
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA ALIH DAYA PT. SEJAHTERA UTAMA SOLO

Oleh

Diana Oktaviani¹, Fatma Ayu Jati Putri²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Surakarta

Email: ¹dianaoktaviani434@gmail.com, ²fatmaayu84@gmail.com

Article History:

Received: 20-07-2023

Revised: 05-08-2023

Accepted: 17-08-2023

Keywords:

Perlindungan Hukum,
Tenaga Alih Daya,
Outsourcing, Kesehatan
dan Keselamatan Kerja

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan bagi pekerja alih daya di PT. Sejahtera Utama Solo. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian hukum empiris. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara sedangkan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi kepustakaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: pertama, upaya perlindungan bagi pekerja alih daya (outsourcing) di PT. Sejahtera Utama Solo Terkait Dengan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, PT. Sejahtera Utama mengambil langkah-langkah sebagai berikut: Melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial. Mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi pekerja/buruh outsourcing; Mengawasi penerapan norma kerja dan norma K3 dalam praktik outsourcing; Menciptakan keteraturan dalam bisnis outsourcing, dengan mematuhi ketentuan dan syarat-syarat outsourcing sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Sistem kerja kontrak *alih daya* yang membuka peluang kerja di semua jenis pekerjaan dan mengutamakan angkatan kerja muda akan menyebabkan kesempatan kerja bagi buruh usia 30 tahun makin menyempit. Bila peluang kerja di sektor formal bagi angkatan kerja tua makin menyempit, maka akan terjadi ledakan sektor informal yang selama ini sudah mendominasi struktur angkatan kerja Indonesia. Di samping itu, ledakan jumlah pekerja/buruh di sektor informal tentu akan berdampak pada ketidakpastian kelangsungan pekerjaan pekerja/buruh yang akhirnya akan berdampak pula terhadap kelangsungan nafkah keluarganya.

Dalam sistem alih daya terdapat 2 (dua) jenis perjanjian, yakni Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja dan Perjanjian Kerja. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja adalah perjanjian antara perusahaan pemberi kerjadengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dimana perusahaan penyedia jasa pekerja (perusahaan *alih daya*) akan menempatkan pekerja ke perusahaan pemberi kerja untuk pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu dengan

memperoleh imbalan berupa *fee*⁶. Sedangkan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja yang bentuknya dapat merupakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Alih daya adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹ Dimuatnya ketentuan *alih daya* pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mauberinvestasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.²

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia juga membolehkan tenaga kerja *alih daya*, tetapi lebih banyak dimanfaatkan untuk pemenuhan kebutuhan dalam hal kuantitas tenaga kerja sehingga menimbulkan anggapan bahwa tenaga kerja *alih daya* hanya mengandalkan otot daripada otak atau dengan kata lain berpendidikan rendah, bergelut dalam bidang pekerjaan yang tidak terlalu penting dan berpenghasilan minimal.

Hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja, hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan di mana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Bagi pekerja *outsourcing* hal tersebut menjadi semakin parah karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.³

Hubungan kerja pada masa sekarang ini secara umum disebut hubungan kerja yang fleksibel, dalam arti hubungan kerja terjadi dewasa ini tidak memberikan jaminan kepastian apakah seseorang dapat bekerja secara terus menerus dan hal-hal lain yang berkaitan dengan haknya. Fleksibilitas bisa menyangkut waktu melakukan pekerjaan yang tidak selalu terikat pada jam kerja yang ditentukan pemberi kerja, juga ditentukan oleh pekerja sendiri. Dalam praktik pada mulanya ditemukan ada 4 jenis hubungan kerja fleksibel, yaitu:

1. Hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman kerja;
2. Hubungan kerja yang dilaksanakan di rumah;
3. Hubungan kerja bebas;
4. Hubungan kerja berdasarkan panggilan.⁴

Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kewajiban spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk

¹ Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009, h. 1

² Prin Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, sumber: www.wawasandigital.com diakses pada tanggal 16 Januari 2024.

³ PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Pekerja, sumber: <https://www.pemantauperadilan.com>. Diakses pada tanggal 16 Januari 2024.

⁴ RR. Ani Wijayanti, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, dalam Bunga Rampai Masalah-Masalah Hukum Masa Kini, UKI Press, 2004, hlm. 65.

bekerja lebih optimal.⁵ Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat saling membantu satu sama lain. Karyawan/buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yang dimaksud dengan bentuk lain dalam kalimat ini adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh.⁶

Perjanjian kerja dalam *alih daya* dilakukan dalam dua tahap yaitu pertama, perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa *Alih daya* dengan Perusahaan *Alih daya* sebagai penyedia jasa tenaga kerja, kemudian yang kedua, perjanjian antara Perusahaan *Alih daya* dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).⁷

Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja adalah penghapusan ketentuan Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 merupakan dasar pemberlakuan alih daya (*alih daya*) di Indonesia, karena mengatur mengenai penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Penghapusan Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi ganjil dikarenakan pada poin Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja selanjutnya disebutkan bahwa Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah menjadi: "(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.

Perlu dipahami bahwa dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebuah kesatuan yang harus dilihat secara utuh. Dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 namun tetap menghidupkan Pasal 66, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpastian perlindungan bagi pekerja.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, utamanya tenaga kerja kontrak yang bekerja pada perusahaan outsourcing ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*.⁸ Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (core business) dan pekerjaan penunjang perusahaan (non core business) yang merupakan dasar dari pelaksanaan outsourcing (alih daya), sehingga dalam praktiknya yang di-

⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 118.

⁶ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, hlm. 6.

⁷ Moch. Nurachmad, *Op.cit.*, hlm. 2

⁸ Chatryen M. Dju Bire, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)*, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol. 1, No. 1, Agustus 2018, hlm. 2.

outsource adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di-outsource mengakibatkan tenaga kerja dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang;

2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja outsourcing sangat minim jika dibandingkan dengan tenaga kerja lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *principal* dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹

Dengan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana perlindungan bagi pekerja alih daya di PT. Sejahtera Utama Solo terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis merupakan bentuk penelitian hukum. Yaitu suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan penalaran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisa dan juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum untuk kemudian mengadakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul didalam suatu gejala yang bersangkutan.¹⁰ Di sini penulis akan melakukan penelitian dengan mendasarkan pada pendekatan empiris. Pendekatan empiris (yuridis sosiologis) dimaksudkan sebagai usaha mendekati masalah yang diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat.¹¹ Dalam hal ini penelitian hukum empiris bertujuan untuk melihat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja alih daya di PT. Sejahtera Utama Solo.¹²

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan Ibu Sri Indrawati selaku direktur PT. Sejahtera Utama Solo. Dan data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, dokumen, majalah, referensi, dari berbagai buku atau informasi dari berbagai media massa yang berkaitan dengan objek penelitian. Data-data tersebut dikumpulkan dengan dua metode yaitu studi lapangan dan studi kepustakaan. Setelah data-data terkumpul kemudian data tersebut dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif. Menurut Soerjono Soekanto "Analisis data kualitatif adalah merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan, dan perilaku nyata".¹³

⁹ Jovita Do Rosário Amaral, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)*, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Vol. 9, No. 1, Februari, 2021, hlm. 398-399.

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1984, hlm. 43.

¹¹ Hilman Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 1996, hlm. 61

¹² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1984. hlm. 10

¹³ Soerjono Soekanto, *Op Cit*, hlm. 32.

A. Perlindungan Bagi Pekerja Alih Daya Di PT. Sejahtera Utama Solo Terkait Dengan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Kegiatan perusahaan yang dikenal sebagai *outsourcing* atau alih daya yaitu kegiatan perusahaan yang dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekeqa/buruh yang dibuat secara tertulis. Pelaksanaan Outsourcing PT. Sejahtera Utama Solo yaitu sebagai berikut:

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dan kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.¹⁴

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha yang takarannya harus seimbang. Oleh sebab itu. Hakikat hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya, hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/ buruh. Dalam "Teori Hubungan Manusiawi diperlukan adanya hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan, dan menurut Elton Mayo, "Perhatian terhadap karyawan akan memberikan keuntungan." Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban. Selain itu. Masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan.

Secara umum, hak dibagi menjadi dua golongan, yaitu Hak Mutlak atau hak Absolut (*absolute rechten, onpersoonlijke rechten*) dan Hak Relatif (*nisbi. relative rechten, persoonlijke rechten*). Hak Mutlak atau Hak Absolut merupakan setiap kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum untuk berbuat sesuatu atau untuk bertindak dalam memperhatikan kepentingannya, hak ini berlaku secara mutlak terhadap subjek hukum lain dan wajib dihormati oleh setiap subjek hukum.

Hak Mutlak atau Hak Absolut terdiri dari Hak Asasi Manusia, Hak Publik Absolut dan sebagian dari Hak Privat. Sedangkan Hak Relatif (*nisbi*) merupakan setiap kekuasaan/kewenangan yang oleh hukum diberikan kepada subyek hukum lain/tertentu supaya ia berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, hak ini timbul akibat terjadinya perikatan. Hak Relatif (*nisbi*) terdiri dari Hak publik relatif, hak keluarga relatif dan hak kekayaan relatif.

Hak Kekayaan Relatif merupakan semua hak kekayaan yang bukan hak kebendaan atau barang ciptaan manusia, hak ini hanya dapat dijalankan terhadap orang tertentu (bukan *droit de suite*) atau disebut juga dengan perutangan (*verbintenis*) menurut Hofman van Opstal sebagaimana dikutip Chainur Arrasjid, perutangan itu harus dirumuskan sebagai suatu pertalian menurut hukum kekayaan antara dua pihak yang memberi kekuasaan/kewenangan pihak yang satu untuk menagih kepada pihak yang lain agar berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, sedangkan pihak yang lain tersebut

¹⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Sri Indrawati selaku Direktur PT. Sejahtera Utama Solo pada tanggal 28 Mei 2024.

wajib melakukan dan bertanggungjawab atas apa yang ditagih kepadanya¹⁵.

Hak inilah yang melekat pada pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan kerja, dimana kedua belah pihak terikat untuk berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu dan memberi sesuatu sesuai dengan Perjanjian Kerja. Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum, "Hak" disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, recht). Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* merupakan pelanggaran hukum atau kejahatan oleh korporasi sebagaimana diperkenalkan oleh Edwin H. Sutherland, Henderson, Edward Alswort Ross, dan ahli-ahli lainnya.¹⁶

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan bahwa, "hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan perientangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari."

Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum (*legal entities, rechtspersoon*) yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrati (naturlijke) dan dapat juga entitas hukum nir kodrati, yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum. Manusia berkumpul dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hal-hal yang tidak mampu mereka kerjakan sendiri, namun dalam mencapai tujuan organisasi mereka harus memuaskan kebutuhan pribadinya juga bahwa, perusahaan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup hanya kalau tujuan organisasi dan tujuan serta kebutuhan perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang.

Dalam beberapa teori Struktur dan Perilaku Organisasi Perusahaan dan teori Manajemen, sebetulnya para ahli telah memberikan gambaran yang jelas bahwa, pemenuhan kebutuhan atas pekerja/buruh merupakan suatu hal yang esensial. Artinya, semua hal harus dilakukan oleh pengusaha untuk meningkatkan motivasi pekerja/buruh dengan menjamin keamanan, dan pengaturan kondisi kerja secara baik. Apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak, maka perlindungan hukum dari kekuasaan majikan akan terlaksana karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.¹⁷

Kepastian Hukum merupakan nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari tindakan sewenang-wenang negara maupun pihak-pihak lain selain negara, sehingga hukum memberikan tanggung jawab kepada negara dan setiap orang atau pihak untuk menjalankannya.

¹⁵ Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Cet. IV, Jakarta; Grafika, 2006, hlm. 79.

¹⁶ Chatryen M. Dju Bire, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)*, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Volume I, Nomor 1, Agustus 2018, hlm. 2.

¹⁷ Mifta Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000, hlm. 93.

Prinsip kepastian hukum dalam pengaturan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dapat dikaji atau ditelaah melalui aspek-aspek antara lain: hubungan kerja, jenis pekerjaan yang di *outsource*, bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing*, hak-hak pekerja *outsourcing* dalam mempertahankan hak-hak normatifnya, manakala terjadi perselisihan dengan pengusaha.

Tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* dimaksudkan untuk menjamin hak-haknya dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁸ Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja *outsourcing* Sebelum Undang-Undang Ketenagakerjaan berlaku sebagai hukum positif, Undang-Undang bidang perburuhan tidak mengatur sistem *outsourcing*. Pengaturan tentang *outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pertama kali diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No 5 Tahun 1995 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 2 Tahun 1993, yang terakhir diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam perkembangannya, serikat pekerja mengajukan perlawanan atas legalisasi sistem *outsourcing* dan PKWT ini dengan mengajukan uji materi (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi (MK). Terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Hasil dari uji materi (*judicial review*) tersebut adalah Mahkamah konstitusi mengabulkan permohonan serikat pekerja untuk sebagian dan menolak permohonan atas Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Kemudian terkait dengan system *Outsourcing* diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Perjanjian kerja *system outsourcing* ini dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian tentang syarat syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat buruh yang telah di daftarkan pada kementerian perburuhan dengan majikan yang berbadan hokum yang pada umumnya atau semata mata memuat syarat syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja Meliputi lima bidang antara lain:

1. Bidang Pengerahan atau penempatan kerja;
2. Bidang Hubungan kerja;
3. Bidang Kesehatan Kerja;
4. Bidang Keamanan Kerja;
5. Bidang Jaminan Buruh.

Kedudukan pekeija pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis

¹⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Sri Indrawati selaku Direktur PT. Sejahtera Utama Solo pada tanggal 28 Mei 2024.

dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi social ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbintinya komunikasi, konsultasi musyawarah serta bemnding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Secara yuridis, berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubimgan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoedmg*), sehingga menimbulkan kecendenmgan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekeria^uruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja^uruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Operasionalisasi tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah; Pertama, melindungi hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan, melindungi tenaga kerja dari resiko kerja dalam melakukan pekerjaan seperti Kecelakaan Kerja, Penyakit Akibat Kerja, kematian, hilangnya/berkurangnya penghasilan, melindungi tenaga kerja dari bentuk-bentuk perlakuan yg buruk, tidak layak dan tidak manusiawi, diskriminasi serta exploitasi baik fisik, mental, moral maupun sosial, serta melindungi segenap hak-hak tenaga kerja yang timbul dari perikatan maupun dari perundang-undangan.

Kedua, mencerdaskan dan meningkatkan kemampuan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja agar dapat memenuhi tuntutan pasar kerja, meningkatkan posisi tawar (*bargaining position*), serta meningkatnya penghasilan. Ketiga, Mensejahterakan dan menjamin pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk hidup layak, meliputi: tingkat penghasilan/pengupahan, kesejahteraan dan jaminan sosial bagi diri dan keluarganya.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh di PT. Sejahtera Utama Solo adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*). Perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh dilakukan dengan cara menyediakan upaya (hukum) kepada mereka yang haknya telah dilanggar agar dapat dipulihkan kembali dan atau dipenuhi.¹⁹ Harjono mengatakan "hukum membedakan upaya hukum untuk melindungi hak seseorang dalam

¹⁹ Hasil wawancara dengan Gusta Wahyu, Tenaga kerja di PT. Sejahtera Utama Solo pada tanggal 3 Juli 2024

beberapa macam; upaya hukum perdata, upaya hukum pidana, upaya hukum administrasi, dan upaya hukum tata negara, bahkan upaya hukum yang disediakan secara lintas negara”²⁰ jadi ada upaya hukum yang bersifat privat dan ada juga upaya hukum publik.

Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subyek yang kepadanya hak diberikan juga dilengkapi dengan Upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankan haknya”.²¹ Artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain memenuhi hak-hak mereka. Dalam upaya perlindungan hukum ini, “Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan”.²² Kemudian lewat perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggungjawab kepada masing-masing pihak, bahkan diantaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar, dimana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka. Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, seperti dikatakan oleh Senjun H. Manulang, bahwa tujuan hukum perburuhan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha. Zainal Asikin sebagaimana dikutip Asri Wijayanti juga mengatakan “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undnagan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut bernar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosialogis dan filosofis”.²³

Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* harus dilaksanakan secara maksimal dan lebih khusus lagi, mengingat dalam praktik *outsourcing* terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*) perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) dan pekerja/buruh. Dalam kondisi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rentan terhadap eksploitasi dan tindakan-tindakan tidak manusiawi, baik karena statusnya sebagai pekerja/buruh tidak tetap (kontrak) maupun karena perlakuan pengusaha yang cenderung bertidak sebagaimana layaknya kapitalis yang mencari keuntungan dari hasil jerih payah mereka.²⁴

Bisnis *vendor* adalah mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan *principal*, sementara *vendor* sendiri memperoleh keuntungan dari selisih antara upah/jasa yang diberikan oleh *principal* kepada *vendor* dengan upah yang dibayarkan oleh *vendor* kepada pekerja/buruh. Praktik yang demikian ini pernah dianalisis oleh Marx, yang mengatakan

²⁰ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2008, hlm. 386.

²¹ *Ibid.*, hlm. 384.

²² Racmad Syafa'at, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Penerbit: In-TRANS Publising, Malang, 2008, hlm. 11.

²³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 10.

²⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Sri Indrawati selaku Direktur PT. Sejahtera Utama Solo pada tanggal 28 Mei 2024.

bahwa pekerja dialienasi (diasingkan) dari kerja, karena begitu pekerja/buruh berada dalam suasana *outsourcing*, maka ia akan bekerja berdasarkan tujuan vendor yang menggaji dan memberi upah, dan mereka (pekerja/buruh) itu akan tereksplorasi demi keuntungan *vendor* dan *principal*.

Mengutip apa yang pernah dikatakan oleh Chainur Arrasjid bahwa hukum merupakan kehendak dan ciptaan manusia berupa norma-norma yang berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku, tentang apa yang boleh dilakukan dan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Oleh karena itu hukum harus mempunyai sanksi dan mengandung nilai-nilai keadilan, kegunaan, serta nilai kepastian dalam masyarakat tempat hukum diciptakan,²⁵ untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan, kegunaan, serta nilai kepastian itu perlu ada upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankannya.

Terkait dengan *legal remedies* melindungi pekerja/buruh *outsourcing*, PT. Sejahtera Utama Solo mengambil langkah-langkah seperti:

1. Melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial.
2. Mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi pekerja/buruh *outsourcing*.
3. Mengawasi penerapan norma kerja dan norma K3 dalam praktik *outsourcing*, sehingga dapat memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh.
4. Menciptakan keteraturan dalam bisnis *outsourcing*, dengan mematuhi ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa.²⁶

KESIMPULAN

Dalam upaya perlindungan bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) di PT. Sejahtera Utama Solo Terkait Dengan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, PT. Sejahtera Utama mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial.
2. Mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi pekerja/buruh *outsourcing*.
3. Mengawasi penerapan norma kerja dan norma K3 dalam praktik *outsourcing*, sehingga dapat memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh.
4. Menciptakan keteraturan dalam bisnis *outsourcing*, dengan mematuhi ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁵ Chainur Arrasjid, *Op.Cit.* hlm.112.

²⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Sri Indrawati selaku Direktur PT. Sejahtera Utama Solo pada tanggal 28 Mei 2024.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- [2] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- [3] Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Cet. IV, Jakarta; Grafika, 2006.
- [4] Chatryen M. Dju Bire, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)*, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol. I, No. 1, Agustus 2018.
- [5] Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*.
- [6] Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2008.
- [7] Hilman Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 1996.
- [8] Jovita Do Rosário Amaral, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)*, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Vol. 9, No. 1, Februari, 2021.
- [9] Mifta Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000.
- [10] Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- [11] PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Pekerja, sumber: <https://www.pemantauperadilan.com>.
- [12] Prin Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, sumber: www.wawasandigital.com diakses pada tanggal 16 Januari 2024.
- [13] Racmad Syafa'at, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Penerbit: In-TRANS Publising, Malang, 2008.
- [14] RR. Ani Wijayanti, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, dalam Bunga Rampai Masalah-Masalah Hukum Masa Kini, UKI Press, 2004.
- [15] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1984.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN