

**PERLINDUNGAN HUKUM OLEH PERUSAHAAN  
OUTSOURCING TERHADAP HAK PEKERJA  
YANG DILANGGAR OLEH PERUSAHAAN  
PENERIMA TENAGA KERJA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum*

Oleh :

**GURUH ISMOYO**  
**NPM. 1506200484**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA**  
**UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA**  
**BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 September 2022 Jam 08,30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

**MENETAPKAN**

**NAMA : GURUH ISMOYO**  
**NPM : 1506200484**  
**PRODI/BAGIAN : HUKUM/ BISNIS**  
**JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM OLEH PERUSAHAAN  
OUTSOURCING TERHADAP HAK PEKERJA YANG  
DI LANGGAR OLEH PERUSAHAAN PENERIMA  
TENAGA KERJA**

**Dinyatakan : ( B ) Lulus Yudisium dengan predikat Baik**  
**( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang**  
**( ) Tidak Lulus**

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM BISNIS.

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**Dr. FAISAL, S.H., M.Hum**  
NIDN: 0122087502

**Sekretaris**

**Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H**  
NIDN: 0118047901

**ANGGOTA PENGUJI:**

1. Hj. ASLIANI HARAHAP, S.H., M.H
2. HARISMAN, S.H., M.H
3. NURHILMIYAH, S.H., M.H

- 1.
- 2.
- 3.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

**NAMA** : GURUH ISMOYO  
**NPM** : 1506200484  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ BISNIS  
**JUDUL SKRIPSI** : PERLINDUNGAN HUKUM OLEH PERUSAHAAN  
OUTSOURCING TERHADAP HAK PEKERJA YANG  
DI LANGGAR OLEH PERUSAHAAN PENERIMA  
TENAGAKERJA

**PENDAFTARAN** : Tanggal 14 SEPTEMBER 2022

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi, penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H)**

**Diketahui**  
**Dekan Fakultas Hukum**

**Pembimbing**

  
**Dr. FAISAL S.H., M.Hum**  
NIDN: 0122087502

  
**Hj. ASLIANI HARAHAP, S.H., M.H.**  
NIDN: 0126066802

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**NAMA : GURUH ISMOYO**  
**NPM : 1506200484**  
**PRODI/BAGIAN : HUKUM/ BISNIS**  
**JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM OLEH PERUSAHAAN  
OUTSOURCING TERHADAP HAK PEKERJA YANG  
DI LANGGAR OLEH PERUSAHAAN PENERIMA  
TENAGAKERJA**

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada  
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 14 September 2022

Pembimbing

  
**Hj. ASLANI HARAHAP, S.H., M.H.**  
NIDN: 0126066802

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : GURUH ISMOYO  
NPM : 1506200484  
Program : Strata – I  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Bisnis  
Judul : **PERLINDUNGAN HUKUM OLEH PERUSAHAAN  
OUTSOURCING TERHADAP HAK PEKERJA YANG  
DI LANGGAR OLEH PERUSAHAAN PENERIMA  
TENAGAKERJA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 10 september 2022

Saya yang menyatakan



**GURUH ISMOYO**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

Nama Mahasiswa : GURUH ISMOYO  
NPM : 1506200484  
Prodi/Bagian : ILMU HUKUM/BISNIS  
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM OLEH PERUSAHAAN  
OUTSOURCING TERHADAP HAK PEKERJA YANG  
DILANGGAR OLEH PERUSAHAAN PENERIMA TENAGA  
KERJA  
Pembimbing : HJ. ASLIANI HARAHAP, S.H.,M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
17 Sep 2021	Konsultasi judul	
27 Sep 2021	Konsultasi proposal	
1 Okt 2021	Pengucapan skripsi	
16 Nov 2021	Perhatikan penulisan	
18 Nov 2021	Perhatikan catatan kaki	
9 Des 2021	Perhatikan pembahasan	
1 Sept 2021	Sempurnakan kesimpulan & saran	
2 Sept 2021	Sempurnakan penulisan keseluruhan	
5 Sept 2021	Ace mutuk diperbanyak & dirijikan	

Diketahui,

DEKAN FAKULTAS HUKUM

(DR. FAISAL, S.H., M.HUM)

DOSEN PEMBIMBING

(HJ. ASLIANI HARAHAP, S.H.,M.H)

## ABSTRAK

### PERLINDUNGAN HUKUM OLEH PERUSAHAAN *OUTSOURCING* TERHADAP HAK PEKERJA YANG DILANGGAR OLEH PERUSAHAAN PENERIMA TENAGA KERJA

Guruh Ismoyo

*Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia ada dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada faktanya aturan tentang waktu kerja tersebut sering sekali dilanggar oleh perusahaan penerima kerja yang menyebabkan hak-hak tenaga kerja teringkari.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif yang menggunakan sumber data sekunder serta menganalisis data dengan metode analisis kualitatif berupa uraian-uraian kalimat yang mudah dimengerti oleh pembaca.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Telaah mengenai pengaturan perlindungan hukum hak-hak normatif pekerja menjadi sangat penting dan menarik dibicarakan karena bertautan dengan hak-hak normatif pekerja, di mana hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan majikan/perusahaan. Hukum ketenagakerjaan berfungsi melindungi kepentingan pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/perusahaan, hak ini dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa Bergantungnya perjanjian kerja bagi pekerja *outsourcing* dengan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, seperti dapat ditarik analogi berdasarkan hubungan aksesoir dalam kedua perjanjian tersebut. Artinya perjanjian kerja *outsourcing* sangat bergantung pada perjanjian kerjasama perusahaan pengguna dan penyedia jasa. Bahwa Tanggungjawab penyelesaian perselisihan dalam *Outsourcing* (Alih Daya) Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan *outsourcing* maupun adanya perselisihan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan lainnya. Menurut Pasal 66 ayat 2 huruf (c) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Perusahaan *Outsourcing*, Hak Pekerja, Perusahaan Penerima Tenaga Kerja.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

*Alhamdulillah* *rabbil'amin*, Segala Puji dan Syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihan, Sholawat beserta salam kepada Rasulullah Muhammadiyah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Sesuai dengan kaidah dan metode penelitian dan penyusunan yang telah ditetapkan keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moral dan material serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang paling utama saya ucapkan beribu kali terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung moral dan material sehingga semangat kuliah dan selesai pada saat yang diharapkan, selanjutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi, Ayahanda Wijakso dan Ibunda saya Rusmi yang telah memberikan inspirasi dan motivasi kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I dan Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Rachmad Abduh, S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Hj. Asliani Harahap, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang banyak sekali membantu penulis/peneliti dalam menyelesaikan dan menyempurnakan isi skripsi saya ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu kami mendapatkan informasi dan urusan kampus.
8. Dan terima kasih kepada seluruh teman-teman: Tengku Rafdi, Abdul Fatah Inal Tarigan dan Deni Pranata, serta teman-teman lain yang tidak bisa ucapkan namanya satu persatu yang telah mendoakan penulis supaya selalu sehat dalam mengerjakan Skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi

kedepannya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan siapa saja yang membacanya demi kemajuan Ilmu Pendidikan.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Agustus 2022

Penulis



**GURUH ISMOYO**  
**NPM. 1506200484**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
1. Rumusan Masalah .....	5
2. Faedah Penelitian .....	5
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Definisi Operasional .....	7
D. Keaslian penelitian .....	8
E. Metode Penelitian .....	9
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	9
2. Sifat Penelitian .....	10
3. Sumber Data .....	10
4. Alat Pengumpul Data .....	12
5. Analisis Data .....	12

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

1. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan .....	13
2. Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i> .....	17
3. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja .....	20

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pengaturan Hukum Tentang Hak-Hak Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	24
B. Kedudukan Perusahaan Outsourcing Terhadap Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Penerima Tenaga Kerja .....	48
C. Tanggungjawab Perusahaan <i>Oursourcing</i> Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Dilanggar Oleh Perusahaan Penerima Tenaga Kerja .....	60

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	73

### **DAFTAR PUSTAKA**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **F. Latar Belakang**

Perusahaan *outsourcing* sangat marak pada masa sekarang ini, karena sistem dari perusahaan tersebut yang memiliki keunggulan untuk menyalurkan tenaga kerja untuk dipekerjakan pada pengusaha atau pemberi kerja yang meminta jasanya. Hal itu memang sangat dibutuhkan untuk menjamin kelangsungan hidup masyarakat di Negara berkembang seperti Indonesia ini yang notabene memiliki masyarakat yang banyak dan lapangan pekerjaan yang semakin menyempit seiring dengan berjalannya waktu.

Pada awalnya *outsourcing* muncul sebagai akibat globalisasi ekonomi, persaingan usaha ketat, tuntutan pasar, fleksibilitas ekonomi dan efisiensi manajemen. Krisis ekonomi yang melanda dunia menuntut upaya pemulihan dengan dana yang besar. Keterbatasan dana mendorong pemerintah menarik investor asing maupun pinjaman luar negeri. Jaminan kepercayaan diperoleh apabila Indonesia berkomitmen menjalankan isu-isu yang ramai disuarakan dalam kancah internasional. Salah satunya isu demokratisasi yang akan berimbas pada kebijakan ketenagakerjaan.<sup>1</sup>

*Outsourcing* merupakan bahasa Inggris yang berasal dari dua suku kata “*out*” yang berarti “luar” dan “*source*” yang artinya “sumber”. Namun jika diperkenalkan ke dalam Bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni *contracting out* yang merupakan sebuah

---

<sup>1</sup> Dinar Wahyuni. “Posisi Pekerja *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, dalam *Jurnal Aspirasi* Vol. 2 No. 2 Desember 2011.

pemindahan operasi dari suatu perusahaan ke tempat lain. *Outsourcing* dapat disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan.<sup>2</sup>

*Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia ada dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diatur lebih lanjut dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.220/Men/X/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.<sup>3</sup>

Sistem *outsourcing* menguntungkan penerima pekerja yaitu perusahaan yang mendapatkan jasa dari pekerja atau tenaga kerja dan pemberi kerja yaitu perusahaan *outsourcing* yang mengalihkan pekerjaan tenaga kerja untuk bekerja pada penerima kerja. Jika dilihat secara luas, maka si tenaga kerja yang dipekerjakan juga mendapat keuntungan karena kesempatan bekerja yang besar, tetapi jika ditelaah lebih dalam lagi sebenarnya tenaga kerja tidak jarang yang dirugikan dalam sistem *outsourcing* ini, karena hak-hak mereka sering dilanggar oleh perusahaan penerima kerja.

---

<sup>2</sup> H. Zaeni Asyhadie. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PrenadaMedia Group. Halaman 103.

<sup>3</sup> *Ibid.*, halamn 104.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (1) UU Ketenagakerjaan “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis” berdasarkan uraian bunyi pasal di atas maka dapat dilihat bahwasanya dibuatlah perjanjian pemborongan pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pemberi kerja dengan pihak penerima kerja sebagai dasar hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak termasuk si tenaga kerja. Perjanjian tersebut haruslah tetap patuh dan taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yang artinya aturan-aturan tentang hak-hak dan kewajibannya disamakan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak-hak tenaga kerja yang sering dilanggar adalah waktu kerja mereka yang sering sekali melampaui batas yang telah diperjanjikan atau disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Waktu kerja dalam UU Ketenagakerjaan ada pada Pasal 77 ayat (2) sebagai berikut:

- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada faktanya aturan tentang waktu kerja tersebut sering sekali dilanggar oleh perusahaan penerima kerja yang menyebabkan hak-hak tenaga kerja teringkari. Perusahaan *outsourcing* sebagai pemberi kerja dan merupakan pihak yang kuat jika dibandingkan pihak tenaga kerja yang memiliki kedudukan lemah

pada hubungan kerja tersebut harusnya memberikan perlindungan kepada hak-hak tenaga kerja yang serahkannya kepada penerima kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM OLEH PERUSAHAAN *OUTSOURCING* TERHADAP HAK PEKERJA YANG DILANGGAR OLEH PERUSAHAAN PENERIMA TENAGA KERJA**”

### **3. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana pengaturan hukum tentang hak-hak pekerja ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana kedudukan perusahaan *outsourcing* terhadap hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima tenaga kerja?
- c. Bagaimana tanggungjawab perusahaan *outsourcing* terhadap hak-hak pekerja yang dilanggar oleh perusahaan penerima tenaga kerja?

### **4. Faedah Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah yang akan diteliti sebagaimana disebutkan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan faedah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber literatur di bidang hukum bisnis terutama terkait dengan perlindungan hukum oleh perusahaan *outsourcing* terhadap hak pekerja yang dilanggar oleh perusahaan penerima kerja.

- b. Secara praktis sebagai suatu bentuk sumbangan saran sebagai buah pemikiran bagi pihak yang berkepentingan dalam kerangka persoalan perlindungan hukum oleh perusahaan *outsourcing* terhadap hak pekerja yang dilanggar oleh perusahaan penerima kerja.

### **G. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai di dalam melaksanakan penelitian tersebut. Tujuan penelitian harus bertitik tolak dari permasalahan. Bahkan harus terlihat tegas jika permasalahan ada 3 (tiga) maka tujuan penelitianpun harus 3 (tiga). Ketiga hal tersebutlah yang menjadi pokok permasalahan yang intisarinya harus terlihat pada kesimpulan.<sup>4</sup>

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum tentang hak-hak pekerja ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui kedudukan perusahaan *outsourcing* terhadap hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap hak-hak pekerja yang dilanggar oleh perusahaan penerima tenaga kerja.

---

<sup>4</sup> Ida Hanifah Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima, halaman 16.

## H. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya.<sup>5</sup>

Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu Tinjauan Peran Perusahaan Outsourcing Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Dilanggar Oleh Perusahaan Penerima Tenaga Kerja yaitu:

1. **Perusahaan** menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. **Outsourcing** merupakan bahasa Inggris yang berasal dari dua suku kata “*out*” yang berarti “luar” dan “*source*” yang artinya “sumber”. Namun jika diperkenalkan ke dalam Bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni *contracting out* yang merupakan sebuah pemindahan operasi dari suatu

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, halaman 17

perusahaan ke tempat lain. *Outsourcing* dapat disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan.<sup>6</sup>

3. **Hak-hak Pekerja** merupakan hak-hak tenaga kerja yang dipekerjakan oleh penerima kerja sesuai dengan perjanjian pemborongan pekerjaan antara pemberi kerja dan penerima kerja dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. **Tenaga Kerja** menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
5. **Pemberi Kerja** menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## I. Keaslian penelitian

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini antara lain:

1. Skripsi Endri Hastuti NPM 100130077, Mahasiswi Fakultas Hukum Muhammadiyah Surakarta, Tahun 2017 yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* (Studi Kasus Pt Lor

---

<sup>6</sup> H. Zaeni Asyhadie, *Loc.Cit.*, halaman 103.

International Hotel Solo)”. Skripsi ini merupakan penelitian empiris yang bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing di hotel internasional Solo.

2. Tesis Utami Ilmu Royen NPM B4A008049, Mahasiswi Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang, Tahun 2009 yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)”. Skripsi ini merupakan penelitian Empiris yang bertujuan untuk mengkaji perlindungan terhadap buruh *Outsourcing* di Kabupaten Ketapang.

## **J. Metode Penelitian**

Metode atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan suatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada. Metode penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan agar didapatkan hasil yang maksimal.<sup>7</sup> Maka metode penelitian yang dilakukan meliputi:

### **6. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif yang dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan filosofis dan pendekatan yang terkait dengan penelitian normatif lainnya yang bertujuan untuk melakukan

---

<sup>7</sup> Ida Hanifah dkk, *Op.Cit.*, halaman 19.

penelitian berdasarkan sumber kepustakaan yang dipadukan menjadi rangkaian kalimat-kalimat.

### **7. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya, bertujuan untuk memberikan data hasil dari meneliti suatu keadaan atau fakta-fakta yang ada dilingkup masyarakat yang akan dideskripsikan dengan jelas agar dapat diterima dan dipahami oleh pembaca dan dapat menggambarkan bagaimana peran perusahaan *Outsourcing* terhadap hak tenaga kerja yang dilanggar oleh perusahaan pemberi kerja.

### **8. Sumber Data**

Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif yang melakukan penelitian karena adanya permasalahan norma hukum yang dilanggar lalu memadukan bahan-bahan kepustakaan yang terkait dengan masalah sehingga dapat menyimpulkan suatu solusi atau hukum terhadap permasalahan yang diteliti, atau penelitian hukum pustaka, maka sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari Data Hukum Islam, dan Data Sekunder.

#### **a. Sumber data kewahyuan**

Data yang bersumber dari hukum islam; yaitu Al-Quran dan Hadist (Sunah Rasul). Data yang bersumber dari hukum islam tersebut lazim disebut juga dengan kewahyuan. Dalam rangka pengamalan Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah yaitu salah satunya adalah

“menanamkan dan mengamalkan nilai-nilai ajaran Al-Islam dan Kemuhammadiyahannya”.<sup>8</sup>

b. Data Skunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang relevan pada penelitian ini. Data sekunder Adalah data yang besumber dari studi kepustakaan (*library risearch*) yang berkaitan dengan publikasi terhadap yaitu data pustaka yang tercantum dalam dokumen-dokumen resmi.<sup>9</sup> Studi kepustakaan yang dimaksud adalah peraturan hukum yang berlaku yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder meliputi;

- 1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, berupa;
  - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
  - b) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang di dapat dari pustaka atau dari penelitian yang sudah terakreditasi tentunya relevan dengan penelitian ini seperti; buku, jurnal ilmiah.
- 3) Bahan hukum tersier, adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, halaman 20

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group, halaman 181.

sekunder, dengan begitu penelitian yang dilakukan akan semakin baik dan terkesan jujur. Agar sebuah tulisan ilmiah terbebas dari tindakan plagiat, maka seorang penulis harus bertindak jujur serta berterusterang darimana sebuah tulisan diambil apabila tidak merupakan idenya sendiri.<sup>10</sup>

### **9. Alat Pengumpul Data**

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini yang merupakan penelitian kepustakaan maka alat pengumpulan datanya merupakan menganalisa dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian baik dari buku, jurnal ilmiah, maupun peraturan perundang-undangan yang memiliki korelasi terhadap masalah yang diteliti.

### **10. Analisis Data**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikelompokkan sesuai dengan penelitian dan diteliti serta dievaluasi keabsahannya. Setelah itu dianalisis secara kualitatif dan akan diuraikan secara deskriptif analisis dalam bentuk uraian kalimat yang dituliskan melalui skripsi.

---

<sup>10</sup> Ramlan, Tengku, dan Nurul. 2017. *Malu Menjadi Plagiat*, Malang: Inteligencia Media, halaman. 87.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka berisi uraian sistematis tentang keterangan-keterangan yang dikumpulkan dari kepustakaan. Data yang berasal dari kepustakaan, harus ada hubungannya dengan penelitian dan menunjang pembahasan yang akan diteliti. Selain itu, tinjauan pustaka juga memuat tentang, konsep-konsep hukum yang diperoleh baik dari buku-buku, jurnal ilmiah, yurisprudensi maupun perundang-undangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.<sup>11</sup>

#### **1. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan**

##### **a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:<sup>12</sup>

- 1) Imam soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, yang baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

---

<sup>11</sup> Ida Hanifah, *Op.Cit.*, halaman 18

<sup>12</sup> Dedi Ismatullah. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 45-46.

- 2) Menurut molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dengan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.
- 3) Menurut Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.
- 4) Menurut Van esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan di bawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri.
- 5) M.G. Levenbach merumuskan hukum *arbeitsrech* (hukum perburuhan) sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung, bersangkutan, paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai pengaturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja, mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan.
- 6) MOK berpendapat bahwa *arbeitsrech* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.

Istilah hukum perburuhan semakin tidak populer dengan diundangkannya UU Ketenagakerjaan sebagai UU payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan. Di beberapa perguruan tinggi

di Indonesia, mata kuliah hukum perburuhan banyak digantikan dengan istilah lain, seperti hukum ketenagakerjaan dan hukum hubungan industrial.<sup>13</sup>

Menurut UU Ketenagakerjaan, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana dimaksud dalam KUHPerduta. Sekalipun demikian, pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa Undang-Undang yang dikeluarkan sebelum Undang-Undang No 13 Tahun 2003.<sup>14</sup>

#### **b. Pihak-pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Setiap sistem hukum khususnya yang berada di Indonesia tentunya memiliki subjek dan objek hukum yang berbeda-beda. Subjek hukum sering kali dikaitkan dengan pihak-pihak yang terkandung dalam sistem hukum tersebut. Berikut beberapa pihak-pihak yang ada pada hukum ketenagakerjaan:<sup>15</sup>

- 1) Pekerja/buruh, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, bukan milik sendiri, dan orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam kedua poin di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, halaman 104.

<sup>14</sup> *Ibid.*,

<sup>15</sup> Toman Sony Tambunan dan Wilson R.G. Tambunan. *Hukum Bisnis*. Jakarta: PrenadaMediaGroup. Halaman 177.

- 3) Organisasi pekerja/buruh, dalam Undnag-Undnag Republik Indonesia No 21 Tahun 2000, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik diperusahaan maupun di luar perusahaan.
- 4) Organisasi pengusaha, adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata pengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.
- 5) Pemerintah, yang dimaksud pemerintah pusat adalah Presiden yang memegang kekuasaan pemerintahan negara yang dibantu oleh Wakil Presiden dan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945.

### **c. Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan**

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Buruh dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum perburuhan bersifat otonomi, tetapi peraturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud memberikan perlindungan terhadap buruh. Sanksi atas pelanggaran ini diancam dengan pidana kurungan atau denda.<sup>16</sup>

Sifat hukum ketenagakerjaan secara umum ada dua, yaitu hukum yang bersifat mengatur dan hukum yang bersifat memaksa. Ciri hukum perburuhan yang sifatnya mengatur ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya

---

<sup>16</sup> Dedi Ismatullah, *Op.Cit.*, halaman 63.

memaksa. Dengan kata lain boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum yang mengatur/melengkapi.

## **2. Tinjauan Umum Tentang *Outsourcing***

### **a. Pengertian *Outsourcing***

*Outsourcing* merupakan bahasa Inggris yang berasal dari dua suku kata “*out*” yang berarti “luar” dan “*source*” yang artinya “sumber”. Namun jika diperkenalkan ke dalam Bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni *contracting out* yang merupakan sebuah pemindahan oprasi dari suatu perusahaan ke tempat lain. *Outsourcing* dapat disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan.<sup>17</sup>

*Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia ada dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diatur lebih lanjut dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.220/Men/X/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang kemudian diubah dan diperbaharui

---

<sup>17</sup> H. Zaeni Asyhadie, *Loc.Cit.*, halaman 103.

dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.<sup>18</sup>

**b. Pihak-Pihak dalam *Outsourcing***

Tiga pihak yang terkait dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja dan pekerja *outsourcing*.

1) Perusahaan pemberi pekerjaan

Menurut FX Jumialdji perusahaan pengguna jasa disebut juga sebagai pemberi tugas, *pimpro*, *aanbesteder*, *bouwheer*, atau *principal* ataupun pemberi pekerjaan. Dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyebutkan pengertian perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>19</sup>

2) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, halaman 104.

<sup>19</sup> *Ibid.*, halaman 107.

jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.<sup>20</sup>

3) Pekerja/buruh

Pekerja/buruh adalah seseorang tenaga kerja yang akan melakukan pekerjaan dibawah dua pihak yang telah disebutkan di atas, yang juga terikat dalam perjanjian yang telah dibuat secara tertulis.

**c. Persyaratan/Proses Terjadinya *Outsourcing***

Bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, legalitas operasionalnya disamping harus berbadan hukum juga harus mendapat izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Tujuan perizinan tersebut, selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditentukan, juga untuk memenuhi tertib administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>21</sup>

Perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Kota sesuai domisili perusahaan jasa pekerja/buruh. Untuk mendapatkan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus menyampaikan permohonan dengan melampirkan:<sup>22</sup>

- 1) Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi.

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, halaman 108.

<sup>21</sup> Glen Heski Obilga Hutagalung. "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" dalam *Jurnal Diponegoro Law Journal* Vol. 6 No. 1 2017.

<sup>22</sup> H. Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, halaman 111.

- 2) Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh.
- 3) Copy SIUP.
- 4) Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan tersebut paling lama 30 hari kerja sejak permohonan diterima. Izin operasional berlaku di Indonesia untuk jangka waktu 5 Tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:<sup>23</sup>

- 1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa.
- 2) Penegasan bahwa dalam melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyediaan jasa dengan pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- 3) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada

---

<sup>23</sup> *Ibid.*,

diperusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

### **3. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

#### **a. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja pada hakikatnya adalah suatu perjanjian dibidang pekerjaan. Oleh karena itu jika akan membahas suatu perjanjian kerja, perlu diketahui apa makna dari suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dari pengertian perjanjian tersebut, nampak jelas bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian sama dan seimbang. Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>24</sup>

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 1601 huruf a KUHPerduta perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak pertama, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

#### **b. Dasar-Dasar Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja "Suatu Pengantar"*. Jakarta: Erlangga. Halaman 67.

<sup>25</sup> *Ibid.*, halaman 69.

1) Kesepakatan kedua belah pihak

Yang dimaksud dengan kesepakatan kedua belah pihak adalah tidak adanya unsur paksaan atau tekanan dari pihak manapun.

2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian.

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan adalah merupakan objek dari suatu perjanjian. Dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah suatu pokok persoalan tertentu atau suatu sebab yang tidak dilarang. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa yang produksinya tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh, kecuali hanya atas izin pengusaha dapat menyuruh orang lain.

4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 dapat dibatalkan.

### **c. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja memuat beberapa unsur sebagai berikut:<sup>26</sup>

1) Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada unsur pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian.

2) Adanya unsur perintah

Pengejawantahan dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha adalah bahwa pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3) Adanya upah

Upah boleh dikatakan memegang peran yang penting dalam hubungan kerja dan merupakan tujuan utama bagi seseorang pekerja/buruh untuk bekerja pada pengusaha. Dapat dikatakan bahwa suatu hubungan tanpa ada upah adalah bukan hubungan kerja, seperti misalnya seorang pelajar yang melakukan praktek kerja di suatu hotel.

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, halaman 71.

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### **D. Pengaturan Hukum Tentang Hak-Hak Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*), bukan berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machtsstaat*). Pernyataan tersebut secara tegas tercantum dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia adalah negara hukum dan sebagai negara hukum, Indonesia menerima hukum sebagai ideologi untuk menciptakan ketertiban, keamanan, keadilan serta kesejahteraan bagi warga negaranya. Konsekuensi dari itu semua adalah bahwa hukum mengikat setiap tindakan yang dilakukan oleh warga negara Indonesia.<sup>27</sup> Menurut Satjipto Raharjo menjelaskan bahwa hukum adalah karya manusia berupa norma-norma berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku. Hukum merupakan pencerminan dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya masyarakat dibina dan kemana harus diarahkan.<sup>28</sup>

Subekti dalam Kencana, menyebutkan sistem adalah suatu susunan atau tatanan yang teratur, suatu keseluruhan yang terdiri atas bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain, tersusun menurut suatu rencana atau pola, hasil dari suatu penulisan untuk mencapai suatu tujuan. Suatu sistem dapat dikatakan baik jika antara satu sistem dengan sistem yang tidak saling bertentangan. SF, Marbun dkk dalam Nurhadianto mengatakan bahwa suatu sistem tidak terlepas dari asas-

---

<sup>27</sup> Asliani, "Penegakan Hukum Pidana Terhadap Pelaku Dengan Sengaja Menjual Sediaan Farmasi Tanpa Izin Edar", *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2020.

<sup>28</sup> Asliani Harahap, "Sistem Peradilan Edukatif Dalam Sistem Peradilan Anak Di Indonesia", *De lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2018.

asas yang mendukungnya. Untuk itu hukum adalah suatu sistem artinya suatu susunan atau tatanan teratur dari aturan-aturan hidup, keseluruhannya terdiri bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain.<sup>29</sup>

Dapat disimpulkan bahwa sistem hukum adalah kesatuan utuh dari tatanan-tatanan yang terdiri dari bagian-bagian atau unsur-unsur yang satu sama lain saling berhubungan dan berkaitan secara erat. Untuk mencapai suatu tujuan kesatuan tersebut perlu kerja sama antara bagian-bagian atau unsur-unsur tersebut menurut rencana dan pola tertentu. Atau dengan kata lain sistem hukum merupakan tatanan atau kesatuan yang utuh yang terdiri dari bagian-bagian atau unsur-unsur yang saling berkaitan erat satu sama lain. Dengan kata lain sistem hukum adalah suatu kumpulan unsur-unsur yang ada dalam interaksi satu sama lain yang merupakan satu kesatuan yang terorganisasi dan kerjasama ke arah tujuan kesatuan.<sup>30</sup>

Sistem hukum yang diberlakukan disuatu negara berhubungan dengan sejarah hukum dan budaya hukum (*legal culture*) pada masyarakat di negara tersebut. Di negara yang masyarakat sering melakukan suatu kebiasaan dan akhirnya kebiasaan itu melembaga dan kemudian menjadi hukum, maka sistem hukumnya menjadi tradisi yaitu sistem hukum tidak tertulis sebagai bagian *spirit of the people* suatu bangsa. Sebaliknya ketika tradisi dan budaya tata tulis telah menjadi semangat kepastian hukum suatu bangsa, maka sistem hukumnya menjelma menjadi sistem hukum tertulis yang dikodifikasikan.

---

<sup>29</sup> Rachmad Abduh. 2020. *Buku Ajar: Hukum Perdata Dalam Yurisprudensi*. Medan: PT. Bunda Media Grup, halaman 17.

<sup>30</sup> *Ibid.*,

Telaah mengenai pengaturan perlindungan hukum hak-hak normatif pekerja menjadi sangat penting dan menarik dibicarakan karena bertautan dengan hak-hak normatif pekerja, di mana hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan majikan/perusahaan. Hukum ketenagakerjaan berfungsi melindungi kepentingan pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/perusahaan, hak ini dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jaminan perlindungan hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatif dalam arti penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya adalah terwujudnya pengaturan hak-hak normatif bagi pekerja yang adil, sehingga dengan demikian untuk mencegah terjadinya standar hak-hak normatif yang tidak adil, perlu adanya peraturan undang-undang hak-hak normatif pekerja (penegakan hukum). Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/perusahaan tidak jarang terdengar istilah hak-hak normatif pekerja, hal ini merupakan hak dasar pekerja dalam menjalin hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Begitu juga sebaliknya majikan/pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak-hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja, hal ini juga dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dalam pengawasan pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang untuk itu.<sup>31</sup>

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, halaman 18.

yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat: Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (HAM).

Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas

rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

Campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang No. 88 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia. Peraturan perundang-undangan yang dikemukakan di atas, tidak lain dimaksudkan untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang posisinya lemah dari pada pengusaha, untuk meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghasilan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja serta melindungi pekerja dan keluarganya dari kehilangan pekerjaan atau berkurangnya penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja atau meninggal.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, program Jamsostek merupakan program wajib jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan

jaminan Premi atau iuran jaminan kecelakaan, iuran jaminan kematian, dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha, sedangkan iuran hari tua ditanggung oleh pengusaha dan pekerja. Sesuai dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun setiap perusahaan diwajibkan memasukkan pekerjaannya dalam dana pensiun. Upah bukan saja mempunyai fungsi ekonomis, yaitu sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan, tetapi juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi insentif atau pendorong bagi pekerja untuk bekerja produktif. Dibeberapa perusahaan disediakan juga beberapa jenis fasilitas, seperti perumahan, kendaraan, kupon bensin, antar jemput pegawai, makan siang, rekreasi pekerja, atau dalam bentuk lain. Fasilitas tersebut pada dasarnya dapat dinilai dalam bentuk uang dan merupakan tambahan penghasilan bagi pekerja.

Upaya perlindungan tenaga kerja diajukan melalui aspek perlindungan hukum, perlindungan sosial ekonomi dan perlindungan fisik teknik yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Semua bentuk manfaat yang diberikan melalui program Jamsostek kepada pekerja hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabatnya. Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan

mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran. Pemenuhan kebutuhan pekerja menjadi tanggung jawab pemberi kerja karena pekerja relatif memiliki kedudukan yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja. Perlindungan kebutuhan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Jamsostek dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi risiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak bergantung pada orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya, bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan belas kasihan orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program Jamsostek dilakukan secara gotong-royong, di mana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit, dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah. Ada dua aspek penting yang tercakup dalam program Jamsostek, yaitu:

- 1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya dan;
- 2) merupakan penghargaan kepada pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat ia bekerja. Bagi setiap perusahaan yang mempekerjakan buruh minimal

10 orang, atau membayar upah buruh minimal Rp 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan buruhnya dalam program Jamsostek. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) meliputi:<sup>32</sup>

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b) Jaminan Kematian;
- c) Jaminan Hari Tua;
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Berdasarkan Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan aturan tentang waktu kerja sebagai berikut:

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

---

<sup>32</sup> Fleine Sampel, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003", *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. III No. 9 2015.

Selanjutnya pada Pasal 78 menjelaskan sebagai berikut:

- a. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - 1) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - 2) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- c. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79:

- a. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- b. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

- 1) istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - 2) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - 3) cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
  - 4) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;
- c. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- d. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.

- e. Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sementara itu terkait dengan tenaga kerja perempuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 81 menjelaskan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud di atas diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Selanjutnya pada Pasal 85 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan atau mengatur mengenai libur resmi untuk tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

- b. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus- menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- d. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Terkait dengan keselamatan kerja terdapat pada Paragraf 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 86 menyatakan bahwa:

- a. (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - 1) keselamatan dan kesehatan kerja;
  - 2) moral dan kesusilaan; dan
  - 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan pada Pasal 88 mengatur mengenai pengupahan sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - 1) upah minimum;
  - 2) upah kerja lembur;
  - 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - 4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - 5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - 6) bentuk dan cara pembayaran upah;
  - 7) denda dan potongan upah;
  - 8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - 9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - 10) upah untuk pembayaran pesangon; dan

11) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 89 mengatur mengenai upah minimum sebagai berikut:

- a. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
  - 1) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - 2) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- c. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- d. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud di atas diatur dengan Keputusan Menteri. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan

peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Sementara itu pada Pasal 93 mengatur tentang upah tidak dibayarkan sebagai berikut:

- a. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
- b. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
  - 1) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - 2) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - 3) pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
  - 4) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

- 5) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - 6) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
  - 7) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
  - 8) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
  - 9) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- c. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
- 1) untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
  - 2) untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
  - 3) untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
  - 4) untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- d. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:

- 1) pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- 2) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 3) mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 4) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 5) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 6) suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- 7) anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pasal 1 angka (14) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan: "Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja (karyawan) dengan pengusaha atau

pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sah nya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sah nya, yakni objek tidak jelas dan tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum.

Diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, pertumbuhan serikat pekerjasedemikian suburnya, sehingga sangat menyulitkan bagi pekerja memilih serikat pekerjayang betulbetulindenpenden dan konsisten membela dan memperjuangkan hak pekerja. Harus diakui bahwa saat ini banyak serikat pekerja yang tidak dengan tulus dan konsisten membela hak pekerja terutama serikat pekerja di tingkat federasi atau konfederasi. Serikat pekerja harus memahami tugas dan fungsinya, serta dapat mengartikulasikannya dengan benar. Membela dan memperjuangkan hak anggota tidak harus mengganggu hak orang lain apabila melanggar peraturan. Selanjutnya terhadap Pengusaha juga diberikan hak untuk membentuk suatu organisasi. Pengusaha, hal ini diatur dalam Pasal 105 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- a. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- b. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Tidak dapat dipungkiri bahwa diawali dengan Perubahan UUD 1945 pertama, kedua, ketiga dan keempat, hal ini menunjukkan awal dari perwujudan demokrasi dalam segala bidang. Pada landasan konsep di bidang ketenagakerjaan adalah menggunakan konstitusi tertulis Republik Indonesia yaitu UUD 1945 sebagai hukum dasar dari Undang-Undang di bawahnya, terutama peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan, maka antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja dibenarkan untuk membentuk lembaga kerjasama bipartit, tripartit dan peraturan perusahaan. Pasal 106 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan:

- a. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit.
- b. Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- c. Susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang ditunjuk oleh pekerja secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- d. Tatacara perburuhan dan susunan keanggotaan sebagaimana diatur pada ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dibentuknya Badan Kerjasama Bipartit di perusahaan di berbagai sektor usahadi seluruh Indonesia, maka perlu ditingkatkan fungsi dan peranannya sehingga akan dapat menunjang terselenggaranya hubungan yang serasi antara karyawan perusahaan dan pengusaha ke arah terwujudnya ketenangan kerja dan

ketenangan usaha. Badan Kerjasama Bipartit adalah wadah kerjasama yang serasi antara unsur karyawan perusahaan dan pengusaha pada tingkat perusahaan, pabrik/gabungan perusahaan. Adapun yang hendak dicapai adalah:<sup>33</sup>

- a. Terciptanya kedamaian, ketenangan dan ketentraman kerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan perkembangan perusahaan.
- b. Berkembangnya motivasi bagi karyawan perusahaan untuk berpartisipasi sebagai partner pengusaha di perusahaan.
- c. Terciptanya ketenangan dan kelangsungan hidup usaha/produksi.
- d. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Fungsi daripada Kerjasama Bipartit adalah:<sup>34</sup>

- a. Menjamin kelancaran dan keharmonisan komunikasi diantara pelaksana langsung atau unsur dalam proses produksi, agar kesalahpahaman dan pertentangan dapat dihindari sedini mungkin.
- b. Lebih memantapkan usaha-usaha meningkatkan martabat dan harkat buruh sebagai manusia yang perlu diperhatikan.
- c. Mengajak buruh berpartisipasi aktif dan positif dalam membina dan mengembangkan eksistensi perusahaan.
- d. Memupuk rasa kekeluargaan serta menciptakan interdisiplin di dalam perusahaan.

Tugas daripada Kerjasama Bipartit adalah:<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Fleine Sampel, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003", *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. III No. 9 2015.

<sup>34</sup> Fleine Sampel, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003", *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. III No. 9 2015.

<sup>35</sup> Fleine Sampel, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003", *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. III No. 9 2015.

- a. Lembaga Bipartit mempunyai tugas pokok untuk menunjang melancarkan dan mendorong:
  - 1) Terciptanya saling pengertian dan kerjasama antara buruh dan pengusaha.
  - 2) Eksistensi dan peranan LembagaLembaga yang berkenaan dengan kepentingan ketenagakerjaan yang telah ada maupun yang akan ada.
- b. Menampung, memahami dan tanggap (antisipasi) terhadap kesulitan-kesulitan yang telah ada atau yang diduga akan timbul akibat dari keluhan-keluhan, tuntutan-tuntutan, pengaduan-pengaduan atau tingkah laku baik dari pihak pekerja maupun dari pihak pengusaha.
- c. Menanggapi masalah-masalah yang dapat merupakan hambatan terhadap kelancaran usaha.

Pengembangan lembaga bipartit sangat penting untuk menciptakan kesempatan komunikasi langsung antara pengusaha dan pekerja atau wakil pekerja. Dengan cara ini dapat dihindari adanya salah paham antara kedua belah pihak dan dapat ditingkatkan rasa saling menghormati. Melalui lembaga atau forum bipartit, pekerja atau wakilnya dapat diikutsertakan merumuskan kebijaksanaan dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan. Pasal 107 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan:

- a. Lembaga kerjasama tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

- b. Keanggotaan lembaga tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi, pengusaha dan serikat pekerja.

Lembaga Kerjasama Tripartit adalah Lembaga Konsultasi, Komunikasi dan Musyawarah antara wakil-wakil Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah untuk memecahkan berbagai permasalahan yang timbul secara bersama-sama dalam bidang ketenagakerjaan. Pasal 116 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan:

- a. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- b. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- c. Pada prinsipnya perjanjian kerja bersama dibuat secara tertulis dan berbahasa Indonesia

Pengusaha dan Serikat Pekerja mengakui bahwa kesepakatan ini terbatas dan hanya berlaku untuk hal-hal yang diatur dalam pasal-pasal perjanjian kerja bersama dengan pengertian akan tetap mengindahkan hak-hak daripada pihak-pihak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Pedoman dan disiplin kerja, yang berlaku dan aturan-aturan tambahan lainnya yang akan dibuat oleh kedua belah pihak dimasa yang akan datang diberlakukan sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan perjanjian kerja bersama ini serta ketentuan perundangan yang berlaku. Pengusaha dan Serikat Pekerja berkewajiban untuk

memberitahukan dan menjalankan isi perjanjian kerja bersama tersebut kepada para anggotanya. Perusahaan mengakui Serikat Pekerja sebagai satu-satunya Serikat Pekerja yang sah dalam perusahaan dan dengan demikian mewakili seluruh kerja yang menjadi anggotanya, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama (kolektif) dalam masalah ketenagakerjaan atau dalam hal-hal yang berhubungan dengan hubungan kerja dan syarat-syarat bagi para pekerja. Serikat pekerja mengakui bahwa pengusaha mempunyai wewenang penuh dalam mengatur dan mengelola jalannya perusahaan dan para pekerja. Pengusaha tidak akan melakukan tekanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap pekerja yang terpilih sebagai pengurus Serikat Pekerja dan fungsionaris Serikat Pekerja atau perlakuan yang diskriminatif serta tindakan balasan lainnya yang berhubungan dengan fungsi dan keanggotaannya dalam Serikat Pekerja. Serikat pekerja akan sepenuhnya memberikan bantuan terhadap pimpinan dan petugas-petugas perusahaan dalam membina, mengatur dan menertibkan para pekerja. Serikat Pekerja dan Pengusaha akan berusahamenghindarkan tindakan-tindakan yang dapat merugikan masing-masing pihak, sehingga tercipta keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Hal ini diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait bersikap terbuka dengan berorientasi ke depan, kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan perjanjian yang telah disepakati/dibuat.<sup>36</sup>

Pelaksanaan kesehatan kerja dari para pekerja dan perusahaan adalah pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiaptiap warga negara berhak atas

---

<sup>36</sup> Fleine Sampel, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003", *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. III No. 9 2015.

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang selanjutnya dijabarkan melalui Pasal 9 UU No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, dan UU No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Dengan demikian dari satu sisi diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sosialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya di samping oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak faset misalnya hukum maupun sosial lainnya.

UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang menetapkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, 17 yang dijabarkan melalui UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, sebagai undang-undang organik yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Lebih khusus UU No. 1 Tahun 1970

tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas kerja sehingga sangat diharapkan segala upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja menjamin keselamatan, guna mencegah terjadi kecelakaan di dalam maupun di luar perusahaan (tempat beraktivitas).

Perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terus menerus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk upah minimum regional, ganti kerugian, jaminan sosial, kondisi kerja termasuk keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja serta lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan para pekerja atau karyawan bersama keluarganya secara menyeluruh. Khusus bagi tenaga kerja wanita perlu diberikan perhatian dan perlindungan khusus sesuai dengan sifat, harkat serta martabatnya.

#### **E. Kedudukan Perusahaan Outsourcing Terhadap Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Penerima Tenaga Kerja**

Pekerjaan merupakan sesuatu yang dikerjakan baik dengan fisik, maupun intelektual dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan, upah maupun untuk tujuan pengabdian.<sup>37</sup> Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang tidak bergantung pada suatu keahlian, keterampilan, pengetahuan, kualifikasi, dan pelatihan khusus. Sehingga, tidak semua orang bertumpu pada satu profesi, melainkan setiap orang

---

<sup>37</sup> Mardani. 2017. *Etika Profesi Hukum*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, halaman 89.

dimungkinkan untuk memiliki pekerjaan. Contoh pekerjaan misalnya *cleaning service*, satpam, dan lain-lain.<sup>38</sup>

Latar belakang mengapa fenomena ketenagakerjaan berupa penyediaan jasa pekerja/buruh ini berkembang sedemikian rumit sampai sekarang ini. Ketika dahulu para pemilik modal masih berfikir dan bertindak sebagai industriawan, mereka hanya tahu bahwa pola hubungan kerja hanya ada satu macam saja yakni pola hubungan kerja antara majikan dengan buruh. Majikan yang membutuhkan jasa buruh langsung memberikan perintah kepada buruhnya, dan jika perintahnya telah dilaksanakan maka majikan langsung membayar upah atas pekerjaan buruh itu. Pada saat itu majikan belum banyak memiliki dan menanggung risiko-risiko atas hubungan kerjanya dengan para buruhnya. Pada saat itu majikan dan buruh masih saling percaya mempercayai. Majikan masih dapat dengan mudah secara langsung menerima dan menyeleksi sendiri para buruh yang akan dipekerjakannya. Terjadi hubungan yang intens diantara mereka, bahkan hubungan itu mempribadi, sehingga ketulusan menjadi dasar dari hubungan antar mereka itu. Kedekatan hubungan itu mampu menekan risiko-risiko yang mungkin timbul dalam hubungan kerja itu.<sup>39</sup>

Disinilah dimulainya saling tidak mengenal antara majikan dengan para buruhnya. Hubungan buruh dengan majikan menjadi formal, keterikatan buruh dengan majikan menjadi renggang dan tidak pribadi, majikan menjadi dingin terhadap para buruhnya, dan sebaliknya buruh menjadi semakin merasa berhak

---

<sup>38</sup> Rahmat Ramadhani. 2020. *Buku Ajar: Hukum dan Etika Profesi Hukum*. Medan: PT. Bunda Media Grup, halaman 17.

<sup>39</sup> R. Hari Purwanto, "Pelaksanaan Sistem Kerja Outsourcing di Kabupaten Gresik", *Jurnal Pro Hukum* Vol. IV No. 2 2015.

menuntut majikan. Inilah yang sekarang menjadi argumen utama mengapa majikan lebih memilih menghindari risiko dalam hubungan kerjanya dengan para buruh/pekerja sehingga lebih memilih mengalihkan atau menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan usahanya kepada para perusahaan penyedia jasa pekerja.

Syarat kerja merupakan pengaturan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang tidak/belum diatur dalam Ketentuan Peraturan perundang-undangan. Tidak ubahnya seperti Perusahaan lainnya yang mempekerjakan pekerja/buruh, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja juga mempunyai kewajiban-kewajiban dalam hubungan kerja, baik dalam masalah-masalah upah kerja, jam kerja, keselamatan kerja, kesejahteraan pekerja, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja. Persoalan-persoalan itu memerlukan Pengaturan dalam suatu Pedoman Hak dan Kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh, baik berupa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, maupun Perjanjian Kerja Bersama. Kesadaran Pengusaha untuk mengatur syarat kerja di Perusahaan ini diperlukan dalam rangka menciptakan kesadaran bagi seluruh pihak dalam hubungan kerja agar hak dan kewajiban dipahami sebagai kebutuhan.<sup>40</sup>

Pemahaman akan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja akan bermakna sebagai penghayatan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan yang pada gilirannya tentu akan memberikan berbagai kemanfaatan, bagi Pengusaha, manfaat itu berupa keuntungan financial dan produktivitas yang tinggi dari Perusahaan, bagi Pekerja/buruh kemanfaatan itu berupa peningkatan kesejahteraan sebagai dampak dari ketenangan kerja yang

---

<sup>40</sup> R. Hari Purwanto, "Pelaksanaan Sistem Kerja Outsourcing di Kabupaten Gresik", *Jurnal Pro Hukum* Vol. IV No. 2 2015.

dinikmatinya. Tertibnya pengaturan syarat-syarat kerja pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja berkontribusi positif pada semakin mantapnya kondisi Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan baik di dalam internal Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh itu sendiri dan pada Perusahaan Pemberi Kerja maupun Pekerjaannya sendiri dimana saja Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja melakukan kegiatan Penyediaan Jasa Pekerja.

Pada hakekatnya outsourcing hanya dapat dilaksanakan dengan kontrol yang sangat ketat dan berkelanjutan. Undang- Undang Ketenagakerjaan mengisyaratkan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut:

- a. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis;
- b. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat:
  - 1) Apabila bagian pekerjaan tersebut terpisah dari kegiatan utama;
  - 2) Bagian pekerjaan itu merupakan bagian penunjang dilakukan kegiatan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan secara keseluruhan sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung; dan
  - 3) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
- c. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggungjawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/buruh menjadi

terlantar. Oleh karena itu berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. Dalam hal perusahaan penerima pekerjaan tidak berbadan hukum dan bagian pekerjaan yang di*outsourcing*kan tidak memenuhi syarat sebagaimana tersebut di atas, maka status hubungan kerja yang semula dengan perusahaan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan;

- d. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerja sekurang- kurangnya sama dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja, dimaksudkan agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh baik di perusahaan pemberi maupun di perusahaan penerima pekerjaan karena pada hakekatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat-syarat kerja, upah, perlindungan kerja yang lebih rendah.

*Outsourcing* terbagi atas dua suku kata, yaitu *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Dasar hukum *outsourcing* adalah ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan dapat

menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>41</sup>

Prinsip dasar yang perlu dipedomani dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja/buruh adalah terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai harkat, martabat dan kontribusinya bagi produktivitas perusahaan serta terlaksananya tanggung jawab dan kewajiban semua pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja/buruh sehingga terbentuk hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Perusahaan membuat alur kegiatan proses secara keseluruhan dan menetapkan kegiatan atau pekerjaan apa saja yang dikategorikan sebagai pokok atau penunjang. Alur kegiatan ini kemudian dilaporkan kepada dinas tenaga kerja setempat sebagai landasan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada *vendor outsourcing*.<sup>42</sup>

Pengertian atau definisi *outsourcing* dalam hubungan kerja tidak ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, akan tetapi di dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek

---

<sup>41</sup> R. Hari Purwanto, "Pelaksanaan Sistem Kerja Outsourcing di Kabupaten Gresik", *Jurnal Pro Hukum* Vol. IV No. 2 2015.

<sup>42</sup> R. Hari Purwanto, "Pelaksanaan Sistem Kerja Outsourcing di Kabupaten Gresik", *Jurnal Pro Hukum* Vol. IV No. 2 2015.

hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.<sup>43</sup>

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* adalah hubungan kerja fleksibel yang berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja. Meskipun pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pengguna, akan tetapi undang-undang sebenarnya mengatur perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja dari perusahaan penyedia jasa sekurang-kurangnya sama dengan pekerja yang berstatus pekerja di perusahaan pengguna. Tidak adanya jaminan kepastian seseorang dapat bekerja secara terus menerus dalam hubungan kerja yang dilakukan secara *outsourcing* timbul karena hubungan kerja menyangkut tiga pihak yaitu perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa dan pekerja.

Dalam memberikan suatu pekerjaan bagi pekerja, perusahaan penyedia jasa sangat tergantung kepada kebutuhan perusahaan pengguna. Model kontrak *outsourcing* berpeluang memunculkan sengketa perburuhan, hal ini terjadi karena Indonesia belum memiliki perangkat hukum yang khusus mengatur mengenai status pekerja dari perusahaan penyedia jasa. Konflik hubungan kerja ini bahkan terus berlanjut hingga terjadi perselisihan hubungan industrial yang dibawa hingga tingkat kasasi. Pada umumnya dalam beberapa kasus, Pengadilan tidak dapat memenangkan pekerja *outsourcing* yang meminta dipekerjakan kembali di perusahaan pengguna maupun apabila diputus hubungan kerjanya dilakukan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja seperti yang diatur dalam undang-undang,

---

<sup>43</sup> Devi Rahayu. 2020. *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Scopindo Media Pustaka, halaman 64.

karena pada dasarnya secara hukum hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja, bukan dengan perusahaan pengguna.

Kalaupun di dalam ketentuan undang-undang diatur bahwa apabila ternyata pekerja *outsourcing* tidak dijamin hak-haknya oleh perusahaan penyedia jasa, kedudukannya beralih menjadi pekerja di perusahaan pengguna jasa, hal ini tidak serta merta menyebabkan kedudukan mereka secara yuridis dapat berubah. Pro kontra pekerja *outsourcing* ini sampai sekarang menjadi dilematis karena di satu sisi secara efisiensi, pekerja *outsourcing* dipandang pengusaha sebagai salah satu jalan ke luar dalam mencari tenaga kerja yang aman dan di sisi lain kedudukan bagi pekerja dengan bekerja secara *outsourcing* tidak menentu terutama oleh karena hampir secara keseluruhan, pekerja *outsourcing* bekerja dengan dasar perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>44</sup>

Bergantungnya perjanjian kerja bagi pekerja *outsourcing* dengan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, seperti dapat ditarik analogi berdasarkan hubungan *accessoir* dalam kedua perjanjian tersebut. Artinya perjanjian kerja *outsourcing* sangat bergantung pada perjanjian kerjasama perusahaan pengguna dan penyedia jasa. Apabila perjanjian kerjasamanya berakhir sebelum waktu yang diperjanjikan, maka perjanjian kerja *outsourcing* juga dengan demikian menjadi berakhir bersamaan dengan berakhirnya perjanjian pokoknya yaitu perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa. Pengertian atau definisi *outsourcing* dalam hubungan kerja tidak ditemukan dalam Undang-

---

<sup>44</sup> R. Hari Purwanto, "Pelaksanaan Sistem Kerja Outsourcing di Kabupaten Gresik", *Jurnal Pro Hukum* Vol. IV No. 2 2015.

Undang Nomor 13 tahun 2003, akan tetapi di dalam Pasal 64 undang-undang tersebut dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* adalah hubungan kerja fleksibel yang berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja. Meskipun pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pengguna, akan tetapi undang-undang sebenarnya mengatur perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja dari perusahaan penyedia jasa sekurang-kurangnya sama dengan pekerja yang berstatus pekerja di perusahaan pengguna. Tidak adanya jaminan kepastian seseorang dapat bekerja secara terus menerus dalam hubungan kerja yang dilakukan secara *outsourcing* timbul karena hubungan kerja menyangkut tiga pihak yaitu perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa dan pekerja.

Di dalam UU Ketenagakerjaan tidak ditemukan pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja sehingga masyarakat bebas menerjemahkan dalam praktik sehari-hari menjadi *outsourcing* yang kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi alih daya. Istilah yang dipakai oleh perundang-undangan dimaksud diantaranya adalah “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan” atau “Perjanjian Penyediaan Jasa Buruh/Pekerja” sebagaimana dimaksud oleh Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Istilah lainnya adalah “Perjanjian Kerja Borongan” yang juga dipergunakan didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-150/ MEN/1999

tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Meskipun istilah outsourcing tidak ditemukan di dalam peraturan perundangundangan ketenagakerjaan, bukanlah berarti penggunaan nomenklatur outsourcing tidak absah secara yuridis. Istilah outsourcing sudah resmi dipergunakan di dalam Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.

Sesuai dengan kewenangannya yakni untuk menguji materi terhadap suatu UU, maka berkaitan dengan UU Ketenagakerjaan sudah beberapa kali pengajuan gugatan untuk dilakukan pengujian secara materiil ke MK oleh masyarakat karena dinilai melanggar hak konstitusional warga negara dan/ atau bertentangan dengan norma konstitusi. Berkaitan dengan materi outsourcing sudah dua kali diajukan pengujiannya ke MK. Permohonan pengujian terhadap materi outsourcing yang pertama, Putusan MK menolak gugatan pemohon dengan alasan materi Pasal 64-65 tentang outsourcing tidak bertentangan dengan UUD 1945. Pengajuan permohonan untuk meninjau kembali terhadap ketentuan outsourcing didasarkan pada ketentuan Pasal 57-66 UU Ketenagakerjaan yang dinilai bertentangan dengan UUD 1945. Mahkamah Konstitusi menolak gugatan pemohon dengan Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 yang dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004, dengan pertimbangan MK:

“Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan

kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang a quo, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses produksi”.

“Bahwa sistem *outsourcing*, konstruksi hukumnya yaitu adanya yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna, dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Untuk 100 orang misalnya Rp.10.000.000, 00, kemudian perusahaan

penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan jumlah uang. Hal ini merupakan perbudakan modern.”

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja outsourcing yaitu, Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu, tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja outsourcing terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau tetap.<sup>45</sup>

Bergantungnya perjanjian kerja bagi pekerja *outsourcing* dengan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, seperti dapat ditarik analogi berdasarkan hubungan *accessoir* dalam kedua perjanjian tersebut. Artinya perjanjian kerja *outsourcing* sangat bergantung pada perjanjian kerjasama perusahaan pengguna dan penyedia jasa. Apabila perjanjian kerjasamanya berakhir sebelum waktu yang diperjanjikan, maka perjanjian kerja *outsourcing* juga dengan demikian menjadi berakhir bersamaan dengan berakhirnya perjanjian pokoknya yaitu perjanjian kerjasama

---

<sup>45</sup> R. Hari Purwanto, “Pelaksanaan Sistem Kerja Outsourcing di Kabupaten Gresik”, *Jurnal Pro Hukum* Vol. IV No. 2 2015.

antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa. Akan tetapi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi pekerja yang bekerja dengan dasar perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus dan demi hukum akan berubah status menjadi pekerja tetap yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu serta ketentuan mengenai pekerja *outsourcing* yang kedudukannya dapat beralih menjadi pekerja di perusahaan pengguna apabila terjadi pelanggaran ketentuan pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut mengenai *outsourcing*, mengakibatkan akal-akalan yang terjadi selama ini adalah mempekerjakan mereka kembali dengan status pekerja baru dengan memberikan masa jeda selama beberapa bulan sebelum pekerja tersebut dipekerjakan kembali. Hal tersebut tentu sangat merugikan pekerja, sebab status dan kedudukan pekerja menjadi tidak jelas serta tidak ada kepastian hukum bagi pihak pekerja itu sendiri.<sup>46</sup>

Sebenarnya keluhan lain datang dari pihak perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing*. Berdasarkan pengamatan dan penelitian penulis, hampir semua perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* mengeluhkan beberapa kemampuan dan kompetensi pekerja *outsourcing* yang rendah di samping apabila pekerja *outsourcing* dari perusahaannya melakukan tindakan pidana dalam perusahaan atau pelanggaran lain yang merugikan perusahaan pengguna, maka perusahaan *outsourcing* yang menanggungnya.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> R. Hari Purwanto, "Pelaksanaan Sistem Kerja *Outsourcing* di Kabupaten Gresik", *Jurnal Pro Hukum* Vol. IV No. 2 2015.

<sup>47</sup> R. Hari Purwanto, "Pelaksanaan Sistem Kerja *Outsourcing* di Kabupaten Gresik", *Jurnal Pro Hukum* Vol. IV No. 2 2015.

## **F. Tanggungjawab Perusahaan *Outsourcing* Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Dilanggar Oleh Perusahaan Penerima Tenaga Kerja**

Sebelum memulai membahas mengenai tanggungjawab perusahaan *outsourcing* terhadap hak-hak pekerja yang dilanggar oleh perusahaan penerima kerja, maka akan dibahas terlebih dahulu mengenai perlindungan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu, yakni:<sup>48</sup>

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (lihat pasal 4 huruf c Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 ).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (lihat pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (lihat pasal 6 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003).
4. Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja (lihat pasal 11 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003).

---

<sup>48</sup> Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, halaman 97.

5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (lihat pasal 12 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 ).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (lihat pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013).
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (lihat pasal 86 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 ).
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (lihat pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (lihat pasal 99 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013).
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (lihat pasal 104 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013).

Ketentuan pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras,

agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, warna kulit, dan aliran politik.<sup>49</sup>

Pengaturan *Outsourcing* menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur dalam Pasal 64. Pasal 65 dan Pasal 66. Pasal 64: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 65 ayat:

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada 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.

---

<sup>49</sup> *Ibid.*,

- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
- 5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja

pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Pasal 66:

- 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 memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak 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; dan

- d) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Dalam hal ketentuan 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 penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Penjelasan Pasal 66 ayat (1) Pada 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 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan 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 penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Ayat (2) Huruf (c) 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. Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.

Bila merujuk pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *Outsourcing* (Alih Daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada Pasal 64, 65 dan 66. Dalam dunia Psikologi Industri, tercatat karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*. Awalnya, perusahaan *outsourcing* menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak memperdulikan jenjang karier. Seperti operator telepon, call centre, petugas satpam dan tenaga pembersih atau *cleaning service*, namun saat ini, penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.<sup>50</sup>

Penyelesaian Perselisihan dalam *Outsourcing* (Alih Daya) Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan *outsourcing* maupun adanya perselisihan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan lainnya. Menurut Pasal 66 ayat 2 huruf (c) Undang Undang No.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang

---

<sup>50</sup> Dwi Putro Santosa, "Tinjauan Hukum Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Khususnya Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia", *Jurnal Lex et Societatis* Vol. IV No. 7 2016.

timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Jadi walaupun yang dilanggar oleh karyawan *outsourcing* adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa. Tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pemberi kerja dengan karyawan *outsourcing* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).<sup>51</sup>

Hak pekerja yaitu:<sup>52</sup>

1. Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
  - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
  - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih;
  - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
  - d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

---

<sup>51</sup> Dwi Putro Santosa, "Tinjauan Hukum Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Khususnya Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia", *Jurnal Lex et Societatis* Vol. IV No. 7 2016.

<sup>52</sup> Dwi Putro Santosa, "Tinjauan Hukum Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Khususnya Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia", *Jurnal Lex et Societatis* Vol. IV No. 7 2016.

2. Diberikan perlindungan sebagai berikut:
  - a. Diikutsertakan dalam program Jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan;
  - b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama.
  - c. Menangadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
  - d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke pengadilan hubungan industrial apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Di dalam perlindungan hukum, minimal ada dua pihak, di mana perlindungan hukum difokuskan pada salah satu pihak, dengan tindakan-tindakannya, berhadapan dengan rakyat yang dikenai tindakan-tindakan pemerintah tersebut. Segala sarana, di antaranya peraturan perundang-undangan, yang memfasilitasi pengajuan keberatan-keberatan oleh rakyat sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif, merupakan perlindungan hukum yang preventif. Penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh pengadilan merupakan perlindungan hukum yang represif. Perlindungan hukum dalam hal ini mencakup perlindungan hukum preventif maupun perlindungan hukum yang represif. Perlindungan hukum pekerja *outsourcing* yaitu pihak pekerja/buruh yang dalam kedudukan lebih lemah dari pengusaha/perusahaan baik terhadap perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) maupun dalam kaitan

dengan perusahaan pemberi pekerjaan harus mendapat perlindungan hukum baik perlindungan hukum preventif maupun perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif dimaksudkan bahwa pekerja *outsourcing* dijamin kepastian dan perlindungan hukumnya terhadap hak-hak normatifnya seperti upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan sosial dan lain-lain sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Sedangkan perlindungan hukum yang represif, akan dikaji/ditelaah tentang beberapa perselisihan hubungan industrial kasus putusan pengadilan yang berkenaan dengan kepastian hukum status hubungan kerja *outsourcing*.

Dalam pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, menegaskan *outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Akan tetapi, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja/buruh tidak dieksploitasi, Mahkamah Konstitusi menawarkan dua model penggunaan *outsourcing*, yakni:

1. Mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); dan
2. Apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka pekerja/buruh harus tetap mendapat

perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Aturan tersebut tidak saja memberikan kepastian akan keberlanjutan pekerjaan para pekerja/buruh *outsourcing*, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja/buruh *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional. Dengan adanya pilihan model demikian, perlindungan hak kepada pekerja/buruh *outsourcing* lebih menjanjikan Pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011,

pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang mencabut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### C. Kesimpulan

1. Telaah mengenai pengaturan perlindungan hukum hak-hak normatif pekerja menjadi sangat penting dan menarik dibicarakan karena bertautan dengan hak-hak normatif pekerja, di mana hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan majikan/perusahaan. Hukum ketenagakerjaan berfungsi melindungi kepentingan pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/perusahaan, hak ini dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
2. Bergantungnya perjanjian kerja bagi pekerja *outsourcing* dengan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, seperti dapat ditarik analogi berdasarkan hubungan *accessoir* dalam kedua perjanjian tersebut. Artinya perjanjian kerja *outsourcing* sangat bergantung pada perjanjian kerjasama perusahaan pengguna dan penyedia jasa. Apabila perjanjian kerjasamanya berakhir sebelum waktu yang diperjanjikan, maka perjanjian kerja *outsourcing* juga dengan demikian menjadi berakhir bersamaan dengan berakhirnya

perjanjian pokoknya yaitu perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa.

3. Tanggung jawab penyelesaian perselisihan dalam *Outsourcing* (Alih Daya) Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan *outsourcing* maupun adanya perselisihan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan lainnya. Menurut Pasal 66 ayat 2 huruf (c) Undang Undang No.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Jadi walaupun yang dilanggar oleh karyawan *outsourcing* adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa.

#### **D. Saran**

1. Pengaturan hukum terkait dengan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang dilanggar pada dasarnya sudah baik, tinggal lagi bagaimana praktek dilapangan, untuk itu diharapkan kepada semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja *outsourcing* mematuhi segala bentuk aturan yang berlaku.
2. Penyedia jasa atau perusahaan *outsourcing* memiliki kedudukan yang sangat penting bagi pekerja/buruh, untuk itu diharapkan kepada perusahaan penyedia jasa untuk lebih memperhatikan pekerja/buruh terkait dengan hak-haknya, jikalau ada hak yang dilanggar oleh perusahaan

pemberi kerja maka perusahaan penyedia jasa harus hadir untuk melindungi.

3. Tanggung jawab perusahaan *outsourcing* adalah tanggung jawab penuh, yang artinya perusahaan *outsourcing* memiliki kewajiban atau wewenang untuk menyelesaikan permasalahan pekerja/buruh terkait dengan pekerjaannya termasuk hak-haknya jika dilanggar oleh perusahaan pemberi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku:

- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara
- Dedi Ismatullah. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia
- Devi Rahayu. 2020. *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Scopindo Media Pustaka
- H. Zaeni Asyhadie. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PrenadaMediaGroup
- Ida Hanifah, Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja “Suatu Pengantar”*. Jakarta: Erlangga
- Mardani. 2017. *Etika Profesi Hukum*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rachmad Abduh. 2020. *Buku Ajar: Hukum Perdata Dalam Yurisprudensi*. Medan: PT. Bunda Media Grup
- Rahmat Ramadhani. 2020. *Buku Ajar: Hukum dan Etika Profesi Hukum*. Medan: PT. Bunda Media Grup.
- Ramlan, Tengku, dan Nurul. 2017. *Malu Menjadi Plagiat*. Malang: Inteligencia Media
- Toman Sony Tambunan dan Wilson RG Tambunan. 2019. *Hukum Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.

### B. Peraturan Perundang-Undangan:

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

### C. Jurnal

- Asliani, “Penegakan Hukum Pidana Terhadap Pelaku Dengan Sengaja Menjual Sediaan Farmasi Tanpa Izin Edar”, *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2020.

- \_\_\_\_\_, “Sistem Peradilan Edukatif Dalam Sistem Peradilan Anak Di Indonesia”, *De lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2018
- Dinar Wahyuni. “Posisi Pekerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, dalam *Jurnal Aspirasi* Vol. 2 No. 2 Desember 2011.
- Dwi Putro Santosa, “Tinjauan Hukum Terhadap Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Khususnya Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia”, *Jurnal Lex et Societatis* Vol. IV No. 7 2016.
- Glen Heski Obilga Hutagalung. “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” dalam *Jurnal Diponegoro Low Jurnal* Vol. 6 No. 1 2017
- Fleine Sampel, “Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003”, *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. III No. 9 2015.
- R. Hari Purwanto, “Pelaksanaan Sistem Kerja Outsourcing di Kabupaten Gresik”, *Jurnal Pro Hukum* Vol. IV No. 2 2015.