

---

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ALIHDAYA DENGAN UPAH  
DIBAWAH KETENTUAN: TINJAUAN TEORI KEPASTIAN HUKUM**

**Asep Kurnia**

Magister Ilmu Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, Jl. HS.Ronggo Waluyo,  
Karawang, Jawa Barat, Indonesia  
asepkurnia021@gmail.com

**ABSTRACT**

*Outsourcing is to respond to global economic developments and the speed of technological development so that global competition is very tight. The logical consequence of this condition is the decision by company leaders or management to hand over or outsource some of the company's processes to other parties. The aim of this research is the implementation of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in relation to providing protection for outsourcing workers. This type of research is qualitative, with a normative legal research approach. The results of the discussion obtained the answer that legal protection for outsourced workers is viewed from the principle of legal certainty in Law Number 13 of 2003 and Law Number 11 of 2020 on Job Creation concerning Employment which can be seen in two forms, namely legal certainty in preventive protection and legal certainty in repressive protection. Legal certainty in the context of preventive protection covers several aspects, including clarity regarding employment relations, time-limited work agreements (PKWT), social security, wage levels and wage compensation. In the context of outsourcing, there are no longer any restrictions on the types of work that can be outsourced. For this reason, regulations are needed that provide further detail regarding legal certainty in preventive and repressive protection, to ensure more comprehensive protection.*

*Outsourcing* untuk merespon atas perkembangan ekonomi global dan kecepatan perkembangan teknologi sehingga persaingan secara global berlangsung sangat ketat. Konsekuensi logis dari kondisi tersebut yaitu pengambilan keputusan pimpinan perusahaan atau manajemen untuk menyerahkan atau mengalihdayakan sebagian proses perusahaan tersebut ke pihak lain. Menjadi tujuan penelitian ini adalah pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam kaitannya dengan pemberian perlindungan bagi pekerja outsourcing. Jenis penelitian ini kualitatif, dengan pendekatan penelitian hukum normatif (*legal research*). Hasil diskusi mendapatkan jawaban bahwa perlindungan hukum pekerja outsourcing ditinjau dari prinsip kepastian hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 Cipta Kerja Tentang Ketenagakerjaan bisa diketahui dalam dua bentuk, yaitu kepastian hukum dalam perlindungan preventif dan kepastian hukum dalam perlindungan represif. Kepastian hukum dalam konteks perlindungan preventif mencakup beberapa aspek, termasuk kejelasan mengenai hubungan kerja, perjanjian kerja berbatas waktu (PKWT), jaminan sosial, tingkat upah dan serta kompensasi upah. Dalam konteks outsourcing, tidak ada lagi pembatasan terhadap jenis

pekerjaan yang dapat di-*outsource*. Untuk itu perlunya peraturan yang merinci lebih lanjut mengenai kepastian hukum dalam perlindungan preventif dan represif, untuk memastikan perlindungan yang lebih komprehensif.

**Kata Kunci:** *Pekerja Alihdaya, Upah Pekerja, Kepastian Hukum.*

## A. PENDAHULUAN

Budiartha menyatakan apabila dilihat secara seksama, pengaturan ahli daya dalam pembukaan ruang multitafsir memiliki kekaburan atau ketidakjelasan norma dengan memunculkan hubungan kerja yang tidak harmonis pada sistem ahli daya antara perusahaan dan pekerja. Kekaburan pengaturan berarti berhubungan dengan kepastian hukum dalam hubungan kerja sesuai pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi adanya hubungan kerja PKWWT atau PKWT dalam Undang-Undang No. 13 ayat 6 dan 7 pada Pasal 65 dan ayat 2b Pasal 66 dan d jo pada Pasal 59 Tahun 2003. Berhubungan dengan hal ini, pada perjanjian ahli daya terdapat hubungan ahli kerja buruh atau pekerja ahli daya dengan perusahaan ahli daya sebagai yang menerima pekerjaan. Apabila tidak dipenuhinya beberapa persyaratan sesuai dalam UU, maka dalam hukum, hubungan kerja buruh atau pekerja dengan perusahaan sebagai penyedia jasa pekerja atau perusahaan ahli daya mempunyai status yang berubah menjadi hubungan kerja buruh atau pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan (Budiartha, 2016).

Menurut Bambang S. Widagdo Kusumo dalam buku Sadi, Sobandi menyatakan alih daya dalam menyerahkan sebagian pekerjaan dari perusahaan sebagai pemberi kerja kepada perusahaan lainnya yang memiliki badan hukum sebagai penerima pekerjaan melalui sistem kontak kerja secara tertulis yang berhubungan dengan memborong pekerjaan ataupun penyedia jasa pekerjaan (Sadi & Sobandi, 2020). Problematika dan akibat ketentuan ini ialah jika melanggar peraturan perundang-undangan ataupun perjanjian kerja yang telah disepakati perusahaan pemberi kerja pada tenaga kerja *outsourcing*, sehingga tuntutan hukum tidak bisa dilakukan tenaga kerja ahli daya pada pemberi kerja, walaupun pemberi kerja telah melakukan pelanggaran, hal ini dikarenakan pada ayat 2 Pasal 66 memandang tidak adanya hubungan kerja perusahaan sebagai pemberi kerja dengan pekerja alih daya. Bagi perusahaan hal ini memberikan keuntungan dikarenakan tidak perlu membayarkan THR, PHK, pesangon, dan lainnya, sebab perusahaan sebagai penyedia tenaga kerja telah mengambil alihnya. Tetapi, bagi pekerja hal itu sangat merugikan buruh alih daya justru akan memunculkan permasalahan hubungan kerja yang tidak pasti, penyebabnya kontrak kerja perusahaan sebagai penyedia buruh dengan tenaga kerja seringkali berakhir walaupun pekerjaan masih ada. Kemudian, apabila pekerjaan sudah tidak ada maka *no work no pay*, artinya apabila tidak bekerja maka tenaga kerja tidak akan mendapatkan gaji (Amaral, 2021).

Sekarang ini sudah banyak perusahaan yang memanfaatkan atau menggunakan tenaga kerja ahli daya, tidak terkecuali pula pada perusahaan besar misalnya perusahaan

BUMN sebagai perusahaan milik pemerintah yang juga menggunakan jasa alih daya. Hal ini bertujuan supaya mempermudah perusahaan mendapatkan hasil produksi yang baik. Dari informasi yang didapatkan pada artikel spiritnews ada berita mengenai security yang menerima gaji di bawah UMK menurut berita tersebut beberapa security sebagai pekerja pada mega proyek PLTGU Jawa-1, Cilamaya, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, dengan mendapat pembelaan dari Karang Taruna, mengadukan permasalahan gaji pada H. Aef Syaepulloh sebagai Wakil Bupati Karawang. Para Satpam atau petugas keamanan mengaku memperoleh gaji yang tidak sesuai UMK (upah minimum kabupaten). Ali Puja Kusuma sebagai ketua karang taruna Kecamatan Cilamaya Wetan yang mengadvokasi karyawan menyatakan, tenaga satpam mengalami tekanan yang luar biasa di perusahaan Royal Security.

Ali mengatakan selain memperoleh upah di bawah UMK Karawang, para pekerja juga bekerja seama 12 jam sehari dengan tidak mendapatkan upah lembur. Apabila mereka sakit, maka akan dilakukan pemotongan gaji dengan jumlah yang besar oleh perusahaan. Kemudian Ali mengatakan kepada Wakil Bupati bahwa “Mereka hanya menuntut tiga hal: (1) mereka meminta upah minimal sesuai UMR Karawang, (2) Jam kerja 8 jam sehari sesuai UU, (3) mendapatkan uang lembur apabila bekerja melebihi waktu (over time)”. Sebenarnya, tenaga Satpam di PLTGU Jawa-1 Clamaya takut dilakukan pemecaran secara sepihak oleh perusahaan apabila melapor masalah tersebut pada media atau pemerintah. Yang terbaru, slip gaji pekerja enggan dikeluarkan perusahaan Royal Security dibawah naungan Samsung C-&T. Karena memiliki kekhawatiran slip gaji tersebut akan digunakan sebagai barang bukti.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, angka 14 Pasal 1 dengan pengertian “Perjanjian kerja ialah perjanjian yang disepakati antara buruh atau pekerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja yang berisikan persyaratan kerja meliputi hak dan kewajiban setiap pihak”. Sutrisno menyatakan perjanjian kerja ialah perjanjian kerja yang melibatkan individu pada pihak lainnya sebagai pengusaha agar melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah (Sutrisno, 2022). Sementara itu, Hadistianto menyatakan perjanjian kerja ialah perjanjian di mana pihak pertama si pekerja mengikatkan diri pada pihak lainnya, si majikan agar bekerja untuk memperoleh upah dan majikan menyanggupi memperkerjakan buruh dan membayarkan upahnya (Hadistianto, 2017).

Secara teori, terdapat asas hukum pada hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, di mana majikan dan buruh memiliki kedudukan yang sejajar. Perburuhan dalam istilah berarti partner kerja. Tetapi pada prakteknya, keduanya memiliki kedudukan yang tidak sama. Kedudukan yang lebih tinggi dimiliki oleh pengusaha selaku pemilik modal dibandingkan dengan buruh. Hal ini jelas terlihat ketika menciptakan peraturan dan kebijakan Perusahaan (Hadi, 2021; Yanlua, 2017). Mengingat pekerja memiliki kedudukan yang rendah dibandingkan majikan sehingga pemerintah perlu untuk memberi perlindungan hukum, supaya tercapainya keadilan pada ketenagakerjaan. Teori

Negara Kesejahteraan dianut oleh Kranenburg. Menurut pendapatnya tujuan negara bukanlah hanya memelihara ketertiban hukum, tetapi secara aktif juga menyejahterakan rakyatnya. Kesejahteraan yang dimaksud meliputi berbagai bidang, maka sepatutnya tujuan negara memiliki sebutan plural yaitu upaya untuk mencapai tujuan Negara berlandaskan keadilan secara seimbang dan merata (Sari, 2018; Tjahjono, 2021).

## **B. METODE**

Pendekatan penelitian ini adalah yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif atau perundang-undangan merupakan pendekatan berdasarkan bahan hukum utama dengan metode yang menelaah konsep konsep, asas asas, teori teori hukum dan peraturan perundang-undangan yang perhubungan dengan penelitian ini. Penulis mempergunakan spesifikasi penelitian deskriptif analisis. Metode penelitian deskriptif ialah penelitian yang menggambarkan kondisi atau situasi yang diringi informasi dan data serta perkiraan, kemudian dilakukanlah menganalisa agar memperoleh kebenaran ilmiah dan informasi (Muhaimin, 2020).

Atas dasar pandangan penelitian hukum, peneliti secara umum mengumpulkan data primer dan sekunder. Penulisan ini mempergunakan bahan hukum primer meliputi: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan; Undang-Undang No 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja; Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011. Bahan hukum sekunder antara lain buku, karya tulis ilmiah/jurnal, Media cetak dan Elektronik. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan analisis data kualitatif ini berarti mengorganisir data dengan cara yang terstruktur, logis, dan sistematis dalam bentuk kalimat agar memudahkan interpretasi data serta pemahaman terhadap hasil analisis. Metode analisis data kualitatif ini dipilih dengan tujuan untuk memungkinkan penulis untuk lebih fokus dalam memahami serta mengevaluasi bahan-bahan hukum, teori-teori, serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Jenis-Jenis Hak Pekerja**

#### **a. Hak Atas Pekerjaan**

Hak atas pekerjaan ialah dianggap sebagai hak asasi manusia, penyebabnya (1) tubuh manusia melekat dengan kerja; (2) kerja sebagai bentuk diri manusia; (3) hak atas kerja ialah menjadi bagian dari hak asasi manusia dikarenakan kerja berhubungan dengan hak untuk hidup hingga hak untuk mendapatkan hidup yang layak. Sehingga hak memiliki kepentingan yang dilakukan kodifikasi pada hukum tertentu. Di Indonesia telah disematkan pada

UUD 1945 Pasal 27 tentang hak untuk mendapatkan pekerjaan bahwa “Setiap warga negara memiliki hak memperoleh pekerjaan dan penghidupan secara layak untuk kemanusiaan”.

b. Hak Atas Upah Yang Adil

Hak secara legal yang didapatkan dan dituntut setiap individu dimulai ketika bekerja pada perusahaan. Perusahaan diwajibkan memberikan upah secara adil. Ketika memberikan upah secara adil harus ditegaskan: (1) setiap buruh atau pekerja memiliki hak memperoleh upah; (2) setiap pekerja bukan hanya sekedar mendapatkan upah tetapi upah harus adil dan sesuai dengan prestasi dan tenaga yang telah dilakukan; (3) tidak diperbolehkan adanya perbedaan perlakuan ketika memberikan upah untuk pekerja dalam artian terdapat standart yang menentukan upah secara pasti.

c. Hak Untuk Berserikat dan Berkumpul

Pada Negara yang tengah berkembang umumnya pengusaha mendapatkan perlindungan karena kegiatan usahanya dianggap berguna dan bisa mendatangkan devisa untuk Negara. Sehingga mengakibatkan pengusaha melakukan penindasan pada buruh atau pekerja dikarenakan pengusaha mendapat perlindungan dari penguasa ataupun pemerintah. Agar bisa kepentingan gaji dan upah diperjuangkan, maka buruh atau pekerja harus memperoleh jaminan dan pengakuan haknya untuk berkumpul dan berserikat. Terdapat 2 dasar moral yang penting ketika buruh berhak untuk berkumpul dan berserikat, (1) bentuk utama atas hak asasi manusia; (2) melalui hak untuk berkumpul dan berserikat maka buruh atau pekerja bisa secara berkelompok bisa berjuang atas hak mereka, terutama pada hak upah yang harus adil.

d. Hak Atas Perlindungan Keamanan dan Kesehatan

Pada bisnis modern saat ini penting juga untuk memberi jaminan kesehatan, keselamatan, dan keamanan untuk setiap pekerja. Berikut terdapat beberapa yang perlu diberikan jaminan untuk pekerja melalui hak keselamatan, kesehatan, dan keamanan meliputi: (1) setiap buruh atau pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan kesehatan, keamanan, dan keselamatan dengan program yang dilakukan perusahaan berupa asuransi kesehatan atau keselamatan; (2) setiap buruh atau pekerja memiliki hak mengetahui resiko ketika melakukan pekerjaannya di perusahaan pada bidang tertentu; (3) setiap buruh atau pekerja memiliki kebebasan untuk menerima dan menentukan atau bahkan menolak pekerjaan yang telah diketahui resikonya.

e. Hak Untuk Diproses Secara Sah

Hak ini akan berlaku apabila pekerja mendapat ancaman dan tuduhan dengan sanksi atau hukuman tertentu penyebabnya diduga adanya kesalahan atau pelanggaran yang berhubungan dengan pekerjaannya.

f. Hak Untuk Diperlakukan Secara Sama

Setiap pekerja sebenarnya ingin diperlakukan dengan adil yang berarti tidak diperbolehkan adanya diskriminasi pada pekerja disebabkan adanya perbedaan agama, warna kulit, etnis, jenis kelamin, baik secara perlakuan ataupun sikap, memberikan gaji hingga kesempatan jabatan, pendidikan dan pelatihan secara lebih lanjut.

g. Hak Atas Rahasia Pribadi

Meskipun perusahaan memiliki hak untuk mengetahui kehidupan pribadi dan riwayat hidup pekerja, tetapi pekerja juga memiliki hak untuk merahasiakan data pribadinya.

h. Hak Atas Kebebasan Suara Hati

Hak ini mengharuskan pekerja dihargai kesadaran moral yang dimilikinya. Pekerja diharuskan bebas untuk mengikuti suara hatinya yang menganggapnya sebagai hal baik.

## 2. Perjanjian Kerja Pekerja Alih Daya dengan Perusahaan

- a. Tidak diperbolehkan menggunakan buruh atau pekerja dari perusahaan sebagai penyedia buruh atau pekerja untuk melakukan kegiatan pokok atau yang berkaitan secara langsung pada proses produksi. Kegiatan pokok (*core business*) ataupun kegiatan yang berkaitan secara langsung pada proses produksi ialah bukanlah kegiatan yang menunjang perusahaan. Kegiatan penunjang yang dimaksud meliputi usaha layanan kebersihan atau *cleaning service*, usaha menyediakan makanan untuk buruh atau pekerja (*catering*), usaha pengamanan atau security, usaha jasa yang menunjang pertambangan dan minyak, dan usaha yang menyediakan angkutan untuk buruh atau pekerja.
- b. Berikut persyaratan yang harus dipenuhi penyedia jasa pekerja/buruh;
  - 1) Terdapat hubungan kerja yang melibatkan buruh atau pekerja dengan perusahaan sebagai penyedia jasa buruh atau pekerja.
  - 2) Pembuatan perjanjian dengan cara tertulis dan dua belah pihak mendatangerannya, yang meliputi perjanjian untuk waktu kerja tertentu dan perjanjian untuk waktu kerja tidak tentu.
  - 3) Perusahaan sebagai penyedia jasa buruh atau pekerja bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan kesejahteraan dan upah, persyaratan kerja, dan timbulnya perselisihan.

- 4) Pembuatan perjanjian dengan cara tertulis antara perusahaan yang menggunakan jasa buruh atau pekerja dengan perusahaan sebagai penyedia jasa buruh atau pekerja dan diwajibkan berisikan pasal sesuai dalam Undang-undang ini.
- c. Usaha yang berbentuk dengan berbadan hukum dan berizin dari instansi dibidang ketenagakerjaan (Akbar, 2020; Khakim, 2020; Singadimedja, 2020).

### **3. Teori-Teori Kepastian Hukum**

#### **a. Teori Kepastian Hukum**

Gustav Radbruch mengemukakan teori kepastian hukum ialah menjadi bagian dari tujuan hukum maka bisa dikatakan kepastian hukum yaitu menjadi bagian dari upaya agar bisa membuat keadilan menjadi terwujud. Kepastian hukum juga berbentuk nyata ialah menegakkan dan melaksanakan hukum pada suatu perbuatan dengan tidak melihat siapa pelakunya. Dengan kepastian hukum, setiap individu bisa memperkirakan apa yang bisa dialaminya jika melakukan tindakan hukum.

Gustav Radbruch menyatakan perbedaan pendapat dengan mengatakan kepastian hukum ialah menjadi salah satu tujuan hukum, Sudikno Mertokusumo menyatakan kepastian hukum ialah yang menjamin hukum agar berjalan sebagaimana seharusnya, maknanya melalui kepastian hukum seseorang yang mempunyai hak ialah yang bisa memperoleh putusan dari keputusan hukum. Sudikno juga menyatakan meskipun kepastian hukum berhubungan dengan keadilan namun hukum dan keadilan ialah 2 hal yang berbeda. Hukum bersifat umum, menyamaratakan, mengikat setiap orang, sementara keadilan bersifat subjektif, tidak menyamaratakan dan individualis. Berdasarkan sifat yang dimiliki keadilan dan hukum, bisa diketahui 2 hal tersebut memanglah berbeda. Maka kepastian hukum ialah melaksanakan hukum berdasarkan bunyinya. Maka masyarakat bisa memastikan pelaksanaan hukum yang tercantum dan ada. Untuk memahami nilai dalam kepastian hukum, sehingga terdapat hal yang perlu diperhatikan meliputi relasi nilai dengan instrument hukum positif dan peran negara ketika mengaktualisasi hukum positif (Basrawi, 2020; Fernando & Manullang, 2019).

#### **b. Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum ialah seluruh upaya untuk memenuhi hak dan memberikan bantuan agar korban dan/atau saksi merasakan keamanan, perlindungan masyarakat dengan memberikan perlindungan untuk korban, bisa terwujud dengan beberapa bentuk, misalnya dengan memberikan kompensasi, restitusi, ganti rugi bantuan hukum, pelayanan medis dan melalui pendekatan restorative justice (Soekanto, 2014; Yusticia, 2023). Phillipus M. Hadjon menyatakan perlindungan hukum untuk rakyat menjadi tindakan yang dilakukan

pemerintah secara represif dan preventif. Perlindungan hukum secara preventif memiliki tujuan agar tercegahnya terjadi sengketa, mengarahkan agar pemerintah berhati-hati ketika bertindak serta bersikap ketika mengambil keputusan berdasarkan diskresi, dan tujuan dari perlindungan represif agar sengketa terselesaikan disertai penanganan di lembaga peradilan (Hasan, 2022; Orchard et al., 2023).

c. Teori Pengupahan

Teori pengupahan ialah ilmu yang menelaah tentang cara menentukan dan merubah bentuk upah yang sudah ditetapkan. Muhammad Sharif Chaudhry sebagai pakar ekonomi islam mengatakan upah memiliki definisi secara sempit dan luas. Secara luas upah berarti membayarkan imbalan atas jasa tenaga kerja. Chaudhry juga menyatakan arti sempitnya upah berarti majikan membayarkan uang kepada pekerja karena jasa yang telah dilakukannya. Upah dan gaji maupun istilah kompensasi lainnya tidak dibedakan Chaudhry, menurutnya semua yang didapatkan pegawai memiliki imbalan yang sama (Chaudhry, 2012; Hermanto, 2021).

#### 4. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alihdaya Dengan Upah Dibawah Ketentuan

Sejarah mengatakan ketika masih menjabat Presiden Republik Indonesia periode 2001 hingga 2004, Megawati Soekarnoputri pernah membuat kebijakan outsourcing yang dimuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Melalui munculnya UU Ketenagakerjaan, keberadaan perusahaan alih daya juga diatur Megawati di Indonesia dengan legal. Perusahaan outsourcing atau penyedia tenaga kerja alih daya dengan bentuk badan hukum diwajibkan mencukupi hak pekerjanya. Di dalamnya juga mengatur pekerjaan penunjang yang hanya bisa dilakukan alih daya.

Peraturan-peraturan perjanjian kerja alih daya di Indonesia diantaranya dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021; Undang-undang No. 6 Tahun 2023.

Dapat digaris bawahi bahwa pelaksanaan upah minimum di beberapa Kabupaten penerapannya belum dilakukan ke berbagai pekerjaan alih daya, hasilnya terdapat pekerjaan yang masih mendapatkan upah UMK dan pengusaha akan menerima sanksi apabila melakukan penyimpangan pelaksanaan Upah Minimum pada pekerjanya ialah dengan pidana penjara minimum satu tahun hingga empat tahun dan/atau mendapatkan denda mulai dari Rp 100.000.000,00 hingga Rp 400.000.000,00.

Pada sistem *outsourcing* perusahaan sebagai penerima jasa tidak berhubungan langsung dengan pekerja *outsourcing*, seluruh masalah yang nantinya bisa terjadi



penyedia jasa tenaga kerja tetaplah bertanggungjawab pada pekerja *outsourcing*. Maka bisa diambil kesimpulan tidak terdapat jalinan hubungan hukum antara perusahaan penerima jasa dengan pekerjanya, walaupun sebenarnya pekerja *outsourcing* sedang bekerja di perusahaan penerima jasa. Namun hak dan kewajiban tidak bisa saling dituntut oleh perusahaan penerima jasa dan pekerja *outsourcing*.

Perusahaan bertanggungjawab pada pekerja *outsourcing* sesuai pada KUHPdata Pasal 1367 yang menyatakan individu atau perusahaan ataupun badan hukum bukan hanya bertanggungjawab atas kerugian sebagai perbuatan yang dilakukannya, namun bertanggungjawab pula pada kerugian yang dilakukan orang lain sebagai yang berada di pengawasannya atau tanggungannya. Maka pekerja *outsourcing* ialah menjadi tanggung jawab perusahaan sebagai penyedia jasa pekerja dengan pembuktian adanya kontrak atau perjanjian kerja sesuai penjelasan di atas.

Perlindungan hukum untuk pekerja diberikan agar terjaminnya hak pekerja dan terjaminnya perlakuan yang sama melalui tidak adanya diskriminasi agar kesejahteraan pekerja dan keluarganya dapat terwujud melalui mengamati kepentingan pengusaha. Dalam memenuhi hak dasar pekerja, terutama pada perlindungan hukum sesuai Undang-undang No. 13 Pasal 67-101 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang berisikan tentang hak upah dan bercuti.

Kesepakatan ini bisa terjadi secara tertulis maupun lisan, akan tetapi sesuai pada UU Pasal 54 Ketenagakerjaan berisikan kesepakatan diharuskan melalui kesepakatan secara tertulis dengan berlandaskan pemikiran aktual pada keadaan di lapangan. Apabila kesepakatan terjadi secara lisan, takutnya bisa memunculkan pelanggaran hukum dan terbatasnya kepastian hukum. Secara prinsip, pengusaha tidak boleh memberikan upah di bawah upah minimum, sesuai pada UU No. 11 ayat 2 Pasal 88E Tahun 2020 Jo. Ayat 3 Pasal 23 PP Pengupahan. Dalam pasal tersebut menyatakan pengusaha tidak diperbolehkan memberikan upah di bawah upah minimum. Pengusaha diwajibkan untuk memberikan upah berdasarkan kesepakatan dengan pekerja dengan tidak diperbolehkan lebih rendah dari upah minimum dalam peraturan perundang-undangan. Sesuai dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja mengenai upahnya bisa menggunakan proses menyelesaikan perselisihan hak. Pekerja bisa menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial.

#### D. SIMPULAN

Berdasarkan segi hukum ketenagakerjaan, pengaturan alih daya ialah supaya memberi kepastian hukum bagi pelaksana alih daya dan secara bersamaan melindungi pekerja. Perihal perusahaan alih daya sesuai PKWT memperkerjakan tenaga kerja, pada perjanjian kerja diharuskan memberikan syarat mengalihkan perlindungan hak untuk pekerja jika terjadi peralihan perusahaan alih daya dan selama pekerjaan masih tetap

ada. Jangka waktu PKWT diatur dengan kebebasan yang harus diimbangi dengan meningkatkan perlindungan untuk pekerja ketika PKWT berakhir. Hal tersebut terwujud dengan pengusaha diwajibkan membayarkan kompensasi pada pekerja ketika PKWT berakhir melalui penghitungan sesuai pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Konsep perlindungan hukum dalam kasus ini pekerja yang berkedudukan lebih rendah dibandingkan perusahaan diharuskan memperoleh perlindungan hukum, baik secara preventif maupun represif.

## E. DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, J. H. (2020). Politik Hukum Pengaturan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Guna Meningkatkan Kualitas Ketenagakerjaan Di Era Industri 4.0. *Jurnal Hukum Progresif*, 8(2), 167–182. <https://doi.org/10.14710/jhp.8.2.167-182>
- Amaral, J. D. R. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 396–413. <https://doi.org/10.23887/jpku.v9i2.34142>
- Basrawi, B. (2020). Kepastian Hukum Dalam Penyelesaian Kasus Pidana Melalui Hukum Adat Ditinjau Dari Sistem Hukum Nasional. *Al-'Adl*, 13(1), 70–81. <https://doi.org/10.31332/aladl.v13i1.1723>
- Budiartha, I. N. P. (2016). *Hukum Outsourcing*. Setara Press.
- Chaudhry, M. S. (2012). *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*. Kencana Prenada Media Group.
- Fernando, E., & Manullang, M. (2019). *Legisme, Legalitas dan Kepastian Hukum*. Prenadamedia.
- Hadi, S. (2021). Hubungan Perburuhan dan Hukum Perburuhan. *TSAQOFAH*, 1(1), 26–51. <https://doi.org/58578/tsaqofah.v1i1.352>
- Hadistianto, M. F. (2017). Praktek Pengawasan Perburuhan Dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan Heteronom. *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 8(2), 21–38. <https://doi.org/10.32493/jdmhkdmmhk.v8i2.692>
- Hasan, A. (2022). Problematika Pasal 174 Ayat (2) Kompilasi Hukum Islam: Tinjauan Terhadap Dasar-Dasar Hukum Yang Mendukungnya. *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 49–59. <https://doi.org/10.24269/ls.v6i1.4465>
- Hermanto, R. I. H. (2021). Prinsip Dasar Sistem Ekonomi Islam. *Edugama: Jurnal Kependidikan Dan Sosial Keagamaan*, 7(2), 297–316. <https://doi.org/10.32923/edugama.v7i2.2201>
- Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press.
- Orchard, S., Reiblich, J., & dos Santos, M. D. (2023). A global review of legal protection mechanisms for the management of surf breaks. *Ocean & Coastal Management*, 238, 106573. <https://doi.org/10.1016/j.ocecoaman.2023.106573>

- Sadi, M., & Sobandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Kencana.
- Sari, D. (2018). Kuasa Dan Moral: Refleksi Filsafat Sosial dan Politik Islam Ibnu Sina. *Dialogia: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 16(2), 198–217. <https://doi.org/10.21154/dialogia.v16i2.1503>
- Singadimedja, H. (2020). Resensi Buku: Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 4(2). <https://doi.org/10.23920/jbmh.v4i2.419>
- Soekanto, S. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. UI-Pers.
- Sutrisno, D. Y. P. E. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Hukum Responsif*, 13(2), 81–94. <https://doi.org/10.33603/responsif.v13i2.7361>
- Tjahjono, E. L. T. (2021). Relasi Kekuasaan, Pengetahuan Dan Moral Tokoh Bujang Dalam Novel Pulang Karya Tere Liye (Kajian Relasi Kuasa Michel Foucault). *SASTRANESIA: Jurnal Program Studi Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 9(4), 17–29. <https://doi.org/10.32682/sastranesia.v9i4.2195>
- Yanlua, M. (2017). Misrepresentasi Hukum Islam Dalam Hukum Positif Di Masa Pemerintahan Reformasi. *TAHKIM*, 13(2). <https://doi.org/10.33477/thk.v13i2.3168>
- Yusticia, A. R. (2023). Hukum Anjuran Tertulis Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015). *Legal Standing Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 23–31. <https://doi.org/10.24269/ls.v7i1.5570>