

KONSTRUKSI HUBUNGAN HUKUM ANTARA PEKERJA ALIH DAYA DENGAN PERUSAHAAN PENGGUNA JASA PEKERJA ALIH DAYA**Faiq Afina Pratama**

Fakultas Hukum, Universitas Narotama, Surabaya, Indonesia

Email: faiqafina@gmail.com**Abstrak**

Hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja berlandaskan pada perjanjian kerja yang didefinisikan dalam Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 sebagai “perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.” Perjanjian ini menetapkan kesepakatan formal mengenai hak dan kewajiban, serta kondisi kerja antara pengusaha dan pekerja. UU No. 13 Tahun 2003, yang telah diperbarui oleh UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, membedakan perjanjian kerja berdasarkan durasinya, baik untuk jangka waktu tertentu (PKWT) maupun tidak tertentu. PKWT harus dibuat secara tertulis sesuai ketentuan hukum untuk memastikan transparansi mengenai durasi perjanjian. Dalam konteks pekerja alih daya, yang bekerja melalui perusahaan penyedia tenaga kerja, hubungan hukum melibatkan tiga pihak: pekerja alih daya, perusahaan penyedia jasa, dan perusahaan pengguna jasa. Pekerja alih daya memiliki hubungan hukum langsung dengan perusahaan penyedia jasa, yang mengatur hak dan kewajiban mereka. Sementara itu, perusahaan pengguna jasa menjalin kontrak dengan perusahaan penyedia jasa untuk menyepakati syarat-syarat kerja dan supervisi tugas tanpa ikatan langsung dengan pekerja alih daya. Struktur ini menciptakan pemisahan tanggung jawab hukum antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami struktur hukum yang mengatur hubungan antara pekerja alih daya dan perusahaan pengguna jasa, serta untuk mengidentifikasi potensi masalah dan solusi hukum terkait perlindungan hak pekerja dan kepastian hukum. Metodologi yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yang fokus pada evaluasi norma hukum dan prinsip ketenagakerjaan untuk memastikan konsistensi dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Hasil penelitian mengindikasikan pentingnya pemahaman struktur hubungan hukum dalam outsourcing untuk melindungi hak pekerja dan memastikan tanggung jawab masing-masing pihak dalam sistem ketenagakerjaan yang kompleks.

Kata kunci: Hubungan Hukum; Pekerja Alih Daya; Outsourcing;**Article History**

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : CAUSA**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja berlandaskan pada perjanjian kerja, yang menurut Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 didefinisikan sebagai “perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.” Perjanjian kerja ini merupakan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang dituangkan dalam format perjanjian kerja, sehingga ikatan kerja

bergantung pada perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Hubungan hukum yang terbentuk mengikat kedua belah pihak dalam perjanjian kerja tersebut.¹

Kesepakatan kerja dapat dibedakan berdasarkan durasinya sesuai dengan Pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah oleh Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Undang-Undang ini mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk jangka waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (PKWT) bergantung pada durasi atau penyelesaian pekerjaan tertentu yang telah disepakati. Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT ini diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Latar belakang konstruk hubungan hukum antara pekerja alih daya dengan perusahaan pengguna jasa pekerja alih daya adalah penting untuk memahami dinamika dan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, pekerja alih daya, atau pekerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja, menjalin hubungan hukum dengan perusahaan pengguna jasa. Hubungan ini umumnya diatur melalui perjanjian kerja yang mengikat antara pekerja alih daya dan perusahaan penyedia jasa, sementara perusahaan pengguna jasa berfungsi sebagai pihak yang memanfaatkan tenaga kerja tersebut. Kontrak kerja yang tercipta seringkali melibatkan kesepakatan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik yang berkaitan dengan kondisi kerja, remunerasi, maupun aspek-aspek lain dari hubungan kerja. Seiring dengan berkembangnya kebutuhan akan fleksibilitas tenaga kerja, keberadaan pekerja alih daya semakin penting dalam dunia industri. Namun, hal ini juga menimbulkan pertanyaan mengenai perlindungan hak pekerja, kepastian hukum, dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam hubungan kerja ini. Dengan demikian, memahami struktur dan implikasi dari hubungan hukum ini sangat krusial untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam sistem ketenagakerjaan yang semakin kompleks.

Penelitian ini penting untuk menggali bagaimana norma hukum dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan berlaku dalam konteks pekerja alih daya dan untuk memastikan apakah peraturan yang ada sudah konsisten dan memberikan kepastian hukum yang adil bagi semua pihak. Tujuannya adalah untuk memahami dan menganalisis konstruksi hukum yang mengatur hubungan antara pekerja alih daya dan perusahaan pengguna jasa, serta mengidentifikasi potensi permasalahan dan solusi hukum yang relevan.

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis struktur hukum yang mengatur hubungan antara pekerja alih daya dan perusahaan pengguna jasa, termasuk peran masing-masing pihak dan kewajiban hukum yang timbul dari kesepakatan kerja yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa konstruksi hubungan hukum antara pekerja alih daya dengan perusahaan pengguna jasa pekerja alih daya?

METODOLOGI

Penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian hukum normatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi norma hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin hukum guna menjawab permasalahan hukum yang ada. Penelitian normatif digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana norma hukum konsisten dengan norma lainnya, serta apakah perintah atau larangan dalam norma hukum sesuai dengan prinsip hukum yang ada. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menentukan apakah tindakan individu sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum, dengan fokus pada kepastian hukum terkait peralihan status hubungan kerja karyawan outsourcing dari waktu tertentu menjadi waktu tidak tertentu setelah habisnya masa kontrak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

¹ Dewa Gede Giri Santosa, Kesepakatan KWT Pasca UU Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya: *Jurnal Ilmu Hukum* Volume 17 No: 2 Agustus 2021

Menurut Soeroso, hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) merupakan "interaksi antara dua atau lebih subjek hukum terkait dengan hak dan kewajiban yang satu pihak miliki terhadap hak dan kewajiban pihak lainnya."² Peter Mahmud Marzuki menjelaskan bahwa pada dasarnya, hubungan hukum adalah hubungan yang diatur oleh hukum. Hubungan ini dapat terjadi antara individu dengan individu lain, individu dengan badan hukum, atau antara badan hukum yang satu dengan badan hukum yang lainnya.³

Perjanjian kerja menciptakan hubungan hukum yang melibatkan elemen pekerjaan, upah, dan perintah. Ketentuan mengenai hubungan kerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang beberapa pasalnya telah diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023. UU No. 13 Tahun 2003 diundangkan dengan pertimbangan bahwa untuk mendukung peran dan kedudukan tenaga kerja, penting untuk mengembangkan sektor ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperkuat perlindungan tenaga kerja dan keluarganya, serta menghormati harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi, dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Niru Anita Sinaga, memiliki tujuan utama untuk mewujudkan dan menerapkan keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan. Perlindungan ini bertujuan untuk menjaga para pekerja dari kemungkinan penyalahgunaan kekuasaan yang tidak terkendali oleh pengusaha. Hal ini termasuk upaya untuk memastikan bahwa pengusaha tidak dapat semena-mena menetapkan peraturan atau kebijakan yang bersifat memaksa dan merugikan pekerja. Dengan adanya perlindungan ini, diharapkan dapat mencegah tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha terhadap para pekerja, yang sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja.⁴

Hubungan hukum yang mendasari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan pada Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah "perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak." Perjanjian kerja ini mendefinisikan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, di mana pekerja, menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, adalah individu yang bekerja dengan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya. Perjanjian kerja yang disusun oleh pengusaha dan pekerja merupakan kesepakatan formal yang merinci hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian, hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja.⁵

Hubungan kerja menciptakan hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Salah satu kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerja. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 23 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja yang berupa uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah juga meliputi tunjangan untuk pekerja dan keluarganya, sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Selain kewajiban membayar upah, pengusaha juga memiliki kewajiban lain seperti mengatur pekerjaan dan tempat kerja, memberikan cuti, menyusun surat keterangan, serta menangani perawatan dan pengobatan.

Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha mengatur hubungan hukum yang mencakup interaksi antara subjek hukum dengan konsekuensi hukum. Akibat hukum adalah dampak yang ditimbulkan oleh hukum terhadap tindakan yang dilakukan oleh subjek hukum. Tindakan tersebut bertujuan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan pelaku hukum

² Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, h. 269.

³ Peter Mahmud Marzuki 1, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, h. 253-254.

⁴ Niru Anita Sinaga, *Pengayoman Hukum Hak-Hak karyawan Dalam ikatan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Journal.

⁵ Dewa Gede Giri Santosa, *Op. cit.*

dan harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Akibat hukum ini mengatur bagaimana tindakan hukum yang dilakukan akan berpengaruh secara legal.⁶

Perjanjian kerja terbentuk saat kedua belah pihak, yaitu pelaku usaha dan buruh, mencapai kesepakatan mengenai hal-hal dasar. Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), Pasal 57 ayat (1) UU Cipta Kerja mengatur bahwa "perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin." Kewajiban untuk menyusun PKWT dalam bentuk tertulis merupakan konsekuensi dari sifat perjanjian kerja yang bersifat sementara dan tidak tetap. Hal ini bertujuan agar baik pengusaha maupun pekerja dapat mengetahui dengan jelas kapan perjanjian tersebut berakhir.

Hubungan kerja dalam perjanjian sistem outsourcing melibatkan tiga pihak, yaitu pekerja, pengusaha, dan perusahaan alih daya. Dalam sistem ini, pekerja tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan pengusaha tempat mereka bekerja, melainkan terikat dengan perusahaan alih daya atau outsourcing. Hubungan hukum terjalin antara pekerja, pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja, dan perusahaan alih daya yang menyediakan tenaga kerja untuk pengusaha tersebut.

Perjanjian kerja sering kali menempatkan posisi pekerja/buruh dalam posisi yang lemah. Pekerja membutuhkan pekerjaan, sedangkan pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja sering kali tidak ingin mengikat pekerja secara langsung. Sebagai alternatif, pengusaha memilih untuk menggunakan jasa perusahaan penyedia tenaga kerja, yang dikenal sebagai pekerja outsourcing atau alih daya. Istilah "outsourcing" berasal dari bahasa Inggris yang berarti "alih daya" dan sering juga disebut "contracting out," yaitu pemindahan operasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Dalam konteks ketenagakerjaan, outsourcing merujuk pada penggunaan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Di bidang manajemen, outsourcing dipahami sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar atau perusahaan penyedia jasa outsourcing. Biasanya, outsourcing dilakukan untuk mengurangi biaya produksi atau untuk fokus pada inti bisnis perusahaan.⁷

Outsourcing sering dianggap sebagai bentuk perjanjian pemborongan, di mana pemborong setuju untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu bagi pihak lain dengan imbalan pembayaran tertentu. Hal ini sesuai dengan pengertian yang terdapat dalam Pasal 1601 KUH Perdata, yang mengatur perjanjian pemborongan pekerjaan. Menurut Libertus Jehani, outsourcing adalah bentuk penyerahan pekerjaan tertentu dari sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan. Dalam pengertian ini, outsourcing merupakan perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (user) dan perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor), di mana perusahaan pemberi kerja meminta perusahaan penyedia tenaga kerja untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan. Dengan demikian, dalam outsourcing, terdapat hubungan antara pekerja, perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor), dan perusahaan pemberi kerja atau user.⁸

Konstruksi hubungan hukum antara pekerja alih daya dan perusahaan pengguna jasa pekerja alih daya melibatkan beberapa elemen kunci yang mengatur interaksi antara ketiga pihak: pekerja alih daya, perusahaan penyedia jasa (vendor), dan perusahaan pengguna jasa. Dalam konteks ini, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing) bertindak sebagai perantara yang menyediakan tenaga kerja kepada perusahaan pengguna jasa. Hubungan hukum utama terjalin antara pekerja alih daya dan perusahaan penyedia jasa, di mana perjanjian kerja diatur secara langsung oleh perusahaan penyedia jasa dan pekerja alih daya. Pekerja alih daya memiliki hubungan hukum yang erat dengan perusahaan penyedia jasa

⁶ Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan*, Revka Petra Media, Surabaya, 2017.

⁷ M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain outsourcing*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006, h. 87

⁸ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, h. 1

dalam bentuk perjanjian kerja alih daya yang mengatur hak dan kewajiban mereka, termasuk upah dan kondisi kerja.

Di sisi lain, perusahaan pengguna jasa tidak langsung mengikat diri dengan pekerja alih daya, melainkan melalui perjanjian kontraktual dengan perusahaan penyedia jasa. Perusahaan pengguna jasa menyepakati syarat-syarat kerja dan pengaturan operasional dengan perusahaan penyedia jasa, yang kemudian akan diteruskan kepada pekerja alih daya. Meskipun pekerja alih daya tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan pengguna jasa, mereka bekerja di bawah pengawasan dan arahan dari perusahaan pengguna jasa. Konstruksi ini menciptakan struktur hukum yang memisahkan tanggung jawab antara pihak-pihak yang terlibat, di mana perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab atas hak-hak dan kesejahteraan pekerja alih daya, sementara perusahaan pengguna jasa berfokus pada pengelolaan dan supervisi tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian mengenai konstruksi hubungan hukum antara pekerja alih daya, perusahaan alih daya, dan perusahaan pengguna jasa, dapat dijelaskan bahwa hubungan kerja dalam sistem outsourcing menciptakan ikatan antara pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, serta antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Karena hubungan kerja tidak memiliki standar yang jelas, posisi pekerja menjadi lemah, terutama karena perjanjian kerja dibuat antara pekerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja, sementara pekerjaannya dilakukan di perusahaan lain.

Jika mengacu pada perikatan yang dapat timbul dari perjanjian dan undang-undang, perikatan yang lahir dari perjanjian mengikat pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja serta antara perusahaan penyedia dengan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja untuk pekerjaan non-inti. Hubungan hukum berdasarkan undang-undang muncul antara perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan pekerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia. Hubungan yang terbentuk dari perjanjian tersebut mengikat pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, serta antara perusahaan penyedia dengan perusahaan pengguna jasa, sebagaimana diatur dalam undang-undang. Sementara itu, hubungan yang mengikat pekerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja didasarkan pada hak dan kewajiban yang diatur oleh undang-undang, seperti hak pekerja atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

KESIMPULAN

Hubungan kerja menciptakan hak dan kewajiban timbal balik, termasuk kewajiban pengusaha untuk membayar upah yang ditetapkan oleh perjanjian kerja atau peraturan. Selain upah, kewajiban pengusaha meliputi pengaturan pekerjaan, cuti, serta perawatan dan pengobatan. Perjanjian kerja terbentuk saat kedua belah pihak mencapai kesepakatan mengenai hal-hal dasar, dan dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), UU Cipta Kerja mengharuskan perjanjian tersebut dibuat secara tertulis. Dalam sistem outsourcing, hubungan kerja melibatkan pekerja, pengusaha, dan perusahaan alih daya, dengan pekerja tidak memiliki hubungan langsung dengan pengusaha, melainkan dengan perusahaan alih daya.

Outsourcing, sering kali digunakan oleh pengusaha untuk menghindari ikatan langsung dengan pekerja, merujuk pada pemindahan operasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Dalam konstruksi hubungan hukum ini, pekerja terikat oleh perjanjian dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, sementara perusahaan pengguna jasa berfokus pada pengelolaan tugas pekerja. Secara keseluruhan, hubungan hukum dalam sistem outsourcing menciptakan ikatan hukum antara pekerja, perusahaan penyedia tenaga kerja, dan perusahaan pengguna jasa, dengan pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah karena tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Dewa Gede Giri Santosa, Kesepakatan KWT Pasca UU Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya: *Jurnal Ilmu Hukum* Volume 17 No: 2 Agustus 2021
- Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008.
- M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain outsourcing*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006.
- Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan*, Revka Petra Media, Surabaya, 2017.
- Niru Anita Sinaga, *Pengayoman Hukum Hak-Hak karyawan Dalam ikatan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Journal.
- Peter Mahmud Marzuki 1, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009.
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.