

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan elemen integral dalam proses pembangunan nasional sesuai dengan amanat konstitusi Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) dan Pancasila, dengan demikian tenaga kerja tidak hanya sebagai pelaku dalam pembangunan nasional tersebut melainkan sasaran utama dari pembangunan nasional tersebut. Maka, penting untuk menegakkan hak-hak tenaga kerja melalui penetapan regulasi di Indonesia dengan mencakup perlindungan yang memastikan hak-hak mereka. Upaya dalam meningkatkan perlindungan tersebut merupakan suatu keharusan dan seyogyanya dilakukan dalam memastikan martabat dan kemanusiaan tenaga kerja untuk dapat ditingkatkan dan menjadi signifikan.

Hakikatnya perintah dan amanat konstitusi yang tertuang dalam Pasal 28 huruf D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Demikian sesuai dengan amanat tersebut maka harus diberi perlindungan kepada para tenaga kerja seperti pemenuhan jaminan hak-hak dasar pekerja seiring dengan perkembangan regulasi dan kemajuan dunia usaha

Nasional dan Internasional yang kian tipis batasannya, ditambah lagi dengan imbalan yang sesuai serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja.¹

Diketahui bahwasannya tenaga kerja merupakan unsur penting dalam suatu hubungan industrial atau kegiatan perusahaan. Tujuan dari pekerja utamanya merupakan sebuah upaya mereka untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dari beragam keperluan selain bentuk pengabdianya terhadap bangsa dan negara. Dapat diamati pada era sekarang, belakangan ini para pekerja sudah mulai melupakan makna dari bekerja disebabkan penghasilan atau imbalan yang diterimanya tidak dapat mensejahterakan dirinya dan keluarganya.²

Kesejahteraan masyarakat dalam konteks tenaga kerja juga merupakan cita-cita pendiri bangsa sehingga dituangkan dalam cita-cita konstitusi dan tertuang dalam pembukaan UUD 1945 “Pemerintah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa”. Melalui pembukaan UUD 1945 tersebut dapat dilihat bahwa konsep negara Indonesia merupakan konsep negara *welfare state* dengan artian pemerintah memegang peranan penting dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Secara konstitusional memang Indonesia menganut *welfare state* namun apabila dilihat secara *das sein* maka makna kesejahteraan tersebut masih hanya sebatas tulisan dan pelaksanaannya belum sesuai dengan apa yang ditulis sehingga dapat dikatakan bahwa tenaga kerja di Indonesia banyak yang belum

¹ Tomy Satrya Pamungkas, *Hak-hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Pailit*, (Surabaya: Universitas Airlangga, 2010), hlm.1

² Zulkarnain Ibrahim, “Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterahkan Pekerja”, *Jurnal Media Hukum* Vol.23, No.2, Desember 2016, hlm. 151

sejahtera baik dari segi imbalan, perlindungan hukumnya, dan kepastian hukumnya.

Tenaga Kerja tentu memiliki arti dan peran penting bagi Indonesia terutama untuk para *stake holder* yakni pemerintah, perusahaan dan masyarakat di dalamnya. Arti dan makna penting tersebut tentunya harus diseimbangi dengan penyediaan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Perlindungan hukum tersebut dapat berupa imbalan yang setimpal agar dapat mensejahterakan tenaga kerja kemudian jaminan terhadap pencegahan kecelakaan sehingga kesehatan dan keselamatan para tenaga kerja dapat terjamin terutama saat sedang melaksanakan pekerjaan. Dengan lahirnya pemikiran dan ide tersebut maka akhirnya perlindungan tersebut tidak hanya menguntungkan para tenaga kerja melainkan perusahaan dapat merasakan dampak tersebut seperti produksi dan produktivitas yang berkembang karena terjamin oleh kesehatan para tenaga kerja.

Ditinjau dari sisi yuridis, mengacu kepada Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik. Maka dapat diartikan secara tidak langsung perlindungan hukum bagi para tenaga kerja dapat

menjamin hubungan industrial tersebut tanpa adanya tekanan luar dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah.

Dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, pekerja memiliki hak-hak normatif. Tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin bahwa semua pekerja dilayani dengan cara yang sama tanpa diskriminasi. Tujuan perlindungan hukum ini adalah untuk meningkatkan kesehatan pekerja. Menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak atas perlindungan yang meliputi:

1. Keselamatan dan Kesehatan kerja;
2. Moral dan Kesusilaan Agama;
3. Kelakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama.

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja sangat penting. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk memastikan sistem hubungan kerja berfungsi dengan baik tanpa tekanan dari pihak yang kuat pada pihak yang lemah.³ Pengaturan hak-hak normatif pekerja yang adil akan menjamin bahwa pekerja memiliki hak-hak normatif yang adil untuk hidup. Oleh karena itu, untuk mencegah hak-hak normatif pekerja yang tidak adil, diperlukan penegakan hukum sesuai dengan regulasi yang memadai.⁴

³ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 35

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 56.

Dengan adanya persoalan mengenai keadilan, hendaklah diingat bahwasanya istilah hukum atau adagium hukum yang berisikan “*fiat justitia ruat caelum*” yang memiliki arti hendaklah keadilan ditegakkan walaupun langit akan runtuh. Dalam konteks ini, perihal apapun yang dirasa penting maka harus tetap ada keadilan bagi para tenaga kerja sebab Indonesia memiliki penerapan melalui asas “*Salus Populi Suprema Lex Esto*” yang berarti keselamatan rakyat merupakan hukum tertinggi. Apakah arti asas tersebut apabila payung hukum bagi tenaga kerja belum memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi mereka, jadi dapat dimengerti tidak ada kepentingan yang lebih penting dibandingkan keselamatan masyarakat dan keadilan bagi masyarakat dalam konteks para tenaga kerja.

Di Indonesia sendiri telah melalui beragam masalah ketenagakerjaan mulai dari jaman penjajahan yang dimana para penjajah sampai menerapkan sistemnya masing-masing, meski demikian perlindungan kepada para tenaga kerja baru dimulai aktualisasinya setelah adanya politik balas budi yang diterapkan oleh petinggi Belanda pada saat itu yakni Deandels. Dapat dikatakan bahwa hal tersebutlah yang menjadi awal mula lahirnya regulasi mengenai ketenagakerjaan yang memperhatikan kepentingan manusiawi. Beragam masa telah dilalui hingga era kemerdekaan dan beragam regulasi telah diupayakan dan dibentuk untuk melindungi dan memberi jaminan kepastian hukum kepada para tenaga kerja. Sekarang, setengah abad lebih telah berlalu semasa kita merdeka namun masih belum bisa menyelesaikan permasalahan terkait ketenagakerjaan secara baik, mulai dari permasalahan upah, kesejahteraan, pelanggaran hak pekerja, dan

lainnya yang masih menjadi upaya para buruh untuk memperjuangkan suara dan haknya. Diikuti dengan hari buruh yang hampir kerap kali menuntut keadilan terutama hak-hak dan perlindungan mereka yang disuarakan melalui aksi demonstrasi yang pada akhirnya tentu berakhir kepada menuntut kesejahteraan para tenaga kerja.⁵

Regulasi terkait ketenagakerjaan telah dibentuk hingga pada akhirnya ditetapkanlah UU No. 6 tahun 2023 mengenai Penetapan Perppu UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang pada kala itu *Omnibus Law* Cipta Kerja ini ditentang oleh beragam pihak masyarakat, baik dari pembuatannya yang tidak melibatkan masyarakat, maupun isinya yang terdiri dari beragam klaster berbeda. Khusus terhadap klaster ketenagakerjaan telah diajukan judicial review dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi (MK) inkonstitusional bersyarat. Kemudian pemerintah mengeluarkan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang dinilai kontroversi, hingga pada akhirnya ditetapkanlah menjadi sebuah undang-undang kembali, yaitu melalui UU No. 6 Tahun 2023. Regulasi tersebut tidak mencabut undang-undang ketenagakerjaan yang lama melainkan ada isinya yang dihapus, diubah dan ditambahkan di dalamnya.

Utamanya perubahan tersebut juga terjadi terhadap ketentuan pekerja alih daya yang menjadi topik hangat perbincangan media dan masyarakat. Oleh karena itulah penulis akan meneliti apakah perubahan terhadap regulasi pekerja alih daya tersebut akan memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum kepada

⁵ Bagir Manan, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, (Bandung: Alumni, 1993), hlm. 269

mereka atau sebaliknya tidak memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum tersebut.

Dalam banyak kasus, hubungan antara pengusaha dan karyawan selalu menjadi perdebatan terus-menerus, seperti halnya dalam kasus perusahaan alih daya yang memberi lebih banyak beban pada karyawannya dalam hal tanggung jawab kerja, meskipun dalam sistem kerjanya perusahaan bertanggung jawab atas karyawannya. Menurut Bambang S. Widagdo Kusumo,⁶

“alih daya adalah penyerahan sebagian tugas dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum sebagai penerima pekerjaan melalui perjanjian tertulis tentang pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh.”

Membicarakan hak pekerja alih daya, seharusnya juga memiliki persamaan dengan hak pekerja dalam hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, akan terus berlanjut.⁷ Hak yang harus diperoleh oleh pekerja alih daya sudah seharusnya sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk namun tidak terbatas pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Meskipun telah diamanatkan demikian, faktanya sampai saat ini masih banyak perusahaan-perusahaan alih daya di Indonesia mengabaikan aturan tersebut, sehingga kerap terjadi pelanggaran hak pekerja alih daya. Pelanggaran terhadap hak pekerja alih daya tidak lepas dari masih lemahnya pengaturan untuk melindungi dan menjamin terpenuhinya hak mereka. Bahwa penting bagi pemerintah untuk menjamin

⁶ Yasar, Iftida, *Apakah Benar Outsourcing Bisa Dihapus*, (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2013), hlm. 20

⁷ Idris, Fahmi, *Dinamika Hubungan Industrial*, (Bandung: Deepublish, 2018), hlm. 192

pemenuhan hak pekerja alih daya terlebih lagi sampai saat ini tidak dapat dimungkiri kedudukan pekerja dengan pengusaha masih berbentuk hubungan subordinasi, sehingga pekerja menjadi pihak yang lemah dalam hubungan industrial.⁸

Urgensi perlindungan terhadap para tenaga kerja terutama pekerja alih daya memiliki tujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya hak fundamental pekerja salah satunya namun tidak dibatasi pada hak menerima kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa adanya perbedaan agar tidak terjadi diskriminasi dan tercapainya tenaga kerja yang sejahtera. Karena kaitannya dengan pekerja alih daya, sangat penting untuk memperkuat regulasi yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan penyelenggaraan sistem alih daya, sehingga pekerja alih daya dapat dilindungi dan menerima hak-haknya dengan adil. Regulasi mengenai ketenagakerjaan haruslah memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum kepada para pekerja alih daya agar dapat memenuhi hak para pekerja sesuai dengan amanat konstitusi, namun nyatanya sampai titik ini masih kerap terjadi polemik mengenai jaminan perlindungan hak pekerja alih daya itu sendiri.

Bentuk hubungan kerja pada tataran konseptual sangat penting karena bentuk hubungan kerja terkait erat dengan perikatan, yang menimbulkan kewajiban dan hak bagi para pihak. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan telah jelas mencantumkan pengertian para pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Demikian dalam sistem alih daya, para pekerja akan memiliki perikatan dengan

⁸ Putra, Putu Yoga Kurnia, and Anak Agung Ketut Sukranatha, "Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja Pada CV. Raka Bali.", *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 8, No. 3 (2020) hlm. 237-252.

perusahaan penyedia jasa alih daya bukan dengan perusahaan yang menggunakan jasa alih daya. Dikarenakan tidak adanya hubungan kerja tersebut, maka hak dan kewajiban antara pengguna jasa alih daya dengan pekerja alih daya pun tidak ada. Inilah kondisi yang ada pasca diundangkannya UU Ketenagakerjaan yang melegalkan sistem alih daya di Indonesia.⁹

Hal-hal tersebut di atas menjadi alasan penulis pentingnya untuk meneliti Komparasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja alih daya Sebelum dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Pekerja Alih Daya, dalam penelitian skripsi ini.

1.2 Rumusan Masalah

Pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hak-hak pekerja alih daya sebelum dan setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana kelemahan dan kelebihan Undang-Undang Cipta Kerja dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja alih daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perbandingan ketentuan regulasi yang mengatur terkait pekerja alih daya di Indonesia pra dan pasca ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja.

⁹ Sudiarawan, Kadek Agus. "Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan *Outsourcing* Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja." Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol. 5, No. 2, Oktober 2017, hlm. 844

2. Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan Undang-Undang Cipta Kerja dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja alih daya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dalam memperdalam pemahaman tentang kondisi regulasi baru mengenai ketenagakerjaan dalam menjamin adanya kepastian hukum dan perlindungan hukum kepada para pekerja alih daya. Dengan menganalisis Undang-Undang Cipta Kerja dalam perihal ketenagakerjaan, penelitian ini akan membantu menggali berbagai teori dan konsep terkait jaminan payung hukum ketenagakerjaan yang baru apakah sudah sesuai dengan amanat konstitusi dan apakah sudah memberikan kepastian serta perlindungan hukum itu sendiri kepada pekerja alih daya. Hasil analisis ini dapat membuka wawasan baru tentang pentingnya hak para buruh dalam konteks pekerja alih daya yang kerap kali dilanggar haknya oleh para pemangku kepentingan, serta memperkaya literatur mengenai regulasi baru yang ditetapkan untuk para pekerja alih daya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada para *stake holders* yakni pemerintah, praktisi hukum, masyarakat, dan para buruh tentang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh para pekerja alih daya baik dari segi upah, jaminan keamanan, dan lainnya. Dengan menyoroti permasalahan yang dihadapi

para pekerja alih daya dengan menggunakan regulasi yang baru maka dapat dilihat apa saja persamaan dan pembedannya terhadap regulasi yang telah ada dulunya, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dirasa perlu untuk ditambahkan agar hak para pekerja alih daya dapat terpenuhi sehingga terjamin dari segi kepastian hukum dan perlindungan hukumnya. Selain itu, pemahaman yang lebih baik regulasi baru mengenai ketenagakerjaan dalam konteks alih daya juga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada masyarakat umum tentang ketentuan mana yang masih digunakan dan digantikan dengan regulasi baru.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian tentang teori yang terkait dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang Jenis Penelitian, Jenis Data, Cara Perolehan Data, Jenis Pendekatan, dan Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai “Komparasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Sebelum dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.”

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari hasil analisis penulis beserta saran penulis atas kesimpulan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA