

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum**

Perlindungan diartikan sebagai “Tempat berlindung” atau “Perbuatan memperlindungi”.<sup>1</sup> Philipus M. Hadjon berpendapat perlindungan hukum bagi rakyat terbagi menjadi 2 macam, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Peraturan perundang-undangan merupakan fasilitas yang digunakan oleh rakyat dalam mengajukan keberatan-keberatan sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif merupakan perlindungan hukum yang preventif. Penanganan perlindungan hukum yang dilakukan oleh pengadilan kepada rakyat merupakan perlindungan hukum yang bersifat represif. Menurut Philipus M. Hadjon, dalam perlindungan hukum minimal ada dua pihak yang kemudian perlindungan hukum difokuskan pada salah satu pihak saja.<sup>2</sup>

Perlindungan hukum bermakna sebagai bentuk perlindungan dengan menggunakan instrumen hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, digunakan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu dengan cara menjadikan “kepentingan” yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah “hak”. Dalam ilmu hukum, “hak” disebut juga hukum subyektif yang merupakan segi aktif dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum

---

<sup>1</sup> I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang, Setara Press, hlm. 136.

<sup>2</sup> Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Percetakan M2 Print, hlm. 2.

obyektif (norma-norma, kaidah, *recht*).<sup>3</sup> Perlindungan Hukum berkaitan dengan fungsi dan perannya dalam mengatur dan melindungi kepentingan masyarakat. Dalam buku “*Crime and Costum In Savege*” karangan Bronislaw Malinowski dijelaskan bahwa hukum tidak hanya berperan dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, hukum juga berperan pada kegiatan manusia sehari-hari.<sup>4</sup>

## **B. Tinjauan Umum tentang Pekerja**

Istilah “pekerja” muncul sebagai pengganti istilah “buruh”. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut disebut dengan istilah *blue collar* (berkerah biru). Sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih), biasanya merupakan para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan timur asing lainnya.<sup>5</sup>

Istilah “buruh” direkomendasikan untuk diubah dengan istilah “pekerja” saat diadakannya seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974. Dasar pemikiran tersebut karena istilah “buruh” dianggap

---

<sup>3</sup> Soeroso dalam Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, *Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta*, hlm.5.

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm.4.

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie dalam Yoga Pradipta Aji, 2010, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Hotel Sahid Raya Solo”, (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta), hlm.2.

sebagai istilah teknis biasa, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan.<sup>6</sup>

Istilah “buruh” tidak lagi digunakan dalam peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang saat Laksamana Sudomo menjabat sebagai Menteri Tenaga Kerja pada tahun 1984. Contohnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1984 Tentang Pertanggungansakit, Hamil dan Bersalin bagi Tenaga Kerja dan Keluarganya, dalam Pasal 1 huruf c menjelaskan: “Tenaga Kerja adalah orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah”. Contoh lain adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.

Permenaker No. PER-01/MEN/1985 menggunakan istilah “karyawan”. Karena dua istilah, yaitu “tenaga kerja” dan “karyawan”, tidak tepat untuk menggantikan istilah “buruh”, baik dari segi ketatabahasaan, dogmatik hukum (hukum positif), maupun teori hukum, maka kedua istilah tersebut tidak dapat digunakan lagi. Di tahun-tahun berikutnya, peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang telah menggunakan istilah “pekerja”.<sup>7</sup> Mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Jelas disini UUD 1945

---

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Abdul Rachmad Budiono dalam *Ibid*, hlm.3-4.

menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>8</sup>

Pengertian pekerja/buruh terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka 6 menyatakan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pekerja/buruh diartikan sebagai seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerja bebas dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan.<sup>9</sup>

### C. Tinjauan Umum tentang *Outsourcing*

*Outsourcing* berasal dari dua kata bahasa asing yakni “*Out*” yang artinya “luar” dan “*Source*” yang artinya “sumber”. Jika diterjemahkan

---

<sup>8</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro dalam Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktek di Indonesia*, Jakarta, PranedaMedia Group, hlm.13-14.

<sup>9</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin I, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum, hlm.33.

dalam Bahasa Indonesia, *Outsourcing* artinya “alih daya”.<sup>10</sup> *Outsourcing* merupakan sebuah pendekatan manajemen dengan cara memberikan kewenangan kepada pihak ketiga (agen luar) untuk bertanggungjawab terhadap jasa atau proses yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan.<sup>11</sup> Menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*) melalui pendelegasian tersebut, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *Outsourcing*.<sup>12</sup>

Alih daya (*outsourcing*) adalah “Proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan didalam perusahaan ke pihak ketiga.”<sup>13</sup> Selanjutnya Amin Widjaja mengatakan :

“Outsourcing adalah usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.”<sup>14</sup>

*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan sebagian pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerja sama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima

---

<sup>10</sup> Judiantoro dalam Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.Cit*, hlm.103.

<sup>11</sup> Marsha Yuliana Soegianto dan Ec. Eddy M. Sutanto, “Penerapan Strategi Alih Daya (Outsourcing) di Ud. Puyuh Plastik Ditinjau dari Ketentuan Perundangan dan Etika Bisnis”, *AGORA*, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm.1.

<sup>12</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *Op.Cit*, hlm. 72-73.

<sup>13</sup> Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta, Harvarindo, hlm.11.

<sup>14</sup> *Ibid*.

pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktik, perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan tetapi dengan perusahaan penerima pekerjaan. Dalam kaitan ini, ada tiga pihak dalam sistem *outsourcing*, yaitu: perusahaan *principal* (pemberi pekerjaan), perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja.<sup>15</sup>

*Outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih, mempersiapkan, menyediakan, atau memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan.<sup>16</sup>

Pengertian *outsourcing* tersebut diatas, dalam bidang hukum ketenagakerjaan ketentuan yang mengatur *outsourcing* secara eksplisit ditentukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri

---

<sup>15</sup> Libertus Jehani, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Praminta Offset, hlm. 1.

<sup>16</sup> *Ibid.*

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengaturan *outsourcing* diatur dalam KUHPerduta, Dalam Pasal 1601b disebutkan:

“Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Kemudian istilah *Outsourcing* diterjemahkan sebagai “memborongkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain (pemborong)”.

Sistem kontrak (*outsourcing*) dapat diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan defenisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.<sup>17</sup> Perusahaan penyedia pekerjaan menggunakan jasa perusahaan *outsourcing* untuk efisiensi karena sumber daya perusahaan telah diarahkan pada pekerjaan akan memberikan keuntungan : “**Pertama,**

---

<sup>17</sup> Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon”, *Jurnal Sasi*, Vol.17, No.3, (Juli-September, 2011), hlm.60.

perusahaan *principal* dapat membagi beban/resiko usaha, **Kedua**, tercapai efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Jadi, penyerahan pekerjaan-pekerjaan tertentu kepada pihak lain yang sesungguhnya tidak dilakukan dalam rangka menekan biaya produksi”.<sup>18</sup>

Perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi tawar pekerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK, tunjangan-tunjangan dan kepastian lain. Selain itu akan memberi kesempatan yang lebih mudah bagi perusahaan yang bersangkutan untuk menambah atau mengurangi kesempatan kerja pada pekerja sehingga dapat merugikan pekerja tersebut.<sup>19</sup>

Pekerja yang hak-haknya diabaikan oleh pengusaha tersebut seolah-olah mendapatkan pembenaran dan jastifikasi dari pemerintah melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengizinkan sistem penyerahan sebagian pekerja pada pihak lain (*outsourcing*), ini sangat bertentangan dengan jiwa dan semangat dari Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa: “Negara Indonesia

---

<sup>18</sup> Mas Muanam dan Ronald Saija, 2019, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, Yogyakarta, Deepublish, hlm.3.

<sup>19</sup> *Ibid.*



melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila”.<sup>20</sup>

#### **D. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing***

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut :
  - a. Perlindungan pekerja/buruh perempuan yang diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu berkaitan dengan batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun. Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan. Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00

---

<sup>20</sup> *Ibid.*

sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

- b. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak yaitu setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
- c. Perlindungan bagi penyandang cacat.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

## 2. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan

untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

### 3. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

### 4. Perlindungan atas Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam

penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.<sup>21</sup> 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 terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah

---

<sup>21</sup> Asri wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 49.

serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.<sup>22</sup>

Penyebab terbesar dari lemahnya keseimbangan hak dan kewajiban para pekerja *outsourcing* adalah karena :

1. Kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguran sehingga pekerja bersedia bekerja tanpa mengetahui dengan jelas apa hak dan kewajibannya.
2. Pekerjaan yang diharapkan umumnya tersedia di lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan yang dalam penerimaan pekerja dilakukan penjatahan dan seleksi ketat dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan.
3. Sulitnya mendapatkan pekerjaan diduga berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman mereka yang baru menyelesaikan pendidikan sangat terbatas, sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu.
4. Pekerja kurang mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni terkait masalah masa waktu perjanjian yang dibolehkan dan sifat kerja yang dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu.
5. Faktor pendidikan yang rendah dan kurangnya skill yang dimiliki pekerja. Dalam produksi manufaktur selalu menggunakan alat

---

<sup>22</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 23.

teknologi, pekerja tidak bekerja dengan mengandalkan pendidikan dan skill yang dimiliki atau dapat dikatakan kualitas dari pekerja sangat rendah sehingga bersedia digaji dengan lebih murah tanpa memperhatikan hak-haknya sebagai pekerja.

#### **E. Tinjauan Umum tentang Hak-Hak Pekerja *Outsourcing***

Peraturan perundang-undangan mengenai hubungan kerja sudah begitu banyak dikeluarkan oleh pemerintah sejak Indonesia merdeka. Seluruh peraturan tersebut berisi tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha yang berlaku secara konstitusional. Menurut penjelasan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945. Selanjutnya menurut Pasal 51 ayat (1) dinyatakan bahwa hanya hak-hak yang secara eksplisit diatur dalam UUD 1945 saja yang termasuk “hak konstitusional”.<sup>23</sup>

Hak setiap warga negara telah dijamin dalam pembukaan UUD 1945 yakni dalam alinea keempat yang menyatakan bahwa tujuan negara yang ingin melindungi seluruh warga negara dan mewujudkan bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan negara tersebut dipertegas dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, dalam Pasal 28 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa setiap orang berhak

---

<sup>23</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 28.

untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Terkait dengan hak pekerja dalam hubungan kerja, hak pekerja *outsourcing* sama dengan hak pekerja pada umumnya. Hak pekerja yang harus diberikan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara lain:<sup>24</sup>

1. Hak menerima Upah
2. Hak cuti tahunan dan sakit
3. Hak mendapatkan upah walaupun tidak bekerja
4. Hak mendapatkan tambahan upah
5. Hak memperoleh jaminan sosial
6. Hak mendapatkan perlindungan dan keselamatan kerja
7. Hak mendapatkan perlindungan atas kekayaan
8. Hak menerima tunjangan hari raya keagamaan
9. Hak membentuk serikat pekerja
10. Hak kebebasan menyatakan pendapat
11. Hak mengajukan tuntutan dalam perselisihan hubungan industrial
12. Hak mogok kerja.

---

<sup>24</sup> Soedarjadi, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja-pengusaha*, Jakarta, Yustitia, hlm.33-36.