FE UI.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika,
- CST. Kansil, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka,
- Djojohadikusumo, Sumitro. 1987. *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*. Jakarta: LP3ES.
- H. Juhaya S. Praja, 2014, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, Bandung, CV Pustaka Setia, Cetakan kedua,
- Hans Kelsen, 2010, *Pengantar Teori Hukum Murni*, Bandung, Nusa Media,

- Hari Supriyanto, 2004, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya,
- Iftida Yasar, 2008, *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta: PPM,
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka),
- Lalu Husni, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- M. Agus Santoso, Hukum, 2014, *Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta,
- M. Hasbi ash-Shiddiqi. 1986. *Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*. Jakarta Bulan Bintang.
- Moch. Nurachmad. (2009), *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Pustaka Widyatama,
- Mustafa Edwin Nasution dkk. 2006. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Pre nada Media Group.
- Nyoman Serikat Putra Jaya, 2008, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti,
- Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press,
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu,
- Raharjo, Satijipto. 2000, "*Ilmu Hukum*", Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti,
- Redaksi RAS, 2010, *Hak Dan Kewajiban Karyawan*, Raih Asa Sukses, Jakarta,
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2004, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: PT. Gramedia,
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2004, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: PT. Gramedia,
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta,
- Sayyid Sabiq. *Fiqh Al-Sunnah*. Bandung: Daar al-Fikr.
- Setiono, 2004, *Supremasi Hukum*, Surakarta: UNS,



Shahih: [Shahih Sunan Ibnu Majah (no. 1980)], Sunan Ibnu Majah (II/817, no. 2443)

Soedarjadi.2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Soedjono Dirdjosisworo, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,

Soerjono Soekanto, 1985, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press,

Soeroso, 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt. Sinar Grafika, Jakarta,

Sudarwan Denim, 2012, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Pustaka Setia, Bandung,

Sudikno Mertokusumo, 2012, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta,

Syamsul Arifin, 2012, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan: Medan area University Press,

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

W. Friendman, 1990, *Teori dan Filsafat Hukum, Susunan I*. Telaah Keritis Atas Teori Hukum, Jakarta, PT Raja Grafindo,

Zainuddin Ali, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika,

#### **Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;

Undang-Undang No 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

#### **Jurnal,**

Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim, Leli Joko Suryono, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*, *Media of Law and Sharia*, Vol 2 No 1,

Chatryen M. Dju Bire, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)", *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol I, Nomor 1 Agustus 2018.

- Dedi Dwi Pamungkas, Kontribusi Masyarakat Terhadap Roda Pemerintahan Guna Mewujudkan Indonesia Negara Hukum dan Sejahtera, *Proceeding: 5TH NATIONAL CONFERENCE on Law Studies*, Vol 5 No 1 2023,
- Elok Hikmawati dan Wina Isvarin Fauziah. (2018). Kedudukan Kontrak Bagi Tenaga Kerja Alih Daya Terhadap Pekerja Alih Daya Tanpa Adanya Kontrak Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 1438 K/Pdt.Sus-Phi/2017). *Lex Jurnalica*, 15(3).
- Ismail Koto, Ida Hanifah, Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia, *Legalitas Jurnal Hukum*, Vol 14 No 2, 2022,
- Krisna Praditya Saputra, Susilo Wardani, Selamat Widodo, “Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Juru Parkir Resmi di Kabupaten Banyumas”, *Jurnal Kosmik Hukum*, Vol 1 No 1, 2019,
- N.L.M. Mahendrawati, 2009, *Perjanjian Outsourcing Dalam Kegiatan Bisnis*, Kertha Wicaksana, vol.15, No.2,
- R. F. Wibowo, and R. Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 1, Jan. 2021.
- Samudra Putra Indratanto, Nurainun, and Kristoforus Laga Kleden, “Asas Kepastian Hukum Dalam Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Berbentuk Peraturan Lembaga Negara Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang,” *Jurnal Imu Hukum*, Vol 16, No. 1 (2020):
- Sianipar, Albert Kardi; Ester, Ester; Siregar, Syawal Amry. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, Vol. 4, No. 1, jan. 2022,
- Suyanto, Heru, & Nugroho, Andriyanto Adhi. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2),
- Taufika Hidayati, Lendra Faqurrowzi, Yulia Tiara Tanjung, Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja *Outsourcing* Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol 10 No 2 Tahun 2022,
- Wahyuningtyas, S., & Utami, H. N. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(3),

Widayanti. (2019). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *jurnal Serat Acitya*, Vol 8 No1,

Widiyanto, N. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Sekar Laut Tbk. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8),

Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Di Indonesia, *Ius Quia Lustum*, Vol 29 Issue 3, Sept 2022,

Zaimah Husin, “*Outsourcing* sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia, *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*”, Vol 1 No 1, 2021,

**Lain-Lain:**

