

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan pada bidang ketenagakerjaan yang kini timbul di Indonesia salah satunya adalah dengan tumbuhnya terus-menerus jumlah angka kerja yang tinggi serta tidak sesuai dengan lapangan kerja yang tersedia. Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat, juga membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat yang terjadi di seluruh lini. Karenanya muncul kecenderungan *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain.¹

Praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain berkembang luas pada perusahaan-perusahaan sejalan dengan perlunya mereka berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Kecenderungan beberapa perusahaan untuk memperkerjakan karyawan dengan pola penyerahan sebagian pekerjaan pada saat ini umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Perusahaan hanya perlu memikirkan mengenai bagaimana kegiatan inti bisnis perusahaannya berjalan sebaik mungkin, sedangkan kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama diserahkan ke perusahaan lain, seperti kegiatan keamanan, *cleaning services* dan lainnya.

¹ Mohammad Zaki Hussein, 2012, *Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing Dalam PerspektifHAM*, Indoprogres, Jakarta, hlm. 35.

Gagasan awal berkembangnya konsep penyerahan sebagian pelaksanaan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal dikerjakan melalui *outsourcing*.² Hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor perusahaan yang kewalahan untuk mengakomodir semua aspek ketenagakerjaan yang ada lalu menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan tersebut kepada perusahaan lain. Konsep penyerahan sebagian pekerjaan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir.

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

Penolakan yang sangat jelas terhadap praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain ini dapat dilihat setiap tahun, pada peringatan hari buruh sedunia (*may day*) selalu terlontar isu hapuskan sistem kontrak dan

² Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 186

praktek penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Para buruh memandang bahwa sistem buruh kontrak dan alih daya (*outsourcing*) menyengsarakan kaum pekerja atau buruh, sistem tersebut telah membuat status para buruh mungkin tak jelas sehingga bisa terputus hubungan kerjanya kapan saja pengusaha mau.

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

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

Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu³. Menurut Imam Soepomo, Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada

³ Pasal 81 Angka 17 ayat (1), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*, Sebagai Perubahan dari pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

pihak lain (pengusaha/pemberi kerja) yang mengikat untuk memperkerjakan pekerja/buruh itu dengan membayar upah.⁴

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.⁵ Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Hubungan Hukum antara Pemberi Kerja (*User*) dengan Perusahaan Alih Daya terdapat pada perjanjian penyediaan jasa. Pada perjanjian tersebut memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak para pihak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hubungan kerja dalam perjanjian ini adalah Perusahaan Pemberi Kerja memberikan pekerjaan kepada Perusahaan Alih Daya untuk diselesaikan. Untuk Hubungan Hukum antara pekerja/buruh dengan Perusahaan Pemberi Kerja hanyalah hubungan antara pemberi kerja dengan pelaksana pekerjaan (tenaga kerja). Perjanjian yang memuat hak-hak dan

⁴ Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 54.

⁵ Pasal 81 Angka 14 ayat (1) , Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*, Sebagai Perubahan dari pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

kewajiban pekerja/buruh terdapat pada perjanjian antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan Alih Daya.

Pada Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 juga menyebutkan Hubungan Hukum perusahaan alih daya dengan tenaga kerja (pekerja/buruh) dibuat melalui Perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat secara tertulis didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.⁶

Sebagaimana telah diuraikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya. Hubungan hukum yang dilekati tiga unsur ini merupakan hubungan kerja. Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan alih daya oleh Pemberi Kerja harus memenuhi beberapa syarat sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain antara lain :

⁶ Ike Farida, 2017, *Hukum Kerja Outsourcing di Indonesia*, UI-Press, Jakarta, hlm. 431.

- a. berbentuk badan hukum;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha; dan
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Adapun yang menjadi contoh kasus pada permasalahan penyerahan sebagian pekerjaan biasanya terjadi pada perjanjian kerja adalah pemutusan hubungan kerja sepihak, seperti pekerja *outsourcing cleaning service* yang dikontrak dengan masa kerja 6 bulan, sebelum habis masa kontrak pekerja sudah di PHK karena ada masalah pribadi antara pemberi kerja dengan pekerja tersebut. Untuk itu pemberi kerja akan dikenakan sanksi sesuai dengan aturan yang telah ada.

Dari penjelasan diatas terdapat beberapa hal kelemahan-kelemahan dari pada hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan pekerja/buruh yaitu bentuk dari perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh lebih dominan hubungan kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sering tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Hukum Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dengan Tenaga Kerja (Outsourcing)”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*), perusahaan alih daya dan tenaga kerja *outsourcing* dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan pemberi kerja (*user*) melalui perjanjian kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK pada perusahaan pemberi kerja (*user*) yang belum habis kontrak ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*), perusahaan alih daya dan tenaga kerja *outsourcing* dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan pemberi kerja (*user*) melalui perjanjian kerja.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK pada perusahaan pemberi kerja (*user*) yang belum habis kontrak.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat secara Teoritis

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

dan pekerja pada khususnya dalam hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja/buruh dan pengusaha yang berazaskan Pancasila.

2. Manfaat secara Praktis

Dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang permasalahan perjanjian kerja dan perjanjian penyedia jasa, untuk :

a. Untuk Pemerintah

Sebagai masukan dalam menentukan kebijakan yang akan diambil untuk menangani masalah perjanjian kerja, perjanjian penyedia jasa dan perjanjian pemborongan pekerjaan.

b. Untuk pekerja/buruh

Memberikan sumbangan pemikiran kepada pekerja/buruh mengenai hal-hal apa saja yang menjadi hak dan kewajiban dari pekerja dalam perjanjian penyedia jasa maupun perjanjian pemborongan.

c. Untuk pengusaha

Memberikan sumbangan pemikiran kepada pengusaha untuk mengetahui akibat-akibat hukum dari perjanjian penyedia jasa maupun perjanjian pemborongan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat penelitian bagi peneliti yaitu untuk menambah wawasan ilmu hukum dan bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan tentang perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja *outsourcing* serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Ilmu Hukum bagian Hukum Perdata di Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Dalam Pasal 1601a KUH Perdata Perjanjian Kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja/buruh dimana mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu.

Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain pengertian *normatif* diatas, para ahli salah satunya *Prof. Subekti, S.H.* menyatakan dalam bukunya aneka perjanjian, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian ditandai dengan adanya suatu upahatau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda "*dierstverhanding*") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak satu (majikan) berhak memberi perintah-perintah yang harusditaati oleh pihak lain (buruh).⁷

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah "adanya di bawah perintah pihak lain" sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan

⁷Prof. Subekti, S.H, 2008, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, hlm. 23.

atasan (*subordinasi*). Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

2. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni :⁸

a. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

⁸ Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 55.

c. Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

3. Syarat Sahnya Suatu Perjanjian Kerja

Untuk sahnya perjanjian kerja maka harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja secara khusus yang menyebutkan bahwa :⁹

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian haruslah cakap membuat perjanjian (tidak terganggu kejiwaan/waras) ataupun cukup umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

⁹ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 56.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.¹⁰

4. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara *normatif* bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :¹¹

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan

¹⁰ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 57-56.

¹¹ R.Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia*, Bandung. Hlm, 111.

- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian

Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja sama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau perusahaan pemborongan pekerjaan sebagian besar didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga tidak ada *job security* bagi para pekerja *outsourcing*, tidak adanya kepastian akan kesinambungan kerja bagi pekerja *outsourcing* menyebabkan pekerja merasa terancam.¹²

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai perubahan dari pasal 56 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu

¹² Andari Yurikosari, *Hubungan Kerja dan Outsourcing*, makalah; Forum Konsultasi Peraturan Perundang-undangan di Bidang Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bogor, 27 November 2010, hlm. 1.

didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.¹³ Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaian dalam waktu yang tidak tertentu lama 3 (tiga) tahun
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk baru tambahan yang masih dalam masa percobaan atau peninjauan.¹⁴

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya adalah pekerjaan yang didasarkan atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan harus mencantumkan batasan yang jelas kapan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, dan tidak melebihi tenggang waktu 3 (tiga) tahun. Apabila waktu pelaksanaan pekerjaan itu melebihi jangka waktu 3 (tiga) tahun, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut dapat diperpanjang atau di perbaharui. Yang dimaksud

¹³ Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai perubahan dari pasal 56 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 59 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/Men/VI/2004, *mengenai pekerjaan tertentu menurut sifatnya*.

diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir tanpa adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui PHK dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Selama tenggang waktu antara pekerja dengan pengusaha tidak ada hubungan kerja.¹⁵

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung dari pada musim atau cuaca artinya bahwa sifat dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan pada musim tertentu, termasuk pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu. Sedangkan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan adalah pekerjaan-pekerjaan yang masih dalam promosi sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya syarat-syarat pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Tidak terpenuhinya syarat materiil konsekuensinya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut batal demi hukum. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang batal demi hukum secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dengan demikian pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai pekerja tetap. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau bukan bersifat musiman.

b. Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT)

¹⁵ Pasal 59 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/Men/VI/2004, *mengenai pekerjaan tertentu menurut sifatnya*.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁶ PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 sebagai perubahan dari Pasal 61 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :¹⁷

- a. pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

¹⁶ Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*

¹⁷ Pasal 81 angka 15 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 *Cipta Kerja* sebagai perubahan dari Pasal 61 Undang – Undang tentang *Ketenagakerjaan*

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Sedangkan jika pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁸

B. Tinjauan Umum Mengenai *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Persaingan usaha yang begitu ketat dewasa ini menuntut perusahaan untuk melakukan efisiensi dan efektifitas dalam melaksanakan kegiatannya. Lingkungan yang kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktura dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa biaya-biaya yang dikeluarkan sehingga dapat menjadi lebih *efektif, efisien* dan *produktif*. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing* yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan

¹⁸ Pasal 81 angka 16, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai perubahan dari Pasal 66 Undang – Undang tentang *Keternagakerjaan*

perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.¹⁹

Outsourcing diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.²⁰

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan beberapa definis mengenai *outsourcing*, antarlain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam Bahasa Indonesia adalah pendelegasian operasional dan menejemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Muzni Tambusai mendefinisikan pengertian *outsourcing* sebagai memborong satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima kerja.²¹

Dalam KUH Perdata maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja istilah *Outsourcing* tidak ditemukan namun konsep *outsourcing* itu sendiri pada dasarnya telah di akomodasikan dalam berbagai peraturan perburuhan kolonial Belanda dan di implementasikan di Indonesia sebelum kemerdekaan tahun 1945, salah satunya tercantum dalam buku III bab VII – A

¹⁹ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan outsourcing dari Aspek Hukum Naker*, <http://www.nakertrans.go.id/250604/html>, diakses pada tanggal 15 April 2021

²⁰ Pasal 2, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang *Syarat – syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*.

²¹ Siti Kunarti, 2009, *Perjanjian Pembedorongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Dinamika Hukum. vol 9 No.1. Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.

Burgerlijk Wetboek yang diberlakukan pada tahun 1923 dengan istilah pemborongan pekerjaan.²²

Outsourcing sering dikaitkan dengan istilah perbudakan zaman *modern* ini disebabkan karena pekerja *outsourcing* merupakan pekerja di perusahaan alih daya yang ditempatkan pada perusahaan pemberi kerja, dimana perusahaan alih daya mendapatkan sejumlah uang dari perusahaan pemberi kerja kemudian perusahaan alih daya akan mengambil sebagian dari upah tersebut sebagai imbalan atas jasa penyediaan pekerja/buruh, sisanya dibayarkan kepada pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pemberi kerja, dalam hal ini seolah-olah antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan terjadi perjanjian sewa-menyewa buruh.

2. Pihak-pihak dalam *Outsourcing*

- a. Perusahaan Pengguna Penyedia Jasa *Outsourcing*/Perusahaan Pemberi Kerja

Perusahaan Pengguna Penyedia Jasa *Outsourcing*/Perusahaan Pemberi kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (1) menjelaskan bahwa perusahaan pemberi kerja adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.²³

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No KEP.220/MEN/X/2004 Pasal 1 angka (1) disebutkan bahwa perusahaan yang selanjutnya disebut dengan

²² Ike Farida, *op.cit*, hlm. 2

²³ Pasal 1 angka (1), Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang *Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*

perusahaan pemberi pekerjaan adalah setiap usaha yang berbadan hukum atau bukan yang berbentuk badan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁴

b. Perusahaan Alih Daya

Perusahaan Alih Daya adalah pengusaha yang memasok penyediaan jasa tenagakerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja. Perusahaan Alih Daya pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan.²⁵

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.²⁶

Adapun sebagai perusahaan alih daya yang dapat menyerahkan pekerja untuk bekerja pada perusahaan pengguna harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

²⁴ Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*

²⁵ Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 225.

²⁶ Pasal 1 angka (3), Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang *Syarat –syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*

1. Berbadan hukum dan memiliki izin *operasional* dari instansi bidang ketenagakerjaan selama 5 tahun.
2. Ada hubungan kerja antara pengusaha jasa penyedia jasa tenaga kerja dan pekerja dengan menggunakan perjanjian kontrak kerja waktu tertentu atau waktu tidak tertentu yang isinya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
3. Perlindungan upah, kesejahteraan, dan syarat kerja termasuk apabila timbul perselisihan merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dibuat tertulis dan wajib memuat pasal-pasal yang dimaksud dalam undang-undang ketenagakerjaan.

c. Pekerja *Outsourcing*

Pengertian atau definisi dari pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut peraturan Menteri No 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6) menjelaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁷

²⁷ Pasal 1 angka (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

3. Syarat-syarat Pekerjaan yang dilimpahkan kepada pihak lain

Dalam penyediaan jasa pekerja/buruh, perusahaan pemberi kerja dilarang mempekerjakan pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.²⁸

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 Pasal 3 Ayat 2 pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :²⁹

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak

²⁸ *Ibid*, hlm 222

²⁹ Pasal 3 ayat (2), Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat –syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

C. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sebagaimana ditulis oleh Payman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *man power* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.³⁰

Tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik bekerja membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam suatu hubungan kerja atau dibawah perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha maupun badan hukum) serta atas jasanya bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ini disebut pekerja (bagian dari tenaga kerja).

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah mereka yang dalam studi, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan (contoh : pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya). Kemudian angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan atau

³⁰ Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 17.

biasa di sebut pengangguran. Yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur.

Pekerja dibagi menjadi empat macam yaitu : pekerja tetap, pekerja harian lepas, pekerja borongan, dan pekerja kontrak. Pengertian dari setiap pekerja di atas yaitu : pekerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Pekerja tetap, menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Atas Penghasilan Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Peribadi, ditambahkan menjadi sebagai berikut : Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Pekerja tetap ini termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja tetap akan dikenakan masa percobaan yaitu selama tiga bulan sebelum diangkat menjadi pekerja tetap oleh suatu perusahaan.

Menurut Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*; menyebutkan bahwa Pekerja Harian Lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk

melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian. Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik kosmetik. Pekerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya.

Menurut Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ; menyebutkan bahwa Pekerja Borongan adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Menurut Pasal 1 angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa Pekerja Kontrak adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Pekerja kontrak termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa

percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus.

2. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh

Dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Para pengusaha diwajibkan untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, maupun aliran politik. Menurut H. Zainal Asikin Perlindungan pekerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu: Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.³¹

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Guna menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan terhadap tenaga kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan

³¹ Zainal Asikin, *op.cit*, hlm. 76.

pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³²

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.

Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.³³

D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya.

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh

³² Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 30.

³³ Abdul Khakim, *op.cit*, hlm.103.

selalu khawatir dengan ancaman PHK.³⁴ Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa :³⁵

“Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Menurut Halim A Ridwan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.”³⁶

2. Macam-Macam Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang – wenang.

a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

³⁴ Halim, A. Ridwan, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, hlm. 76

³⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 tentang Cipta Kerja

³⁶ Halim, A. Ridwan, *op.cit*, hlm. 136.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa : “ Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan penyebab PHK demi hukum adalah : “Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.”

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa

adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha. akibat hukumnya, maka pekerja 43 atau buruh berhak atas fakta ak sebagaimana diatur dalam pasal 156 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603 KUHP Perdata.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya. a) PHK karena kesalahan ringan dan b) PHK karena kesalahan berat. Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja atau buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha titik ke semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh (Pasal 153 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) karena berbagai alasan pekerja atau buruh:

- a) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter lama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terus menerus;
- b) Memenuhi kewajiban sesuai peraturan di berlaku.;
- c) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d) Menikah;
- e) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f) Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g) Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus Serikat Pekerja atau serikat buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- h) Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i) Perbedaan perbedaan paham, agama, politik, suku suku, golongan jenis kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j) Dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK nya adalah batal demi hukum menurut pasal 170 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

BAB III METODOLOGI

PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan skripsi memiliki ruang lingkup penulisan, yang bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang dibahas, agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini.

Adapun ruang lingkup penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Bentuk Hubungan Kerja Antara Perusahaan Pemberi Kerja (*User*), Perusahaan Alih Daya Dan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan Pemberi Kerja (*User*) Melalui Perjanjian Kerja.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK pada perusahaan pemberi kerja (*user*) yang belum habis kontrak.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian normatif. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek yaitu aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup dan materi, konsistensi, penjelasan umum dan pasal demi pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undangundang, serta bahasa hukum yang digunakan, tetapi tidak mengkaji aspek terapan atau implementasinya. Karena tidak mengkaji aspek terapan atau implementasi maka penelitian hukum normatif sering juga disebut penelitian hukum dogmatik atau penelitian hukum teoritis (*dogmatic or theoretical law*

research).³⁷ Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma, menempatkan sistem norma sebagai objek kajian. Sistem norma sebagai objek kajian adalah seluruh unsur-unsur dari norma yang berisi nilai-nilai tentang bagaimana seharusnya manusia bertingkah laku. Pendekatan normatif ini digunakan untuk menelaah ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan pengaturan hukum tentang perjanjian kerja antara perusahaan dengan para pekerja outsourcing menurut Undang-Undang yang berlaku.

C. Metode Pendekatan Masalah

Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya Penelitian Hukum tidak menyebut pendekatan dalam penelitian hukum normatif tetapi pendekatan dalam penelitian hukum artinya untuk semua jenis penelitian hukum.³⁸ Ada pun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian Hukum Normatif Menurut Peter Mahmud Marzuki dalam Buku metode Penelitian Muhaimin adalah sebagai berikut :

1. pendekatan undang-undang (*statute approach*)
2. pendekatan kasus (*case approach*)
3. pendekatan historis (*historical approach*)
4. pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan
5. pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Adapun metode pendekatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Metode Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

³⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2005, Penelitian Hukum, Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm.42.

³⁸ *Ibid*, Penelitian Hukum, (Surabaya: Kencana),2005 hlm. 133.

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti). Adapun metode pendekatan Perundang-Undangan yang dilakukan oleh penulis adalah Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan erat dengan perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja outsourcing yaitu Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan peraturan perundangan terkait lainnya.

b. Metode Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan pengalaman yang timbul akibat dari pemikiran masyarakat yang merasa dirugikan dari perspektif keadilan dan di dalam Ilmu Hukum.

D. Sumber Bahan Hukum

Adapun sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini dapat diperoleh dari:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu norma atau kaedah dasar, bahan hukum yang mengikat seperti Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan peraturan perundangan terkait lainnya

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan dan ulasan terhadap bahan hukum primer yang terdiri dari: buku – buku, makalah, jurnal ilmiah dan pendapat dari para pakar hukum yang relevan dengan objek penelitian ini.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus Inggris – Indonesia, kamus hukum, majalah, surat kabar, internet dan lain – lain.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode kepustakaan (library research). Dimana metode kepustakaan (library research) ini dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum seperti dokumen atau berkas, perundang-undangan, literature-literatur hukum dan juga catatan-catatan kuliah yang bergubungan dengan masalah yang dihadapi guna memperoleh data-data bahan-bahan yang diperlukan dengan penulisan ini.

F. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kualitatif. Metode data kualitatif adalah analisis data yang mengungkapkan dan mengambil kebenaran yang diperoleh dari kepustakaan dengan menyimpulkan

dalam bentuk kalimat dengan menggabungkan antara peraturan-peraturan, buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan perlindungan hukum terhadap konsumen. Analisis data merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap pertanggungjawaban secara ilmiah, tentang Perjanjian Kerja antara Perusahaan dengan Tenaga Kerja Outsourcing.