

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS
PERJANJIAN PEMINJAMAN TENAGA KERJA
(UITZENDVERHOUDING) YANG DILAKUKAN OLEH
PERUSAHAAN PRINSIPAL DAN VENDOR
(Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

BAGUS WINARKO
NPM. 1906200365



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

RAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 85/SK/BAK-PT/Akred/PT/182015
Pusat Administrasi: Jalan Muhtar Baer No. 3 Medan 20238. Telp. (061) 6622400 - 6622497 Fax. (061) 6625474 - 6631003
@umsu @fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id #umsumedan @umsumedan umsumedan



**KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA**

NAMA : BAGUS WINARKO
NPM : 1906200365
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PERJANJIAN PEMINJAMAN TENAGA KERJA (UITZENDVERHOUDING) YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN PRINSIPAL DAN VENDOR (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

PEMBIMBING : Dr. R. JULI MOERTIONO, S.H., M.H., M.Mar.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
21, 8, 2023	Petegas klar belanyang masalah.	
23, 8, 2023	pehami metodologi jurusan empiris.	
24, 8, 2023	Sebelum ini benyan hasil wawancara.	
26, 8, 2023	Perbaikan tujuan yang typo atau salah.	
28, 8, 2023	Perbaikan tujuan atny menjadi cetak miring.	
29, 8, 2023	perbanyak referensi huk dan jurnal.	
30, 8, 2023	Integrasi hasil kesimpulan yang terdapat pada paragraf.	
31, 8, 2023	perbanyak analisis dalam BAB III	
4, 9, 2023	perbaikan footnote dan Acc Skripsi.	

Diketahui Dekan

(Dr. Faisal, S.H., M.Hum)

Dosen Pembimbing

(Dr. R. Juli Moertiono, S.H., M.H., M.Mar.)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa membuat hasil belajar lebih baik
dengan lebih cerdas

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

🌐 <https://fahum.umsu.ac.id> ✉ fahum@umsu.ac.id 📱 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : BAGUS WINARKO
NPM : 1906200365
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PERJANJIAN PEMINJAMAN TENAGA KERJA (UITZENDVERHOUDING) YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN PRINSIPAL DAN VENDOR (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 30 Agustus 2023

DOSEN PEMBIMBING

Dr. R. Juli Moertiono, S.H., M.H., M.Mar,





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU adalah salah satu perguruan tinggi terkemuka di Sumatera Utara

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 4913/SK/AN-PT/AKR/P/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : BAGUS WINARKO
NPM : 1906200365
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PERJANJIAN PEMINJAMAN TENAGA KERJA (UITZENDVERHOUDING) YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN PRINSIPAL DAN VENDOR (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

PENDAFTARAN : 08 September 2023


Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM


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

PEMBIMBING


Dr. JULI MOERTONO, S.H., M.H., M.Kn
 NIDN. 0128077201





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU: Lembaga Pendidikan Tinggi Berkeadilan Kepanitiaan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 19/UMSU-BAN-PE/1A/KP/15/2012
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

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 Senin, Tanggal 18 September 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : BAGUS WINARKO
NPM : 1906200365
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PERJANJIAN PEMINJAMAN TENAGA KERJA (UITZENDVERHOUDING) YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN PRINSIPAL DAN VENDOR (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Memuaskan
 () Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
 () Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


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

ANGGOTA PENGUJI:

1. FAISAL RIZA, S.H., M.H
2. MUKHLIS, S.H., M.H
3. Dr. JULI MOERTIONO., S.H., M.H., M.Kn



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM**

SURAT PERNYATAAN
Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

Nama Lengkap : **BAGUS WINARKO**
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 12 Juli 2000
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum Menikah
No. Pokok Mahasiswa : 1906200365
Alamat : Jl. Pancing Gg. Mawar Lk. V. Mabar Hilir – Medan Deli
No. HP : 0831 1977 1293

Melalui surat permohonan tertanggal **30 Agustus 2023** telah mengajukan permohonan menempuh ujian skripsi. Untuk ujian skripsi yang akan saya tempuh, menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa saya :

1. Dalam keadaan sehat jasmani maupun rohani;
2. Siap secara optimal dan berada dalam kondisi baik untuk memberikan jawaban atas pernyataan penguji;
3. Bersedia menerima keputusan Panitia Ujian dengan ikhlas tanpa mengadakan gugatan apapun;
4. Menyadari bahwa keputusan Panitia Ujian ini bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran tanpa ada paksaan dan tekanan dalam bentuk apapun dan dari siapapun, untuk dipergunakan bilamana dipandang perlu. Semoga Allah SWT meridhoi saya. Amin.

Saya yang menyatakan,



BAGUS WINARKO

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PERJANJIAN PEMINJAMAN TENAGA KERJA (*UITZENDVERHOUDING*) YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN PRINSIPAL DAN VENDOR (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

BAGUS WINARKO

Persoalan pelaksanaan perjanjian peminjaman tenaga kerja (*uitzendverhouding*) antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*) sangatlah kompleks dikarenakan dalam pelaksanaan perjanjian itu bukan hanya melibatkan kedua belah pihak, namun juga melibatkan pihak lain dalam hal ini pekerja. Sering sekali sekali dalam pelaksanaannya yang menjadi korban dalam perjanjian ini ialah pihak pekerja, yang dalam pemenuhan hak-haknya terabaikan khususnya oleh pihak penyedia tenaga kerja. Untuk itu perlu ditelaah lebih lanjut khususnya berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam perjanjian *uitzendverhouding* tersebut serta pertanggungjawaban hukum yang dapat dibebankan kepada perusahaan vendor apabila mengabaikan hak-hak pekerja maupun hak-hak perusahaan principal.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kedudukan hukum dari perjanjian *uitzendverhouding* dalam hukum keperdataan di Indonesia, untuk mengetahui perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang didasari perjanjian *uitzendverhouding* dan untuk mengetahui pertanggungjawaban hukum perusahaan vendor ketika melakukan perjanjian *uitzendverhouding* kepada pekerja dan perusahaan principal. Penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian yuridis empiris dengan menggunakan data yang bersumber dari Hukum Islam, data primer dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan pihak Disnaker Provinsi Sumatera Utara dan studi dokumen (*library research*), analisis data dengan analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kedudukan hukum dari perjanjian *uitzendverhouding* dalam hukum keperdataan di Indonesia dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1601b KUH Perdata, Pasal 64 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Diketahui perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang didasari perjanjian *uitzendverhouding* yakni perlindungan preventif dari sisi regulasi adanya keharusan perjanjian dibuat secara tertulis dan adanya pengawasan dan pembinaan dari pemerintah. Perlindungan secara persuasif adanya lembaga Bipartit dan Tripartit untuk menyelesaikan secara damai. Dan upaya persuasif dengan pengajuan gugatan ke Pengadilan. Terakhir dipahami pertanggungjawaban hukum perusahaan vendor ketika melakukan perjanjian *uitzendverhouding* kepada pekerja dan perusahaan principal wajib memenuhi hak-hak pekerja seperti upah, cuti, keselamat kerja, dan jaminan sosial, jika tidak perusahaan akan dibebankan denda, pembayaran hak dan ganti rugi kepada pekerja. Terhadap perusahaan pemberi kerja dapat mengajukan gugatan wanprestasi kepada perusahaan penyedia dan memintakan penggantian biaya atau pembayaran ganti kerugian.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, *Uitzendverhouding*, Disnakerj, Tenaga Kerja.

KATA PENGANTAR



Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas segala petunjuk rahmat dan karunia-Nya, dan shalawat beriring salam juga Penulis persembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menempuh ujian tingkat Strata-1 Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul: “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PERJANJIAN PEMINJAMAN TENAGA KERJA (*UITZENDVERHOUDING*) YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN PRINSIPAL DAN VENDOR (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Disadari Skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, perhatian dan kasih sayang dari berbagai pihak yang mendukung pembuatan Skripsi ini, baik moril maupun materil yang telah diberikan dalam penyelesaian Skripsi ini. Terima kasih secara khusus dan istimewa dihanturkan kepada orang yang paling berjasa yakni Ayah tersayang JOKO WINARKO dan Ibunda tersayang SRI ANDRIANI, merupakan inspirasi hidup penulis. Sebagai orang tua yang sangat menyayangi anak-anaknya sebagaimana yang penulis rasakan selama ini dan tidak pernah menyerah untuk mendidik dengan penuh curahan kasih sayang dalam membesarkan anak-anaknya. Salut, hormat, bangga serta bahagia memiliki orang

tua yang sangat sabar dan tanggung seperti Ayah dan Ibu tersayang. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa melindungi dan memberikan kesehatan dan rezeki yang berlimpah kepada Ayahanda dan Ibunda tersayang. Terimakasih diucapkan yang sedalam-dalamnya kepada sanak keluarga yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Selain itu dengan selesainya Skripsi ini, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitasnya yang diberikan untuk mengikut dan menyelesaikan pendidikan Strata-1 Hukum;
2. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
3. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I dan Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I,I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
4. Ibu Nurhilmiyah, S.H., M.H., selaku Kepala Bagian Hukum Perdata, yang telah memberikan arahan sehingga penulis dapat lebih baik dalam melakukan penelitian.
5. Bapak Dr. Capt. R. Juli Moertiono, S.H., M.H., M.Kn., M.Mar. selaku Dosen Pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga Skripsi ini selesai;
6. Bapak Faisal Riza, S.H., M.H., selaku Pembanding, yang memberikan masukan dan arahan agar Skripsi ini dapat lebih baik kedepannya.

7. Kaka penulis Tri Ayunda, SH. yang sering memberikan semangat dan arahan berkaitan dengan ilmu-ilmu hukum yang dapat membantu saya dalam menyempurnakan pemahaman saya terkait hukum dan dimasukkan dalam skripsi ini, semoga beliau selalu sehat dan sukses dalam tiap pekerjaannya.
8. Terima kasih kepada seluruh staff pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas bantuan dan dorongan hingga Skripsi dapat diselesaikan;
9. Terima kasih kepada special di hati saya Keluarga besar saya, berkat dukungan, semangat dan dorongannya sehingga saya dapat terus semangat dan terpacu untuk segera menyelesaikan Skripsi ini.
10. Terima kasih penulis ucapkan kepada seluruh teman-teman angkatan 2019 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
11. Terakhir kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan masukan kepada Penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis hanya sebagai manusia biasa, disadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Pada akhirnya penulis adalah seorang manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan, sekali lagi ribuan terima kasih kepada semuanya. Penulis berharap Skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir bagi setiap orang yang membacanya.

Medan, 17 Agustus 2023

Penulis

BAGUS WINARKO

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	9
2. Faedah Penelitian	9
B. Tujuan Penelitian	11
C. Definisi Operasional	11
D. Keaslian Penelitian	13
E. Metode Penelitian	15
1. Jenis dan pendekatan penelitian	16
2. Sifat Penelitian	16
3. Sumber data	16
4. Alat pengumpul data	18
5. Analisis data	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Perlindungan Hukum	20
B. Hukum Ketenagakerjaan	22
C. Hubungan Kerja	26
D. Perjanjian Kerja	28
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Kedudukan Hukum dari Perjanjian <i>Uitzendverhouding</i> dalam Hukum Keperdataan di Indonesia	32

B. Perlindungan Hukum Atas Hak-Hak Pekerja yang Didasari Perjanjian <i>Uitzendverhouding</i>	47
C. Pertanggungjawaban Hukum Perusahaan Vendor Ketika Melakukan Perjanjian <i>Uitzendverhouding</i> Kepada Pekerja dan Perusahaan Prinsipal	59

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang idusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusny, karena orang tersebut harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Negara Indonesia adalah negara berdasarkan hukum (Rechstraat/Rule of law), oleh karena itu segala dimensi dan aspek kehidupannya diatur dalam UUD Republik Indonesia tahun 1945. Termasuk Aspek tentang Hak Asasi Manusia khususnya dalam hal hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang terdapat dalam Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Hal mana telah pula diatur secara rinci dan lebih sistematis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yang populer di sebut *outsourcing*.²

¹ Zainal Asikin, dkk. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 1.

² Khair Khalis Syukrati. "Eksisensi *Outsourcing* Dan Perannya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011". Dalam *Jurnal Ilmiah Administrasita*, Volume 7, Nomor 01, Juni 2016, hlm. 28.

Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa Indonesia dalam sila kelima menyebutkan bahwa, “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”. Hal ini bermakna bahwa keadilan untuk rakyat adalah lebih penting dibandingkan dengan keadilan kelompok tertentu. Keadilan harus dijunjung tinggi misalnya dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang telah memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya, berhak untuk mendapatkan hak-haknya, karena pekerja/buruh merupakan salah satu bagian dari rakyat Indonesia yang hak-haknya harus dilindungi. Perlindungan pekerja/buruh itu juga harus ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia. Berbicara mengenai hak-hak bagi pekerja/buruh, tidak terlepas dari permasalahan sistem alih daya dalam ketenagakerjaan.³

Perlu dipahami di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal tiga model hubungan kerja yaitu hubungan kerja permanen, hubungan kerja menurut jangka waktu tertentu (kontrak) dan hubungan kerja penempatan (*outsourcing*).⁴ Istilah *outsourcing* dalam Bahasa Indonesia disebut juga sistem alih daya. Dalam sistem ini terdapat hubungan tripartite antara perusahaan pemberi kerja (*principal*), perusahaan alih daya (*vendor*) dan pekerja. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman tenaga kerja (*uitzendverhouding*) dimana pekerja/buruh dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut

³ Elok Hikmawati dan Wina Isvarin Fauziah. “Kedudukan Kontrak Bagi Tenaga Kerja Alih Daya Terhadap Pekerja Alih Daya Tanpa Adanya Kontrak Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 1438 K/Pdt.Sus-PHI/2017)”. Dalam *Lex Jurnalica*, Volume 15, Nomor 3, Desember 2018. halaman 260.

⁴ *Ibid.*, halaman 267.

bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja.

Sehingga berdasarkan uraian tersebut di atas dapatlah dikatakan dengan adanya *outsourcing* tersebut menimbulkan suatu hubungan kerja yang lahir dari adanya perjanjian peminjaman tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan principal sebagai pemberi kerja dan perusahaan vendor sebagai penyedia tenaga kerja, perjanjian peminjaman tenaga kerja ini sering disebut dengan perjanjian *uitzendverhouding*. Dengan kata lain munculnya perjanjian *uitzendverhouding* atau perjanjian peminjaman tenaga kerja ini tidak terlepas dari peran perusahaan dalam hal ini perusahaan penyedia (*vendor*) maupun perusahaan pemberi kerja (*principal*).

Menurut Molengraaff dalam buku Ida Nadirah menyebutkan: “Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.” Disini Molengraaff memandang perusahaan dari sudut ekonomi.⁵ Sehingga memang pelaksanaan perjanjian peminjaman tenaga kerja ini tidak terlepas dari tujuan perusahaan yakni untuk memenuhi kepentingan ekonominya masing-masing.

Tentunya walaupun begitu, baik perusahaan penyedia maupun perusahaan pemberi kerja tetap harus memperhatikan kepentingan-kepentingan ataupun hak-hak dari para pekerja, hal ini tentu demi terciptanya perlindungan hukum bagi

⁵ Ida Nadirah. 2014. *Hukum Dagang Indonesia*. Medan: Ratu Jaya, halaman 17-18.

pekerja. Demi memaksimalkan perlindungan hukum bagi pekerja, tentu diharapkan perusahaan yang melaksanakan perjanjian *uitzendverhouding* tersebut hendaklah berbadan hukum.

Perusahaan yang berbadan hukum terdiri dari perusahaan-perusahaan swasta yang didirikan oleh perseorangan atau beberapa orang secara kerja sama, dan perusahaan Negara yang didirikan dan dimiliki oleh Negara.⁶ Badan hukum juga dapat diartikan sebagai suatu badan di mana oleh hukum badan tersebut dianggap sama seperti manusia alamiah. Dari pengertian tersebut diketahui bahwa suatu badan hukum merupakan badan penyanggah hak dan kewajiban yang memiliki status dipersamakan dengan orang sebagai subjek hukum.⁷ Oleh karena itu perusahaan yang berbadan hukum disini dapat melakukan perbuatan hukum seperti halnya membuat perjanjian antar perusahaan, termasuk untuk melaksanakan perjanjian peminjaman tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja yang membutuhkan..

Di Indonesia sendiri pelaksanaan perjanjian peminjaman tenaga kerja antara perusahaan principal dan *vendor* sering menjadi persoalan, terutama mengenai pemenuhan hak-hak dari pekerja. Hak-hak yang dimaksud baik dari sisi upah, waktu kerja, pemutusan kontrak secara sepihak dan tidak diberikannya pesangon bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya. Walaupun begitu tetap saja masyarakat (sebagai pekerja) tetap tertarik untuk menjadi pihak pekerja melalui perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*) tadi. Namun kadangkala pekerja yang menjadi pihak dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* tadi

⁶ Zaeni Asyhadie dan Budi Sutrisno. 2018. *Pokok-Pokok Hukum Dagang*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, halaman 31.

⁷ *Ibid.*

begitu teliti untuk membaca perjanjian kerja yang dilaksanakan atau tidak memahami tentang isi kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

Melalui kebiasaan masyarakat yang demikian maka dapat ditinjau melalui pandangan antropologi. Sikap masyarakat Indonesia yang kurang teliti atas hal-hal atau syarat-syarat dalam ketentuan perjanjian kerja tadi dapat mengakibatkan kerugian bagi masyarakat (sebagai pekerja/buruh) yang menjadi pekerja di perusahaan pemberi kerja (perusahaan principal). Melalui sudut pandang ini dipahami menurut pandangan antropologi, tempat hukum di alam kultur masyarakat. Pengertian kultur sangat luas mencakup suatu pandangan masyarakat tentang kebutuhannya untuk *survival*. Hukum juga merupakan aturan yang mengatur produk dan distribusi kekayaan dan metode untuk melindungi masyarakat terhadap kekacauan internal dan musuh dari luar.⁸ Artinya kadangkala persoalan juga timbul dikarenakan kebiasaan masyarakat sebagai pekerja (kebanyakan buruh) yang tidak begitu teliti dan paham ketika bersepakat untuk menjalankan pekerjaan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Hal ini tentu menjadi kendala baru dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang dimaksud.

Antara pelaksanaan *outsourcing* dengan pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* tentu tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yang mana pelaksanaan *outsourcing* tadi secara umum menyentuh pekerja yang berprofesi sebagai buruh. Buruh merupakan jenis pekerjaan yang paling banyak digeluti di

⁸ Amran Suadi. 2019. *Filsafat Hukum: Refleksi Filsafat Pancasila, Hak Asasi Manusia, dan Etika*. Jakarta: Prenadamedia Group, halaman 93.

Indonesia, buruh pabrik, tambang atau yang lainnya. Alasan mengapa banyak penduduk Indonesia bekerja sebagai buruh adalah rendahnya pendidikan sehingga tidak memungkinkan bagi mereka untuk memperoleh pekerjaan yang lebih layak, syarat yang tidak terlalu rumit dan sempitnya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan.⁹

Ditegaskan bahwa *outsourcing* merupakan hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/ peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan pihak tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja (penyedia), perusahaan pengguna tenaga kerja/pekerja (pengguna) dan tenaga kerja/pekerja.¹⁰

Pelaksanaan *outsourcing* secara hukum dari ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Melalui pelaksanaan *outsourcing* tadi lahirlah perjanjian peminjaman tenaga kerja yang disebut dengan *uitzendverhouding*, sebagaimana yang telah dijelaskan di atas.

Persoalan pelaksanaan perjanjian peminjaman tenaga kerja (*uitzendverhouding*) antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan

⁹ Khair Khalis Syukrati. *Op.Cit.*, halaman 29.

¹⁰ *Ibid.*,

perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*) sangatlah kompleks dikarenakan dalam pelaksanaan perjanjian itu bukan hanya melibatkan kedua belah pihak, namun juga melibatkan pihak lain dalam hal ini pekerja. Sering sekali sekali dalam pelaksanaannya yang menjadi korban dalam perjanjian ini ialah pihak pekerja, yang dalam pemenuhan hak-haknya terabaikan khususnya oleh pihak penyedia tenaga kerja.

Prbolematika perlindungan hukum bagi pekerja dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* tersebut makin menjadi rumit setelah munculnya Undang-Undang Cipta Kerja yang sebelumnya telah ditangguhkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, namun pada akhirnya pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang untuk melegitimasi putusan Mahkamah Konstitusi yang sekarang telah disahkan menjadi undang-undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Terkait pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja ini, dalam syariat Islam juga sudah dijelaskan tentang perintah untuk bekerja dan setiap-setiap orang (pekerja) yang telah menunaikan pekerjaannya akan mendapatkan upah/imbalan/balasan dari hasil pekerjaannya. Hukum Islam yang dimaksud dapat dilihat berdasarkan firman Allah dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang artinya: "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 9)

Maksud firman Allah Subhanahu Wa Ta'ala sebagaimana disebutkan di atas ialah dalam ajaran Islam sendiri oleh menjamin (melindungi) hak-hak dari orang yang bekerja (pekerja). Hal itu karena hak dari orang-orang yang sudah melaksanakan pekerjaannya. Begitu pula dalam hal perlindungan hukum bagi pekerjaan melalui perjanjian peminjaman tenaga kerja ini, sudah semestinya pihak perusahaan khususnya perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*) memenuhi hak-hak dari pekerja, dan pemerintah melindungi dalam bentuk peraturan dan pengawasan agar terpenuhinya hak-hak dari pekerja.

Berdasarkan seluruh rangkaian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti menemukan beberapa permasalahan di dalamnya terutama mengenai perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang didasari perjanjian *uitzendverhouding*. Hal ini karena dalam perjanjian tersebut bukan hanya melibatkan perusahaan pemberi kerja sebagai principal maupun perusahaan penyedia tenaga kerja sebagai vendor, namun juga dalam perjanjian itu melibatkan pekerja sebagai subjek utamanya. Sehingga perlu dilihat sebelumnya mengenai pemenuhan hak-hak dari pekerja dalam perjanjian tersebut, termasuk dalam hal pertanggungjawaban hukum yang dapat dibebankan kepada pihak

penyedia tenaga kerja ketika terdapat persoalan mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang didasarkan pada perjanjian *uitzendverhouding* tersebut. Oleh sebab itu, pada akhirnya peneliti menyimpulkan untuk mengambil judul penelitian yaitu “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Perjanjian Peminjaman Tenaga Kerja (*Uitzendverhouding*) yang Dilakukan Oleh Perusahaan Prinsipal dan Vendor (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)”.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diambil suatu rumusan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kedudukan hukum dari perjanjian *uitzendverhouding* dalam hukum keperdataan di Indonesia?
- b. Bagaimana perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang didasari perjanjian *uitzendverhouding*?
- c. Bagaimana pertanggungjawaban hukum perusahaan vendor ketika melakukan perjanjian *uitzendverhouding* kepada pekerja dan perusahaan prinsipal?

2. Faedah Penelitian

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka diharapkan penelitian ini memberikan faedah kepada banyak pihak. Adapun faedah penelitian tersebut ialah berguna baik secara teoritis maupun praktis, faedah tersebut yaitu:

a. Secara Teoritis

Faedah dari segi teoritis adalah faedah sebagai sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum pada khususnya. Dalam hal ini pengetahuan ilmu hukum yang khusus tersebut ialah hal-hal yang berhubungan dengan Hukum Keperdataan. Serta menambah literatur akademik khususnya pada hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Lebih mendalam lagi manfaat teoritisnya dapat lebih memahami terkait peraturan perundang-undangan mengenai hukum ketenagakerjaan khususnya dalam hal perjanjian peminjaman tenaga kerja.

b. Secara Praktis

Faedah segi praktisnya penelitian ini berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, dan masyarakat. Serta juga penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis sebagai peneliti serta pihak-pihak terkait khususnya pihak pekerja, perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja. Bagi pekerja agar lebih memahami mengenai hak-hak yang hendaknya diterima dalam pelaksanaan perjanjian peminjaman tenaga kerja pada pelaksanaan *outsourcing* dan diharapkan dapat lebih teliti dalam membaca kontrak kerja pada perjanjian tersebut. Bagi perusahaan pemberi kerja agar lebih menjamin hak-hak pekerja *outsourcing* dan memenuhi hak-hak pekerja tersebut sebagaimana pekerja yang berkedudukan sebagai karyawan tetap di perusahaan pemberi/pengguna. Sedangkan untuk perusahaan penyedia tenaga kerja, agar memenuhi kewajibannya sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja baik kepada pekerja maupun kepada perusahaan pengguna jasa tersebut. Serta agar perusahaan

penyedia tersebut lebih memahami mengenai pertanggungjawaban hukum yang melekat padanya pada pelaksanaan perjanjian peminjaman tenaga kerja tersebut.

B. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kedudukan hukum dari perjanjian *uitzendverhouding* dalam hukum keperdataan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang didasari perjanjian *uitzendverhouding*.
3. Untuk mengetahui pertanggungjawaban hukum perusahaan vendor ketika melakukan perjanjian *uitzendverhouding* kepada pekerja dan perusahaan principal

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi-defenisi/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. Untuk ilmu hukum dapat diambil misalnya dari peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli. Definisi operasional mempunyai tujuan untuk mempersempit cakupan makna variasi sehingga data yang dimabli akan lebih terfokus.¹¹ Definisi operasional itu antara lain:

1. Perlindungan hukum adalah berkaitan dengan tindakan Negara untuk melakukan sesuatu dengan (memberlakukan hukum Negara secara

¹¹ Ida Hanifah, dkk. *Op.Cit.*, hlm 17.

eksklusif) dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seseorang atau kelompok orang.¹²

2. Pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pemberi kerja menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 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. Pemberi kerja dalam hal ini adalah perusahaan principal.
4. Perusahaan vendor adalah perusahaan penyedia tenaga kerja dalam pelaksanaan *outsourcing*, dengan kata lain perusahaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan lain (pemberi kerja) melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.¹³
5. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
6. Perjanjian *uitzendverhouding* adalah perjanjian pengiriman/peminjaman tenaga kerja dalam pelaksanaan *outsourcing* dimana pekerja/buruh dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak

¹² Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. 2019. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hlm 262.

¹³ Khair Khalis Syukrati. *Op.Cit.*, hlm. 32.

tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja.¹⁴

D. Keaslian Penelitian

Persoalan tentang ketenagakerjaan bukanlah merupakan hal baru. Oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang persoalan perjanjian peminjaman tenaga kerja ini sebagai tajuk dalam berbagai penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui *searching* via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Perjanjian Peminjaman Tenaga Kerja (*Uitzendverhouding*) yang Dilakukan Oleh Perusahaan Prinsipal dan Vendor (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)”.

Berdasarkan beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada 2 (dua) judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan Skripsi ini, antara lain:

1. Skripsi Akmal Hakim, NPM/NIM. 10827003489, Mahasiswa Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Tahun 2013, yang berjudul “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Sistem *Outsourcing* (Alih Daya) Di PT. Satria Langit Nusantara Pekanbaru”. Skripsi ini merupakan penelitian

¹⁴ Samud dan Asep Saepullah. “Pro Dan Kontra Pasal Tentang Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Dalam Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam*, Volume 5, Nomor 1, Juni 2020, hlm. 138.

yuridis empiris yang lebih menekankan pada analisis hukum terhadap pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam sistem *outsourcing* (alih daya) di PT. Satria Langit Nusantara, selain daripada itu juga mengkaji tentang hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Satria Langit Nusantara sebagai penyedia tenaga kerja *outsourcing* dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya disertai dengan upayanya.

2. Skripsi Siti Sa'idah, NPM/NIM. S20172036, Mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Tahun 2021, yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di PT. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Skripsi ini merupakan penelitian yuridis empiris yang mengkaji mengenai Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam kontrak Kerja Sama di PT. Pos Indonesia Jember dan PT. Dapensi Trio Usaha dan mengkaji Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Ousourcing* di PT. Pos Indonesia Jember.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk Skripsi ini mengarah kepada aspek kajian terkait perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang didasari perjanjian *uitzendverhouding* dan pertanggungjawaban hukum perusahaan vendor ketika melakukan perjanjian *uitzendverhouding* kepada pekerja dan perusahaan prinsipal.

Berdasarkan substansi persoalan yang hendak dikaji dalam penelitian ini tentu sudah berbeda dengan penelitian sebelumnya, karena dalam penelitian ini substansi persoalan lebih diarahkan pada pembahasan perjanjian peminjam tenaga kerja, sedangkan penelitian sebelumnya lebih berfokus hanya kepada perjanjian kerja secara umum tidak perjanjian secara *uitzendverhouding*. Begitu pula dengan hasil penelitian kedua tetap berfokus pada kajian perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja namun dikaji dengan undang-undang tenaga kerja. Sedangkan belum pernah ada pengkajian mengenai perjanjian peminjaman tenaga kerja *uitzendverhouding*, dengan kata lain yang terlibat disini bukan hanya pekerja dengan pemberi kerja (perusahaan principal), melainkan juga ada pihak lain yakni perusahaan penyedia tenaga kerja (perusahaan vendor). Sehingga dari bentuk perjanjian kerja yang hendak dikaji sudah pasti berbeda dari penelitian sebelumnya, terlebih sekarang sudah ada peraturan perundang-undangan terbaru mengenai ketenagakerjaan.

E. 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 arena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada.¹⁵ Sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian maka metode penelitian yang akan dilakukan meliputi:

¹⁵ Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: CV. Pustaka Prima. halaman 19.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Peneliti diwajibkan mencamtukan jenis dan pendekatan peneltian yang akan dilakukan. Jenis penelitian hukum ini menggunakan pendekatan yang dititik beratkan kepada penelitian hukum sosiologis (yuridis empiris) yakni selain dengan menganalisis data-data dan dokumen yang didapat juga melakukan wawancara kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara langsung Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris dan jenis metode penelitian yuridis empiris berguna untuk mengetahui atau mengenal apakah dan bagaimanakah hukum positifnya mengenai suatu masalah tertentu dan juga dapat menjelaskan atau menerangkan kepada orang lain tentang hukumn mengenai peristiwa atau masalah yang tertentu.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan sifat penelitian deskriptif analisis. Penelitian deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan objek, menerangkan dan menjelaskan sebuah peristiwa dengan maksud untuk mengetahui keadaan objek yang diteliti. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian yuridis empiris ini adalah bersumber dari Hukum Islam, data primer dan juga data sekunder yang menggunakan bahan hukum baik berupa bahan hukum primer, bahan hukum

sekunder dan bahan hukum tersier. Selanjutnya dijabarkan sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam yaitu Al-Qur'an, yakni Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105.
- b. Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau diambil secara langsung kepada sumber yaitu dengan melakukan wawancara langsung kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- c. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka yang terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan, yakni UUD 1945, KUH Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.
 - 2) Bahan hukum sekunder terdiri atas buku-buku, karya ilmiah, jurnal ilmiah dan tulisan-tulisan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

- 3) Bahan hukum tersier terdiri atas bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu Kamus Hukum, KBBI dan internet.

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka/studi dokumentasi dan menganalisis data-data dan peraturan perundang-undangan yang ada, selain daripada itu juga data didapati dengan melakukan wawancara secara langsung kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dipahami studi dokumentasi merupakan studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada.¹⁶ Studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:

- a. *Offline*, yaitu menghimpun data studi kepustakaan secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
- b. *Online*, yaitu studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.¹⁷

5. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan

¹⁶ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. *Op.Cit.*, halaman 19.

¹⁷ Ida Hanifah, dkk. *Op.Cit.*, halaman 21.

jawaban terhadap permasalahan. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan-temuan, dan karenanya lebih mengutamakan mutu/kualitas dari data.¹⁸

¹⁸ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. *Loc.Cit.*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

Tujuan perlindungan adalah memberikan rasa aman bagi korban. Rasa aman adalah bebas dari bahaya, bebas dari gangguan, tenteram, tidak merasa takut atau khawatir terhadap suatu hal.¹⁹ Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah: “Memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”.

Defenisi perlindungan dalam definisi di atas, kuran glengkap karena bentuk perlindungan dan subjek yang dilindungi berbeda antara satu dengan lainnya. Menurut Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, perlindungan adalah: “Upaya atau bentuk pelayanan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum serta hal-hal yang menjadi objek yang dilindungi”.²⁰

Pengertian hukum dapat dikaji dari norma yang tercantum dalam undang-undang dan norma hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Kajian tersebut, hanya baru menyajikan tentang konsep perlidungan dan hukum, sementara itu, konsep tentang teori perlindungan hukum tidak tampak dalam definsi di atas. Oleh karena itu, berikut ini disajikan definisi teori perlindungan hukum. teori perlindungan hukum merupakan: “Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang wujud atau bentuka tau tujuan perlindungan, subjek hukum

¹⁹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. *Op.Cit.*, halaman 260.

²⁰ *Ibidi.*, halaman 262.

yang dilindungi serta objek perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada subjeknya”. Unsur-unsur yang tercantum dalam definisi teori perlindungan hukum, meliputi:

1. Adanya wujud atau bentuk perlindungan atau tujuan perlindungan;
2. Subjek hukum; dan
3. Objek perlindungan hukum.²¹

Tentu perlindungan hukum yang dimaksud disini perlindungan hukum yang diberikan kepada para tenaga kerja atau pekerja/buruh. Sehingga perlu digaris bawahi tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar hal yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.²²

Berdasarkan hal di atas memang diperlukan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keadilan, kepastian dan kemanfaatan yang harusnya diterima oleh para pekerja, inilah yang menjadi esensi dari perlindungan hukum bagi para pekerja. Jika tidak adanya norma ataupun peraturan yang mengatur,

²¹ *Ibid.*, halaman 263.

²² Zainal Asikin, dkk. *Op.Cit.*, halaman. 95.

maka dapat dikatakan perlindungan hukum bagi pekerja itu tidak akan tercipta. Setiap perundang-undangan, yang menjadi wujud atau bentuk atau tujuan perlindungan yang diberikan kepada subjek dan objek perlindungannya berbeda antara satu dengan lainnya.²³

Begitu pula dengan perlindungan hukum bagi para pekerja dilandaskan pada peraturan perundang-undangan yang ada seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ataupun berdasarkan peraturan terbaru yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

B. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum sebagai gejala sosial merupakan suatu sarana untuk mempertahankan serta menjaga adanya ketertiban. Khususnya bagi Negara-negara yang lahir melalui suatu perjuangan kemerdekaan atau revolusi, hukum seringkali dianggap sebagai lambing *status quo*. Namun, Negara-negara yang muda yang disebut di mana Indonesia merupakan salah satu contoh, pada dewasa ini sedang mengalami proses pembangunan yang mempunyai ciri berupa suatu proses perubahan. Perubahan tidak selamanya menghasilkan keadaan-keadaan yang positif, apa lagi bila proses tersebut tidak berjalan secara teratur.²⁴

Begitu pula dalam hal ketenagakerjaan diperlukan suatu norma atau peraturan perundang-undangan untuk mengatur segala aspek yang dapat timbul

²³ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. *Loc.Cit.*

²⁴ Soerjono Soekanto. 2011. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 149.

dalam pelaksanaan ketenagakerjaan tersebut. Terlebih dalam ketenaga kerjaan terdapat banyak subjek hukum yang perlu diawasi dan dilindungi hak-haknya, sehingga memang dibutuhkan hukum yang dapat mengakomodir seluruh kepentingan para pihak.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.²⁵

²⁵ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.²⁶ Sehingga untuk mengkomidir keseluruhan hal tersebut di atas pemerintah Indonesia telah membentuk suatu hukum ketenagakerjaan yakni dalam bentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan dengan tujuan agar para tenaga kerja dan buruh dapat terpenuhi hak-hak dan mendapatkan perlindungan yang mendasar serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut perjanjian kerja itu bersifat memaksa, artinya para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian yang menyimpang dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Aturan tersebut telah diatur sedemikian rupa agar tercipta hubungan antara pihak buruh dan perusahaan yang harmonis dan saling tidak merugikan.

²⁶ *Ibid.*,

Di Indonesia, pasca proklamasi sampai tahun 1946, urusan Ketenagakerjaan menjadi bagian dari Kementerian Sosial. Pada tahun 1947, berdasarkan Maklumat Presiden Nomor 7 Tahun 1947 tentang Susunan Kabinet, ditetapkan Kementrian Perburuhan dengan Menteri Muda Perburuhan. Politik perburuhan pada masa ini merupakan kelanjutan dari politik perburuhan yang ada dalam jawatan perburuhan di Kementerian Sosial, yaitu untuk menuntaskan urusan-urusan yang berkenaan dengan perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja, jaminan sosial, perselisihan perburuhan. Selain itu juga ada persoalan mengenai organisasi perburuhan, pemberian pekerjaan dan sokongan pengangguran, dan urusan-urusan lain mengenai hubungan kerja dan penempatan tenaga.²⁷

Pada dasarnya tujuan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan adalah untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh (pekerja) terhadap kekuasaan majikan. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksanaka apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuannya hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosiologis, dan filosofis.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan itu baik dengan tidak sah atau batalnya perbantuan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman

²⁷ Samud dan Asep Saepullah. *Op.Cit.*, hlm. 136.

kurungan atau denda. Dengan demikian maka hukum perburuhan (hukum ketenagakerjaan) dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum perburuhan mengatur pula hubungan antara orang perorangan dalam hal ini antara buruh dengan majikan di mana dalam hubungan kerja yang dilakukan membuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.²⁸

C. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimum dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Unsur-unsur yang menjadi dasar hubungan kerja tercipta sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
- b. Di bawah perintah/*gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
- c. Adanya upah tertentu/*loon*;

²⁸ Zainal Asikin, dkk. 2014. *Op.Cit.*, hlm. 6.

- d. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).²⁹

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal tiga model hubungan kerja yaitu hubungan kerja permanen, hubungan kerja menurut jangka waktu tertentu (kontrak) dan hubungan kerja penempatan (*outsourcing*). Dalam pembagian kerjanya, sistem *outsourcing* hanya sebatas lima jenis pekerjaan yakni cleaning service, keamanan, transportasi, catering, dan jasa penunjang migas pertambangan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Melihat dari Pasal ini akan menimbulkan penafsiran bahwa ada kebebasan para pihak untuk membuat perjanjian kerja apakah berupa PKWT atau PKWTT, padahal sesungguhnya tidaklah demikian oleh karena dalam pasal-pasal berikutnya dapat ditemukan bahwa ternyata ada kondisi dan syarat yang ditentukan agar suatu hubungan kerja dapat dilakukan secara permanen maupun berjangka waktu.³⁰

Selain daripada disebut di atas, terdapat pula hubungan kerja yang subjek hukumnya yakni karyawan Alih Daya (*outsourcing*) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna Alih Daya (*outsourcing*) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁹ Asri Wijayanti. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 36.

³⁰ Elok Hikmawati dan Wina Isvarin Fauziah. *Op.Cit.*, halaman 267.

tersebut, disebutkan dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi Undang-Undang tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang di *outsource* umumnya (tidak semuanya) adalah kegiatan penunjang (*non core business*), sedangkan kegiatan pokok (*core business*) pada umumnya (tidak semuanya) tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri.³¹

Berdasarkan rangkaian penjelasan di atas, maka dapat dipahami hubungan kerja yang dimaksud disini pada dasarnya merupakan hubungan antara buruh (pekerja) dan majikan (pemberi kerja) setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.³²

D. Perjanjian Kerja

Berbisnis adalah salah satu cara dalam mendapatkan keuntungan/laba, hal ini tentu menimbulkan persaingan dalam dunia bisnis dan memotivasi setiap perusahaan untuk lebih aktif dalam menciptakan dan melahirkan hal-hal yang bersifat inovatif terkait dengan penyediaan serta pemasaran produk-produk dan jasa yang dipasarkan. Dunia usaha yang semakin tajam menjadikan iklim persaingan dalam bidang ini bertambah ketat, sehingga memaksa pengusaha untuk menghasilkan kualitas produk dan jasanya agar lebih bermutu, namun dengan meminimalisir dan mengefisienkan biaya produksi yang keluar. Perusahaan-

³¹ *Ibid.*, halaman 267-268.

³² Zainal Asikin, dkk. *Op.Cit.*, halaman 65.

perusahaan yang bergerak di bidang bisnis usaha/ Industri dalam pemenuhannya dapat memperkerjakan atau mencari penyedia jasa buruh melalui perjanjian-perjanjian yang dibuat secara tertulis atau disebutkan sebagai kontrak kerja sebagai kelangsungan jalannya bisnis industri tersebut.

Memproduksi barang, memerlukan cukup banyak tenaga kerja didalamnya agar pekerjaan menjadi cepat terselesaikan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur segala hal yang berkaitan dengan pekerja dan pengusaha serta seluruh hak dan kewajiban yang terdapat/melekat pada masing-masing pihak mengenai tindakan yang boleh dilakukan maupun yang tidak boleh dilakukan, serta diatur pula mengenai syarat-syarat kerja dan pengupahan yang layak.³³

Diketahui berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan upah disini ialah: “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Artinya ketentuan mengenai upah ini juga perlu diperhatikan oleh para subjek hukum yang bersepakat untuk melaksanakan perjanjian kerja, khususnya pihak perusahaan pemberi kerja, karena upah adalah kewajiban dari pemberi kerja sekaligus hak dari pekerja (buruh).

³³ Deviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana. “Perlindungan Hukum kepada Pekerja *Outsourcing* Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison). *Dalam Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, Volume 10, Nomor 3, September 2021, halaman 632.

Pelaksanaan bisnis oleh perusahaan dalam melaksanakan kegiatan ekonominya yang dibantu oleh pekerja tentu tidak bisa berjalan sebelum adanya kesepakatan kerja yang tertuang dalam suatu perjanjian kerja tertulis. Perjanjian merupakan suatu tindakan yang sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam memenuhi kelangsungan hidupnya. Melalui perjanjian, satu pihak dapat mengadakan kerja sama dengan pihak lain, seperti halnya dalam dunia pekerjaan, seseorang bisa menggunakan perjanjian untuk mengikatkan dirinya dengan orang lain, dan perjanjian itu disebut perjanjian kerja. Seperti halnya perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, dan hak dan kewajiban para pihak.³⁴

Secara yuridis posisi/kedudukan pekerja dan pengusaha adalah sama di mata hukum, namun secara sosiologis terhadap kondisi tertentu hubungan pekerja dengan pengusaha terkadang tidak seimbang, dikarenakan pekerja sering berada pada tingkatan posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. Hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yakni adalah hubungan kerja dengan berdasar kepada perjanjian kerja yang didalamnya terdapat unsur pekerjaan, perintah, serta upah. Jenis pekerjaan dalam setiap perusahaan berbeda-beda serta jabatan yang diperlukan tentu pula berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Terdapat pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (pekerja kontrak), ada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu

³⁴ Samud dan Asep Saepullah. *Op.Cit.*, halaman 136.

(pekerja tetap) yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan tempatnya bekerja, namun ada pula pekerja dengan menggunakan sistem *outsourcing*.³⁵

Masih berkaitan dengan perjanjian kerja ini, dalam Hukum Ketenagakerjaan, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahannya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.³⁶

Ditegaskan kembali bahwasannya perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.³⁷ Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga yang telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka pekerja tersebut mendapatkan upah.³⁸ Dengan kata lain yang menjadi objek dari perjanjian kerja ini adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak.

³⁵ Deviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana. *Op.Cit.*, halaman 632-633.

³⁶ Elok Hikmawati dan Wina Isvarin Fauziah. *Op.Cit.*, halaman. 265.

³⁷ Asri Wijayanti. *Op.Cit.*, halaman. 41.

³⁸ *Ibid.*,

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hukum dari Perjanjian *Uitzendverhouding* dalam Hukum Keperdataan di Indonesia

Pasal 1601b KUH Perdata, menyebutkan bahwasannya: “Perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan”. Hal inilah menjadi latar belakang adanya konsep *outsourcing* yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian *uitzendverhouding* atau berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman tenaga kerja tersebut. Pada dasarnya asas-asas hukum perjanjian terdapat beberapa asas, termasuk hal ini tentunya berlaku di dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding*, asas-asas yang dimaksud ialah sebagai berikut:

1. Asas konsensualisme;
2. Asas kebebasan berkontrak;
3. Asas *facta sunt servanda*;
4. Asas keseimbangan;
5. Asas itikad baik (*good faith*);
6. Asas kepatutan;
7. Asas kebiasaan; dan

8. Asas moral.³⁹

Setiap perjanjian yang dibuat oleh subjek hukum tidak boleh terlepas terhadap asas-asas perjanjian di atas. Perjanjian *uitzenverhouding* ini tidak terlepas dari banyak perkembangan kegiatan usaha di bidang ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan inovasi-inovasi termasuk dalam hal perjanjian. Disebutkan pada dasarnya istilah perjanjian *uitzendverhouding* tidak ada dikenal dalam aturan ketenagakerjaan baik itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Namun istilah perjanjian tersebut sering disematkan pada perjanjian melalui perusahaan alih daya atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang disebut dengan istilah *outsourcing*. Sehingga untuk itu perjanjian *uitzendverhouding* ini diartikan sama dengan *outsourcing* yang memiliki landasan sesuai dengan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ataupun sekarang berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Cipta Kerja.⁴⁰

Salah satu dampak iklim persaingan usaha yang semakin ketat yaitu adanya berbagai bentuk usaha dari berbagai pelaku usaha untuk meningkatkan pendapatan dan pengembangan perusahaan. Sejalan dengan itu, perusahaan harus mampu menciptakan terobosan-terobosan untuk mengefisiensi berbagai bidang

³⁹ Tuti Rastuti. 2015. *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama, halaman 134.

⁴⁰ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

didalam perusahaan tersebut. Menghadapi ketidak pastian di era globalisasi, Salah satu tindakan yang diambil perusahaan yaitu dengan menggunakan sistem pegawai kontrak *Outsourcing* untuk mendapatkan tenaga kerja didalam perusahaan, sehingga perusahaan dapat memanfaatkan keadaan tersebut dalam menjaga kemajuan suatu perusahaan.

Atas dasar adanya sistem *Outsourcing* ini maka menimbulkan adanya tiga pihak terkait hubungan kerja yaitu antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja, perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan induk, dan juga perusahaan penyedia pekerjaan dengan pekerja sendiri. Hal ini akan menimbulkan pertanggungjawaban yang berbeda pula dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya.⁴¹

Sebelumnya pelaksanaan *outsourcing* yang menghasilkan perjanjian *uitzendverhouding* ini telah diatur di dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Artinya walaupun tidak secara tegas disebutkan, *outsourcing* itu telah ada pada aturan Ketenagakerjaan, kemudian sesuai perkembangan norma hukum di Indonesia *outsourcing* diatur pada Pasal yang sama namun dalam aturan berbeda yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

⁴¹ Naufal Fauzan Zainul Muttaqin dan Rosalinda Elsina Latumahina. “Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja *Outsourcing* Di Tempat Kerja”. *Dalam Jurnal Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, halaman 2-3.

Berkaitan dengan aturan terbaru tersebut dijelaskan bahwa Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.⁴²

Di tengah kondisi global yang bergejolak dan keterbatasan ruang gerak dari kebijakan makro, penguatan fundamental ekonomi domestik untuk menjaga daya saing ekonomi domestik harus menjadi prioritas utama. Stabilitas kekuatan permintaan domestik, terutama konsumsi privat dan investasi di tengah meningkatnya tekanan harga dan terpuruknya pertumbuhan global, sangat bergantung pada kemampuan Indonesia untuk meningkatkan daya saing dan daya tarik pasar domestik bagi investor. Di sini pelaksanaan reformasi struktural yang komprehensif yang dimuat dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja menjadi sangat penting dan urgen.⁴³

⁴² Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

⁴³ *Ibid.*

Menurut Pemerintah untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah menggunakan metode omnibus (omnibus law). Namun Undang-Undang tersebut telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 telah menetapkan putusan dengan amar, antara lain:

1. pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimakrriai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan; dan
3. melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.⁴⁴

Pengajuan uji materil terhadap Undang-Undang Cipta Kerja yang lama tidak terlepas dikarenakan dianggap masih banyak kekurangan termasuk pada aspek pelaksanaan *outsourcing*. Bahwa Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran Negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal. Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terlihat dari problematika *outsourcing* yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika *outsourcing* memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang

⁴⁴ *Ibid.*

ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial yang beroperasi melalui “*dissolution subject*”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.⁴⁵

Masih berkaitan untuk mengetahui kedudukan hukum dari perjanjian *uitzendverhouding* dalam hukum keperdataan di Indonesia. Dijelaskan dalam hasil wawancara bahwa perjanjian *uitzendverhouding* secara praktek dipersamakan dengan perjanjian *outsourcing* yang artinya perjanjian pemindahan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.⁴⁶ Pada konsep perjanjian *uitzendverhouding* tentu tidak dapat terlepas pada konsep-konsep hukum perjanjian sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya.

Perjanjian secara umum menurut Pasal 1313 KUHPerdota merupakan suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih. Mengikatkan dalam hal ini ialah dimaksudkan pihak-pihak yang terlibat atau berkepentingan dalam perjanjian yang dimaksud telah sepakat dan menyetujui isi perjanjian yang ada.

Atas dasar sepakat dimaksudkan bahwa pihak yang melakukan perjanjian harus sepakat setuju mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu.

⁴⁵ Khair Khalis Syukrati. *Op.Cit.*, halaman 29-30.

⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

Masing-masing pihak mempunyai kehendak yang sama dengan kata lain apa yang dikehendaki pihak yang satu harus dikehendaki oleh pihak yang lain juga. Orang yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum.⁴⁷ Begitu pula dengan perjanjian yang dilaksanakan antar badan hukum, badan hukum yang dimaksud terlebih dahulu harus mempunyai kedudukan sebagai subjek hukum yang diperbolehkan atau diijinkan untuk melakukan perjanjian.

Orang (badan hukum) yang membuat suatu perjanjian harus cukup mampu untuk menyadari benar-benar akan tanggung jawab dipikulnya dengan perbuatannya. Orang tersebut harus seseorang yang sungguh-sungguh berhak bebas berbuat. Pihak yang terikat dalam perjanjian disebut juga subjek hukum perjanjian. Subjek (hukum) perjanjian terdiri dari orang dan badan hukum.⁴⁸ Dengan kata lain dalam melakukan perjanjian terdapat beberapa jenis subjek hukum yang kedudukannya harus diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan atau mempunyai kapasitas untuk itu.

Subjek hukum merupakan sesuatu yang menurut hukum dapat memiliki hak dan kewajiban yang memiliki kewenangan untuk bertindak. Adapun yang menjadi subjek hukum adalah:

1. Manusia/orang pribadi (*natuurlijke person*) yang sehat rohani/jiwanya, tidak di bawah pengampuan.
2. Badan hukum (*recht persoon*).

⁴⁷ Sujana Donandi S. "Penyelesaian Wanprestasi Pada Perjanjian Kredit Dengan Jaminan Hak Tanggungan Oleh Koperasi". *dalam jurnal Problematika Hukum Fakultas Hukum Universitas Presiden*, Vol 2, No 1 2016, halaman 26.

⁴⁸ *Ibid.*, halaman 27.

Kebelumdewasaan seseorang menurut Pasal 330 KUH Perdata adalah sebelum seseorang berumur 21 tahun. Seseorang sebelum mencapai usia tersebut dikatakan dewasa apabila telah melakukan perkawinan dengan batas usia untuk pria adalah setelah ia berumur 18 tahun dan untuk wanita adalah setelah ia berumur 15 tahun.⁴⁹

Adapun badan hukum sebagai subjek hukum yang berwenang melakukan tindakan hukum, misalnya, mengadakan perjanjian dengan pihak lain, mengadakan jual beli, yang dilakukan oleh pengurusnya atas nama suatu badan hukum. Menurut hukum yang dapat disebut badan hukum harus memenuhi syarat tertentu, misalnya Perseroan Terbatas di mana akta pendirian perusahaannya harus disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM serta diumumkan melalui Lembara Berita Negara.⁵⁰

Hal ini selaras dengan ketentuan untuk membuat perjanjian penyediaan tenaga kerja (*uitzendverhouding*) antara perusahaan penyedia tenaga kerja (Vendor) dan perusahaan pemberi kerja. Terlihat pasca keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Pemerintah telah mengubah norma-norma dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang lama sebagai berikut:

1. Menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang telah mengatur dan memuat metode omnibus dalam pen5rusunan undang-undang dan telah memperjelas partisipasi masyarakat yang bermakna dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Dengan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2022 tersebut maka peng5ruaan metode omnibus

⁴⁹ Abdul R. Saliman. 2017. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (Toeri dan Contoh Kasus)*. Jakarta: Kencana, halaman 9-10.

⁵⁰ *Ibid.*, halaman 10.

- telah memenuhi cara dan metode yang pasti, baku, dan standar dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.
2. Meningkatkan partisipasi yang bermakna (*meaningful participation*) yang mencakup 3 (tiga) komponen yaitu hak untuk didengarkan pendapatnya (*right to be considered*), hak untuk dipertimbangkan pendapatnya (*right to be considered*), dan hak untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban atas pendapat yang diberikan (*right to be explained*). Untuk itu Pemerintah Pusat telah membentuk Satuan Tugas Percepatan Sosialisasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Satgas Undang-Undang Cipta Kerja) yang memiliki tugas untuk melaksanakan proses sosialisasi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Satgas Undang-Undang Cipta Kerja bersama Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, dan pemangku kepentingan telah melaksanakan proses sosialisasi di berbagai wilayah yang diharapkan dapat meningkatkan pemahaman serta kesadaran masyarakat terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 3. Perbaiki kesalahan teknis penulisan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, antara lain adalah huruf yang tidak lengkap, rujukan pasal atau ayat yang tidak tepat, salah ketik, dan/atau judul atau nomor urut bab, bagian, paragraf, pasal, ayat, atau butir yang tidak sesuai, yang bersifat tidak substansial.⁵¹

Selain sebagai tindak lanjut putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tersebut, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja juga melakukan perbaikan rumusan ketentuan umum Undang-Undang sektor yang diundangkan sebelum beriakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dengan perbaikan rumusan ketentuan umum (batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim, dan hal-hal yang bersifat umum) tersebut maka ketentuan yang ada dalam

⁵¹ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang sektor yang tidak diubah dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja harus dibaca dan dimaknai sama dengan yang diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja.⁵²

Sehingga setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, maka berlaku pula peraturan terbaru mengenai pelaksanaan *outsourcing* atau perjanjian alih daya (*uitzendverhouding*) antara pemberi kerja dengan penyedia tenaga kerja yang dituangkan dalam Pasal 66, sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
2. Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
3. Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/ Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh

⁵² *Ibid.*

apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

4. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
5. Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Adanya syarat-syarat dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan alih daya penyedia (vendor) di atas yang harus dibuat secara tertulis menegaskan kedudukan hukum dari perjanjian *uitzendverhouding*, sehingga terhadap perjanjian itu dapat melindungi dan memberikan kepastian hukum kepada para pekerja dan/atau buruh yang disediakan oleh perusahaan penyedia untuk pelaksanaan *outsourcing*.

Pada wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dijelaskan di dalam perjanjian *uitzendverhouding* terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat atau saling mengikatkan diri, yaitu perusahaan penyedia tenaga kerja/pekerja (vendor),

perusahaan pengguna tenaga kerja (principal) dan tenaga kerja/pekerja/buruh.⁵³ Sehingga yang bersepakat untuk melaksanakan perjanjian *uitzendverhouding* tidak terbatas pada 2 (dua) pihak melainkan 3 (tiga) pihak yang saling terkait dan memiliki hubungan hukum satu dengan yang lainnya. Perjanjian ini termasuk dalam bagian kontrak perjanjian yang harus ditaati oleh semua pihak.

Kontrak merupakan peristiwa di mana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan tertentu, biasanya secara tertulis. Para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya, sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbintenis*). Dengan demikian, kontrak dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut, karena itu kontrak yang dibuat para pihak adalah sumber hukum formal, asal kontrak tersebut adalah kontrak yang sah.⁵⁴

Berdasarkan uraian di atas dan atas dasar konsep perjanjian/kontrak secara umum, maka diselaraskan dengan hasil wawancara, dipahami perjanjian *uitzendverhouding* dengan pelaksanaan *outsourcing* sangat berkaitan, hal ini karena perjanjian *uitzendverhouding* sendiri ada di dalam sistem atau konsep *outsourcing* tersebut untuk menjamin adanya kedudukan hukum para pihak dalam

⁵³ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

⁵⁴ Abdul R. Saliman. *Op.Cit.*, halaman 39.

pelaksanaan peminjaman tenaga kerja antara perusahaan penyedia dan pemberi kerja. Jadi kedua hal tersebut tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya.⁵⁵

Atas terlaksananya perjanjian *uitzenverhouding* tersebut akhirnya antara perusahaan penyedia tenaga kerja, perusahaan pemberi kerja dan tenaga kerja/pekerja/buruh memiliki hubungan hukum kontrak kerja satu dengan yang lainnya. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁵⁶

Sehingga hubungan hukum antara perusahaan penyedia pekerja (vendor), perusahaan pemberi kerja (principal) dan pekerja dalam perjanjian *uitzendverhouding* didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang ada, baik itu didasarkan pada perjanjian kerja yang tertuang dalam Pasal 1601b KUH Perdata yang dikenal dengan perjanjian pemborong kerja dan berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sekarang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

⁵⁵ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

⁵⁶ Asri Wijayanti. *Op.Cit.*, halaman 36.

tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang mana pada pokoknya hubungan hukum terjadi dikarenakan adanya perjanjian antar perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.⁵⁷

Terhadap mempertegas kedudukan hukum dari perjanjian *uitzendverhouding* dalam hukum keperdataan di Indonesia, terdapat syarat-syarat dalam melakukan perjanjian *uitzendverhouding* terhadap pelaksanaan *outsourcing* yang secara syarat pokok terlihat dalam Pasal 66 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang menyatakan: “Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Artinya pelaksanaan *outsourcing* dan pada perjanjiannya (*uitzendverhouding*) harus dilaksanakan secara tertulis baik itu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun Perjanjian kerja waktu tak tentu (PKWTT). Kemudian secara lengkap terdapat syarat-syarat dalam pelaksanaan perjanjian yang dimaksud, yakni terhadap penyedia jasa pekerja/buruh (vendor) untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

⁵⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

2. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
3. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
4. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Cipta Kerja.⁵⁸

Disini jelaslah kedudukan hukum dari perjanjian *uitzendverhouding* tidak terlepas dari pelaksanaan *outsourcing* yang melibatkan perusahaan vendor sebagai penyedia tenaga kerja, perusahaan principal sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja/buruh. Kedudukan ini terlihat dari ketentuan Pasal 1601b KUH Perdata, Pasal 64 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Untuk menambah ketegas dari kedudukan hukum tersebut, pemerintah membentuk regulasi khusus melalui kementri yakni terwujud dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019

⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Perjanjian *uitzendverhouding* ini tidak dapat dilaksanakan diluar pelaksanaan *outsourcing*, dikarenakan lahirnya perjanjian tersebut dikarenakan perusahaan pemberi kerja (principal) membutuhkan tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia (vendor) dan konsep itu hanya ada pada pelaksanaan *outsourcing*.⁵⁹

B. Perlindungan Hukum Atas Hak-Hak Pekerja yang Didasari Perjanjian

Uitzendverhouding

Seperti yang diuraikan sebelumnya perjanjian *uitzenverhouding* tidak terlepas dari pelaksanaan *outsourcing* yang ada dalam hukum ketenagakerjaan. *Ousiurcing* merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.⁶⁰

Outsourcing yang sering pula disebut *contracting out* atau alih daya adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut. *Outsourcing* atau

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

⁶⁰ Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: CV. Ratu Jaya, halaman 106.

contracting out merupakan kosakata baru dalam dunia bisnis sejak 1990-an. Saat ini *outsourcing* merupakan sistem kerja yang marak dilakukan diperusahaan dalam negeri milik pemerintah maupun swasta.⁶¹

Tentu dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* pada pelaksanaan *outsourcing* juga terdapat perlindungan hukum untuk melindungi semua pihak khususnya pihak pekerja agar hak-haknya tidak diabaikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Karena perusahaan penyedia tenaga kerja bertanggungjawab secara hukum untuk melindungi hak-hak pekerja. Hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2013, yang menyebutkan: “Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurangkurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya”.

Disebutkan bahwasannya hak dan kewajiban perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*) dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* sebenarnya dapat merujuk peraturan perundang-undangan. Terhadap yang diterima oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dalam bentuk kewenangan untuk membuat kesepakatan ataupun perjanjian kepada perusahaan pemberi kerja, sehingga baik dari sisi upah dan hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja/upah disepakati oleh perusahaan penyedia dengan perusahaan pemberi. Terhadap kewajiban perusahaan penyedia tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja disebutkan: “Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-

⁶¹ Khair Khalis Syukrati. *Op.Cit.*, halaman 30.

syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya”. Hal ini tentu menjadi bagian dari kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja yang dimaksud.⁶²

Selanjutnya dijelaskan pula Hak dan kewajiban perusahaan pemberi kerja (*principal*) dalam *uitzendverhouding* merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan pula. Pada hak yang diperoleh pemberi kerja merupakan bagian kewajiban dari pekerja/buruh yang harus melaksanakan pekerjaannya di perusahaan pemberi kerja sebagaimana mestinya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Sedangkan dari sisi kewajiban pemberi kerja harus menunaikan hak-hak dari pekerja yang penyalurannya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), baik itu dari sisi:

1. Upah;
2. Waktu istirahat;
3. Cuti;
4. Keselamatan kerja;
5. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, penisun, kematian dan kehilangan pekerjaan);

Hal tersebut di atas menjadi kewajiban dari perusahaan pemberi kerja, namun disalurkan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Akan tetapi dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian

⁶² Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak lagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.⁶³

Dipahami secara teoritis ada 3 (tiga) jenis perlindungan hak-hak bagi pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.⁶⁴

⁶³ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

⁶⁴ Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 265.

Sehingga selaras dengan penjelasan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bahwa hak dan kewajiban karyawan *outsourcing*/pekerja dalam perjanjian *uitzendverhouding*, secara norma sama dengan hak dan kewajiban karyawan/tenaga kerja sebagaimana umumnya. Dari sisi kewajiban pekerja/buruh harus melaksanakan pekerjaannya sebagaimana perjanjian kerja yang disepakati dalam perjanjian *uitzenverhouding*, sesuai dengan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan pemberi kerja. Sedangkan dari sisi hak karyawan *outsourcing* berhak mendapat upah, keselamatan kerja, cuti, waktu istirahat dan jaminan sosial ketenagaan kerja lainnya.⁶⁵

Perlindungan-perlindungan hukum yang diuraikan di atas pulalah yang terdapat dan harus dipenuhi hak-haknya oleh pihak penyedia tenaga kerja dapat dilihat Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menjelaskan tentang adanya perlindungan hukum dari sisi waktu istirahat dan cuti, yakni sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
2. Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi: a- istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk

⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

jam kerja; dan b. istirahat mingguan I (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

3. Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4. Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Terdapat pula perlindungan hak pekerja dari sisi keselamatan kerja yang tertuang dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menguraikan sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan

- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hak pekerja dari sisi upah dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menjelaskan:

1. Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
3. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan

- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Selain perlindungan hak dari sisi waktu kerja, cuti, keselamatan kerja dan upah terdapat pula salah satu perlindungan hukum yang merupakan bagian dari hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja adalah dalam bentuk jaminan sosial ketengakerjaan. Program jaminan sosial tenaga kerja pada hakikatnya dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggungjawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial

berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sector formal.⁶⁶

Jaminan sosial tenaga kerja ini tentunya pula diberlakukan kepada tenaga kerja yang telah sah bekerja di suatu perusahaan yang terdaftar dalam program jaminan tenaga kerja yang ditetapkan Pemerintah dan pembiayaannya pun diambil dari para peserta pula. Begitu pula dengan dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* menjadi tanggungjawab perusahaan vendor atau penyedia tenaga kerja dari tenaga kerja yang dimaksud. Jaminan sosial ini jika dilihat dari ketentuan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, disebutkan jenis program jaminan sosial meliputi:

- a. jaminan kesehatan;
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pensiun;
- e. jaminan kematian; dan
- f. jaminan kehilangan pekerjaan.

Khusus perlindungan kepada tenaga kerja yang ada di Medan, disebutkan pengaturan hukum yang dipakai oleh pemerintah dalam hal ini Disnaker Kota Medan untuk melindungi pekerja *outsourcing* tetap merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,

⁶⁶ Asri Wijayanti. *Op.Cit.*, halaman 122.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.⁶⁷

Sehingga untuk itu dapat dijabarkan bentuk-bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh Pemerintah kepada pekerja *outsourcing* dalam perjanjian *uitzendverhouding*, sebagai berikut:

1. Diawali dari adanya regulasi terbaru yang diatur oleh pemerintah yakni dalam Pasal 64 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mengharuskan dalam perjanjian tersebut dibuat secara tertulis guna adanya kepastian hukum bagi pekerja/buruh, sehingga perusahaan pemberi kerja ataupun perusahaan penyedia tenaga kerja tidak lalai dalam memenuhi hak-hak pekerja.
2. Mengharuskan perusahaan alih daya (vendor) harus berbadan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.
3. Mengharuskan dalam perjanjian dimaksud mencantumkan perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk upah dan kesejahteraan.

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

4. Ada pula pengenaan akibat hukum kepada perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja baik itu sanksi penjara, kurungan, denda dan juga ada dalam bentuk hukuman pembayaran hak-hak dan ganti rugi kepada pekerja.
5. Pemerintah menyediakan lembaga Bipartit dan Tripartit untuk menyelesaikan persoalan antara pekerja dan perusahaan secara damai, sehingga pekerja tidak harus langsung mengajukan gugatan ke Pengadilan.
6. Pemerintah juga melakukan pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi, sehingga perusahaan atau pengusaha tetap dipantau agar dapat selalu memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana mestinya.⁶⁸

Ditegaskan kembali berkaitan dengan harusnya dipenuhi hak-hak pekerja dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* pada konteks *outsourcing* selain diwajibkan dalam regulasi peraturan perundang-undangan, juga bermanfaat untuk keberlangsungan baik perusahaan penyedia tenaga kerja maupun perusahaan pemberi kerja.

Sistem kerja *outsourcing* menurut para pemilik modal merupakan cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Mereka lebih sedikit atau bahkan tidak mengeluarkan biaya untuk tunjangan karyawan. Sistem *outsourcing* dalam peraturannya hanya diberlakukan pada pekerjaan sampingan seperti keamanan, catering dan cleaning service. Alasan perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktivitasnya adalah:

⁶⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

- a. Meningkatkan fokus perusahaan pada kegiatan-kegiatan pokok produksi.
- b. Mempercepat keuntungan yang diperoleh.
- c. Memanfaatkan kemampuan para outsourcing provider atau penyedia tenaga kerja yang dianggap memiliki keunggulan dibidang masing-masing.
- d. Membagi resiko perusahaan.
- e. Sumberdaya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain yang mendatangkan keuntungan.
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital yang lebih bagi bisnis utama.
- g. Menciptakan dana segar melalui penyerahan atau penjualan aset-aset sebelumnya digunakan untuk kegiatan bukan bisnis utama.
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.
- i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan.⁶⁹

Pada akhirnya berdasarkan seluruh rangkaian tersebut di atas, maka dipahami terdapat beberapa bentuk-bentuk perlindungan hukum yang harus dipastikan sehingga tidak mengabaikan hak-hak dari pekerja hal ini diselaraskan dengan peraturan perundang-undangan yang ada dan hasil wawancara yang didapati dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Bentuk-bentuk perlindungan hukum yakni, mulai dari jenis perlindungan hukum preventif yang dilakukan Disnaker Kota Medan untuk mencegah

⁶⁹ Khair Khalis Syukrati. *Op.Cit.*, halaman 31.

perusahaan agar tidak mengabaikan hak-hak pekerja adalah melakukan pembinaan dan pengawasan melalui pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi, Jenis perlindungan hukum persuasif yang dilakukan Disnaker Kota Medan ketika perusahaan mengabaikan atau tidak memenuhi hak-hak pekerja dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* yakni menyediakan Lembaga kerjsama Bipartit dan Tripartit untuk menyelesaikan seluruh persoalan antara pekerja/buruh dengan perusahaan, termasuk terhadap karyawan *outsourcing* dalam perjanjian *uitzendverhouding*, agar persoalan-persoalan yang ada terlebih dahulu dapat diselesaikan dengan damai dan mendapat solusi terbaik untuk semua pihak. Serta jenis perlindungan hukum represif yang dilakukan Disnaker Kota Medan ketika perusahaan mengabaikan atau tidak memenuhi hak-hak pekerja dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* adalah memberikan teguran bahkan memberikan rekomendasi kepada pemerintah pusat melalui menteri untuk mencabut izin badan hukum dan perizinan berusaha terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja yang dimaksud, apabila terbukti melalui Putusan Pengadilan perusahaan yang dimaksud telah bersalah.⁷⁰

C. Pertanggungjawaban Hukum Perusahaan Vendor Ketika Melakukan Perjanjian *Uitzendverhouding* Kepada Pekerja dan Perusahaan Prinsipal

Pertanggungjawaban ataupun akibat hukum yang dapat diterapkan kepada perusahaan berkaitan dengan kedudukan dari perusahaan alih daya dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* tersebut. Maka dari itu perlu dilihat

⁷⁰ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

bentuk dari perusahaan alih daya yang dimaksud sudah berbadan hukum atau tidak. Sumber hukum perusahaan adalah setiap pihak yang menciptakan kaidah atau ketentuan hukum perusahaan. Pihak-pihak tersebut dapat berupa badan legislative yang menciptakan undang-undang, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian yang menciptakan kontrak, hakim yang memutus perkara yang menciptakan yurisprudensi, masyarakat pengusaha yang menciptakan kebiasaan mengenai perusahaan. Dengan demikian, hukum perusahaan itu terdiri dari kaidah atau ketentuan yang tersebar dalam undang-undang, kontrak yurisprudensi, dan kebiasaan mengenai perusahaan.⁷¹

Menurut Pemerintah Belanda, ketika membacakan *Memorie van Toelichting* (Penjelasan) Rencana Undang-Undang *Wetboek van Koophandel* di muka parlemen menyebutkan, bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, dengan terang-terangan dalam kedudukan tertentu, dan untuk mencari laba bagi dirinya sendiri. Menurut Molengraaf, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak ke luar untuk mendapat penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.⁷²

Menurut Polak dalam buku Ida Nadirah, baru ada perusahaan bila diperlukan adanya perhitungan-perhitungan tentang laba rugi yang dapat diperkirakan, dan segala sesuatu itu dicatat dalam pembukuan. Dari definisi

⁷¹ Mulhadi. 2017. *Hukum Perusahaan: Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, halaman 18.

⁷² Zainal Asikin dan L. Wira Pria Suhartana. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta: Kencana, halaman 3-4.

Molengraff dapat diambil kesimpulan, bahwa suatu perusahaan harus mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Terus menerus atau tidak terputus-putus;
- b. Secara terang-terangan (karena berhubungan dengan pihak ketiga);
- c. Dalam kualitas tertentu (karena dalam lapangan perniagaan),
- d. Menyerahkan barang-barang;
- e. Mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan;
- f. Harus bermaksud memperoleh laba.⁷³

Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 mendefinisikan perusahaan sebagai bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orangperorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sesuatu dapat dikatakan sebagai perusahaan jika memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

- 1) Bentuk usaha, baik yang dijalankan secara orang perseorangan atau badan usaha;
- 2) Melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus; dan
- 3) Tujuannya adalah untuk mencari keuntungan atau laba.⁷⁴

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus-menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Kegiatan tersebut memerlukan suatu wadah untuk dalam mengelola bisnis tersebut. Wadah tersebut adalah badan usaha atau organisasi perusahaan (*business organization*).⁷⁵ Dikaitkan dengan

⁷³ Ida Nadirah. *Op.Cit.*, halaman 18-19.

⁷⁴ Zainal Asikin dan L. Wira Pria Suhartana. *Op.Cit.*, halaman 5.

⁷⁵ *Ibid.*, halaman 6.

perusahaan dalam perjanjian *uitzendverhouding* maka dipahami perusahaan yang berbadan hukumlah yang dapat melaksanakan perjanjian yang dimaksud.

Dinas ketenagakerjaan Kota menganggap kaitan dengan pertanggungjawaban perusahaan dalam pelaksanaan *outsourcing* terhadap para pekerja menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia tenaga kerja. Apabila hal itu tidak dipenuhi pihak perusahaan akan dikenakan implikasi hukum. Akibat hukum (sanksi) yang dapat diberikan kepada perusahaan penyedia pekerja (vendor) ketika tidak memenuhi hak-hak pekerja dapat berakibat pidana penjara, kurungan, denda dan juga ada dalam bentuk hukuman pembayaran hak-hak dan ganti rugi kepada pekerja.⁷⁶

Tentu bentuk perusahaan alih daya yang diperbolehkan untuk melaksanakan perjanjian *uitzendverhouding* dalam pelaksanaan *outsourcing* dapat dilihat di dalam Pasal 66 ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menguraikan bahwasannya perusahaan alih daya yang membuat perjanjian tersebut haruslah berbadan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat, dan harus memenuhi norma, standard, prosedur dan kriteria yang diterapkan oleh pemerintah pusat.

Membicarakan tentang pertanggungjawaban hukum dalam bidang ketenagakerjaan tentu tidak dapat terlepas dari lembaga yang berwenang untuk menetapkan pertanggungjawaban tersebut baik kepada pekerja/buruh, perusahaan

⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

pemberi kerja ataupun perusahaan vendor penyedia tenaga kerja jika pada konteks perjanjian *uitzendverhouding*. Terhadap hal ini untuk mengukur pertanggungjawaban hukum yang dapat diberikan kepada perusahaan vendor atas persoalan dalam perjanjian *uitzendverhouding* ataupun perjanjian penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) harus melalui mekanisme hukum yakni melihat norma-norma dalam Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundangundangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan

keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.⁷⁷

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian, Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:

1. perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;

⁷⁷ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
3. pengakhiran hubungan kerja;
4. perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.⁷⁸

Selaras dengan uraian di atas, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menjelaskan tentang mekanisme penyelesaian menyangkut penerapan tanggungjawab perusahaan vendor apabila terjadi perselisihan ketika melakukan perjanjian *uitzendverhouding* kepada pekerja. Sebelum ada upaya hukum berikutnya Bipartit dan Tripartit adalah upaya yang diwajibkan sebelum mengajukan gugatan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor) di Pengadilan. Apabila langkah Biparti dan Triparti belum dijalani oleh perusahaan dan pekerja ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, maka kedua belah pihak tidak dapat mengajukan hal tersebut ke pengadilan.⁷⁹

Mekansime penyelesaian permasalahan apabila perusahaan vendor tidak memenuhi hak-hak pekerja dan hak-hak perusahaan principal yakni sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni pada pokoknya:

⁷⁸ *Ibid.*,

⁷⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

1. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
2. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;
3. Kemudian masuk pada tahapan Tripartit dengan melakukan Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan;
4. Jika Tripartit juga gagal, maka para pihak dapat melanjutkan perselisihan tersebut dengan mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di daerah Pengadilan Negeri yang berwenang.⁸⁰

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya walaupun hal ini khusus untuk perjanjian *uitzendverhouding* ini melibatkan perusahaan yang berbadan hukum satu dengan perusahaan lainnya atau dengan kata lain perjanjian yang dilaksanakan antar badan hukum, namun tetap sebelum perjanjian *uitzendverhouding* itu dilaksanakan terlebih dahulu harus memperhatikan syarat sahnya perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Adanya persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (*consensus*).

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

2. Adanya kecakapan untuk membuat perjanjian (*capacity*). Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akhil balik dan sehat pikirannya (sehat menurut hukum atau telah berumur 21 tahun).
3. Ada suatu hal tertentu (*a certain subject matter*), artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan.
4. Ada suatu sebab yang halal (*legal cause*), artinya menyangkut isi perjanjian itu sendiri.⁸¹

Suatu objek tertentu, artinya objek dalam perjanjian harus jelas dan dapat dideterminasikan. Dengan demikian, tidak akan muncul cela untuk saling mengingkari yang mana objek dalam perjanjian oleh para pihak. Sebab yang halal, artinya perjanjian itu dibuat tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dua syarat pertama sahnya perjanjian merupakan syarat subjektif. jika syarat subjektif tidak dipenuhi perjanjian dapat dibatalkan. Dua syarat terakhir dikatakan syarat objektif karena jika syarat ini tidak dipenuhi maka perjanjian batal demi hukum, artinya bahwa dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Perjanjian yang tidak memenuhi syarat-syarat tidak akan diakui oleh hukum, walaupun diakui oleh pihak-pihak yang bersangkutan, akibatnya hakim akan membatalkan atau menyatakan perjanjian itu batal.⁸²

⁸¹ Sujana Donandi S. *Op.Cit.*, halaman 26.

⁸² *Ibid.*, halaman 27.

Berdasarkan hubungan hukum yang terjadi saat melaksanakan perjanjian *uitzendverhouding* pada kontrak *outsourcing* maka selain adanya hubungan hukum antara perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor) kepada pekerja/buruh, terdapat pula hubungan hukum yang dijalin dengan perusahaan principal sebagai perusahaan pemberi kerja. Oleh karenanya pertanggungjawaban hukum perusahaan penyedia tenaga kerja tidak hanya terbatas pada pertanggungjawaban kepada pekerja saja, namun jika terjadi pelanggaran prestasi dalam perjanjian *uitzendverhouding* tersebut yang dilakukan oleh perusahaan vendor maka dapat berimplikasi hukum sebagaimana ketentuan Pasal 1243 KUH Perdata, yang menyebutkan: ““Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya””.

Seseorang yang tidak melaksanakan atau tidak memenuhi prestasi yang merupakan kewajiban dalam suatu kontrak yang telah diadakannya, maka seseorang tersebut dikatakan melakukan wanprestasi. Apabila seorang debitur tidak melakukan prestasi sama sekali atau melakukan prestasi yang keliru atau terlambat melakukan wanprestasi, maka dalam hal demikian inilah seorang debitur dikatakan melakukan wanprestasi.⁸³

Wanprestasi berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian. Dengan demikian, wanprestasi adalah suatu keadaan di mana seseorang debitur (berutang) tidak memenuhi atau melaksanakan

⁸³ Sujana Donandi S. *Op.Cit.*, halaman. 28.

prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Wanprestasi (lalai/alpa) dapat timbul karena:

1. Kesengajaan atau kelalaian debitur itu sendiri.
2. Adanya keadaan memaksa (*ivermacht*).⁸⁴

Suatu wanprestasi, pada umumnya baru terjadi jika debitur dinyatakan telah lalai untuk memenuhi prestasinya, atau dengan kata lain, wanprestasi ada kalau debitur tidak dapat membuktikan bahwa ia telah melakukan wanprestasi itu di luar kesalahannya atau karena keadaan memaksa. Apabila dalam pelaksanaan pemenuhan prestasi tidak ditentukan tenggang waktunya, maka seorang kreditur dipandang perlu untuk memperingatkan/menegur debtiur agar ia memenuhi kewajibannya. Teguran ini disebut juga dengan *sommatie* (somasi).

Tenggang waktu suatu pelaksanaan pemenuhan prestasi apabila telah ditentukan, maka menurut Pasal 1238 KUH Perdata debitur dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan. Suatu somasi harus diajukan secara tertulis yang menerangkan hal yang dituntut, atas dasar apa, serta pada saat kapan diharapkan pemenuhan prestasi. Hal ini berguna bagi kreditur apabila ingin menuntut debitur di muka pengadilan. Dalam gugatan inilah, somasi menjadi alat bukti bahwa debitur betul-betul telah melakukan wanprestasi.⁸⁵

Masih berkaitan dengan apabila terjadi wanprestasi ketika pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* yang dilakukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan merugikan perusahaan pemberi kerja, maka adapun seorang debitur dapat dikatakan telah melakukan wanprestasi ada 4 (empat) macam, yaitu:

⁸⁴ P.N.H. Simanjuntak. *Op.Cit.*, halaman 339-340.

⁸⁵ *Ibid.*, halaman 340.

1. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali;
2. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak sebagaimana mestinya;
3. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya;
4. Debitur memenuhi prestasi, tetapi melakukan yang dilarang dalam perjanjian.⁸⁶

Selaras dengan seluruh rangkaian di atas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengungkapkan bahwa terdapat akibat hukum (sanksi) yang dapat diberikan kepada perusahaan penyedia pekerja (vendor) apabila lalai dalam pelaksanaan perjanjian *uitzendverhouding* dengan perusahaan principal ialah perusahaan pemberi kerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan dengan gugatan wanprestasi sebagaimana Pasal 1243 KUH Perdata, karena dianggap perusahaan penyedia tenaga kerja telah lalai memenuhi prestasi atau kewajibannya atas tenaga kerja/pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan pemberi kerja mengalami kerugian dalam perjanjian *uitzenverhouding* tersebut. Jika memang wanprestasi perusahaan penyedia tenaga kerja akan dikenakan penggantian biaya atau pembayaran ganti kerugian kepada perusahaan pemberi kerja (principal).⁸⁷

Setelah seluruh rangkaian di atas pihak Disnaker Kota Medan memberikan saran guna meminimalisir terjadinya perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian *outsourcing* di Sumatera Utara khususnya di Kota Medan ialah bagi perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus lebih memperhatikan

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

hak-hak dari pekerja/buruh dan mengikuti petunjuk serta syarat-syarat yang diharuskan dalam perjanjian *uitzendverhouding* pada pelaksanaan *outsourcing*, dan perusahaan pemberi kerja harus memastikan perusahaan penyedia tenaga kerja yang menyediakan tenaga kerja memang benar telah berbadan hukum dan memperoleh izin berusaha, serta bagi pekerja harus memahami betul perjanjian yang dibuat dengan perusahaan penyedia tenaga kerja agar hak-haknya sebagai pekerja tidak diabaikan.. Sedangkan harapan dari Disnakerj Kota Medan agar perusahaan baik secara umum maupun dalam pelaksanaan *outsourcing* harus selalu maksimal memberikan hak-hak pekerja sebagaimana ketentuan yang ada.⁸⁸

⁸⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Mymoonah Sitanggang, S.H., M.H., Selaku Ketua Tim Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 14 Agustus 2023, pukul 10:00 Wib.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kedudukan hukum dari perjanjian *uitzendverhouding* dalam hukum keperdataan di Indonesia dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1601b KUH Perdata, Pasal 64 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Yang pada pokoknya perjanjian tersebut lahir dari pelaksanaan *outsourcing*, sehingga perusahaan pemberi kerja dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya (perusahaan penyedia tenaga kerja/vendor) melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis (perjanjian *uitzendverhouding*). Harus dipastikn dalam perjanjian tersebut perusahaan penyedia tenaga kerja harus sudah berbadan hukum dan wajib memperoleh izin berusaha yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat melalui Menteri.

2. Perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang didasari perjanjian *uitzendverhouding* yakni diawali dari adanya regulasi hukum yang mengharuskan dalam perjanjian tersebut dibuat secara tertulis guna adanya kepastian hukum bagi pekerja/buruh, sehingga perusahaan pemberi kerja ataupun perusahaan penyedia tenaga kerja tidak lalai dalam memenuhi hak-hak pekerja, regulasi yang mengharuskan perusahaan alih daya (vendor) harus berbadan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat, regulasi yang mengharuskan dalam perjanjian dimaksud mencantumkan perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk upah dan kesejahteraan, terdapat lembaga Bipartit dan Tripartit untuk menyelesaikan persoalan antara pekerja dan perusahaan secara damai, sehingga pekerja tidak harus langsung mengajukan gugatan ke Pengadilan, serta adanya pembinaan dan pengawasan oleh Pemerintah yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi, sehingga perusahaan atau pengusaha tetap dipantau agar dapat selalui memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana mestinya.
3. Pertanggungjawaban hukum perusahaan vendor ketika melakukan perjanjian *uitzendverhouding* kepada pekerja dan perusahaan principal, yakni pertanggungjawaban kepada pekerja/buruh, perusahaan penyedia harus memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja baik dari sisi upah, waktu istirahat, cuti, keselamatan kerja dan juga Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, peniun, kematian

dan kehilangan pekerjaan), jika tidak maka perusahaan penyedia pekerja dapat dikenakan akibat hukum denda dan juga ada dalam bentuk hukuman pembayaran hak-hak serta ganti rugi kepada pekerja. Selanjutnya jika perusahaan penyedia tenaga kerja lalai memenuhi kewajibannya kepada perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan pemberi kerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan dengan gugatan wanprestasi sebagaimana Pasal 1243 KUH Perdata, karena dianggap perusahaan penyedia tenaga kerja telah lalai memenuhi prestasi atau kewajibannya atas tenaga kerja/pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan pemberi kerja mengalami kerugian dalam perjanjian *uitzenverhouding* tersebut. Jika memang wanprestasi perusahaan penyedia tenaga kerja akan dikenakan penggantian biaya atau pembayaran ganti kerugian kepada perusahaan pemberi kerja (principal).

B. Saran

1. Seharusnya kedudukan hukum dari perjanjian *uitzendverhouding* dalam hukum keperdataan di Indonesia disebutkan secara tegas di dalam Undang-Undang Ketenakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dan/atau paling tidak tertuang secara tegas di dalam suatu peraturan menteri. Regulasi yang sekarang hanya menyebutkan tentang penyerahan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja (perusahaan alih daya). Hal ini kadangkala menjadi kebingungan bagi para pekerja, perusahaan bahkan petugas yang berwenang dalam bidang

ketenagakerjaan, karena adanya *outsourcing* dan pelaksanaan *uitzendverhouding* ini diartikan lain dan seolah-olah tidak dapat disematkan terhadap tanggungjawab pemberi kerja dan penyedia tenaga kerja, yang pada akhirnya pekerja/buruh menjadi pihak yang dirugikan karena hak-haknya diabaikan.

2. Sebaiknya perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang didasari perjanjian *uitzendverhouding* diuraikan secara khusus dalam pasal tertentu atau dalam penjelasan pasal, agar terhadap perjanjian *uitzendverhouding* yang didasarkan pada pelaksanaan *outsourcing* mempunyai variabel tersendiri yang pada pokoknya baik perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan penyedia tenaga kerja tetap wajib memberikan hak-hak pekerja *outsourcing* sebagaimana pekerja lainnya baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu ataupun perjanjian kerja waktu tak tentu. Sehingga tidak ada lagi alasan bagi perusahaan untuk tidak menenuaikan hak-hak pekerja sebagaimana pekerja lainnya yang tidak pada sistem *outsourcing*.
3. Sepatutnya pertanggungjawaban hukum perusahaan vendor ketika melakukan perjanjian *uitzendverhouding* kepada pekerja dan perusahaan principal bukan hanya diterapkan pada saat sidang di Pengadilan. Namun terdapat pula kewenangan yang diberikan kepada lembaga Bipartit maupun Tripartit untuk memberikan sanksi memaksa kepada Perusahaan apabila tidak menjalankan rekomendasi yang diberikan oleh lembaga biparti dan tripartit yang telah mencoba untuk

menyelesaikan persoalan tersebut. Dengan begitu kedua lembaga tersebut mempunyai daya paksa, dan tidak hanya formalitas prosedur untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asri Wijayanti. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Abdul R. Saliman. 2017. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (Toeri dan Contoh Kasus)*. Jakarta: Kencana.
- Amran Suadi. 2019. *Filsafat Hukum: Refleksi Filsafat Pancasila, Hak Asasi Manusia, dan Etika*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: CV. Ratu Jaya.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: CV. Pustaka Prima.
- Ida Nadirah. 2014. *Hukum Dagang Indonesia*. Medan: Ratu Jaya.
- Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mulhadi. 2017. *Hukum Perusahaan: Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. 2019. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Soerjono Soekanto. 2011. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudarsono. 2012. *Kamus Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tuti Rastuti. 2015. *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Zainal Asikin, dkk. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal Asikin dan L. Wira Pria Suhartana. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
- Zaeni Asyhadie dan Budi Sutrisno. 2018. *Pokok-Pokok Hukum Dagang*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

C. Jurnal Ilmiah

Deviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana. “Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison). *Dalam Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, Volume 10, Nomor 3, September 2021.

Elok Hikmawati dan Wina Isvarin Fauziah. “Kedudukan Kontrak Bagi Tenaga Kerja Alih Daya Terhadap Pekerja Alih Daya Tanpa Adanya Kontrak Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 1438 K/Pdt.Sus-PHI/2017)”. *Dalam Lex Jurnalica*, Volume 15, Nomor 3, Desember 2018.

Khair Khalis Syukrati. “Eksistensi Outsourcing Dan Perannya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011”. *Dalam Jurnal Ilmiah Administrasita*, Volume 7, Nomor 01, Juni 2016.

- Naufal Fauzan Zainul Muttaqin dan Rosalinda Elsina Latumahina. “Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing Di Tempat Kerja”. *Dalam Jurnal Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Sujana Donandi S. “Penyelesaian Wanprestasi Pada Perjanjian Kredit Dengan Jaminan Hak Tanggungan Oleh Koperasi”. *dalam jurnal Problematika Hukum Fakultas Hukum Universitas Presiden, Vol 2, No 1 2016*.
- Samud dan Asep Saepullah. “Pro Dan Kontra Pasal Tentang Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Dalam Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam, Volume 5, Nomor 1, Juni 2020*.