

# **PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DARI PERUSAHAAN PENYEDIA JASA YANG BEKERJA PADA PERUSAHAAN PEMILIK KERJA\***

Oleh:

Ida Ayu Hanganararas Dhaneswara\*\*

I Made Dedy Priyanto\*\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum

Universitas Udayana

## **ABSTRAK**

Jurnal ini berlatar belakang terhadap perlindungan hukum pekerja dari penyedia jasa yang diperoleh dari perusahaan pemilik pekerjaan. Dari latar belakang tersebut diangkat masalah yaitu hubungan hukum antara pekerja dari perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemilik kerja serta perlindungan hukum ketenagakerjaan pekerja penyedia jasa yang diperoleh dari perusahaan pemilik pekerjaan. Tujuan studi ini untuk mengkaji tentang hubungan hukum antara pekerja dari perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemilik kerja serta perlindungan hukum ketenagakerjaan pekerja penyedia jasa yang diperoleh dari perusahaan pemilik pekerjaan. Studi ini menggunakan metode normatif dengan mengumpulkan data yang bersumber dari bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum ketenagakerjaan dan jurnal hukum. Serta mengumpulkan data yang bersumber dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Hasil studi dalam jurnal ini adalah adanya hubungan hukum antara pekerja dari penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan, selain perjanjian pemborongan dan atau perjanjian penyedia jasa maka dapat didukung dengan perjanjian jual beli antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan yang dimana secara tidak langsung

---

\* Makalah Ilmiah Ini Merupakan Ringkasan Diluar Skripsi

\*\* Ida Ayu Hanganararas Dhaneswara adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, gekraras@yahoo.com

\*\*\* I Made Dedy Priyanto adalah dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Udayana, dedy.priyanto23@yahoo.com

melibatkan pekerja/jasa didalamnya. Kemudian, pekerja dari perusahaan penyedia jasa yang bekerja di perusahaan pemilik pekerjaan, maka pekerja mendapat perlindungan yang meliputi perlindungan sosial, ekonomi dan teknis dari pemilik pekerjaan yang telah diserahkan kepada penyedia jasa.

**Kata kunci : Pekerja, Penyedia Jasa, Pemilik Pekerjaan, Hubungan Hukum, Perlindungan Hukum**

### **ABSTRACT**

*This journal is based on the approval of legal workers from service providers obtained from the employer. From this background raised issues related to the relationship between workers of service providers and employers who work with the protection of employment law workers of service providers obtained from employers of employment. The purpose of this study is to examine the legal relationship between workers of service providers and employers of work companies and protection of labor law This research uses a normative method by collecting data sourced from secondary legal materials in the form of labor law books and legal journals. As well as collecting data relating to primary legal material regarding labor laws and regulations. The results of the study in this journal are the legal relationship between workers of the service provider and the employer, in addition to contracting agreements and / or service provider agreements, it can be supported by a sale and purchase agreement between the service provider company and the employer which indirectly involves workers / services therein. Then, workers from service provider companies who work in the company that owns the work, then workers get protection which includes social, economic and technical protection from the work owner that has been submitted to the service provider.*

**Keywords: Workers, Service Providers, Employment Owners, Legal Relations, Legal Protection.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring perkembangan zaman, tentunya kehidupan manusia akan berubah mengikuti perkembangan zaman tersebut. Perubahan tersebut biasanya dapat berupa perubahan pola pikir,

gaya hidup, dan kebutuhan sehari-hari manusianya. Jika mengarah pada kebutuhan sehari-hari, perlu diketahui bahwa terdapat tiga kebutuhan manusia yaitu kebutuhan sandang, pangan dan papan. Maka dari hal tersebut, dapat dilihat kenyataannya bahwa pada zaman modern ini, nilai nominal pada masing-masing kebutuhan tersebut dikatakan lumayan tinggi dari pada kebutuhan pada zaman dahulu.

Jadi terlihat bahwa terjadinya perubahan terhadap nilai nominal kebutuhan sehari-hari manusia dari zaman ke zaman. Semakin berkembangnya zaman maka semakin meningkat pula nilai nominal kebutuhan manusia. Manusia dituntut untuk bekerja dengan giat agar mampu memenuhi kelangsungan hidupnya. Seperti yang diketahui bahwa dalam dunia bekerja ada yang disebut sebagai pekerja kontrak dan pekerja tetap. Pekerja kontrak biasanya bersifat sementara dan sudah ada batas waktunya. Sedangkan pekerja tetap bersifat terus-menerus, tetap dan tidak ada batasan waktu. Karena jurnal yang saya tulis ini masuk dalam materi *outsourcing* yang dimana istilah *outsourcing* hanya dikenal di luar negeri, sementara di Indonesia tidak mengenal istilah *outsourcing*. Memang istilah *outsourcing* ini disebut dengan alih daya di Indonesia, namun di Indonesia belum ada pengaturan tersendiri mengenai *outsourcing*.

Terkait dengan alih daya ini, maka dikenal dengan adanya perusahaan penyedia tenaga kerja beserta tenaga kerja (pekerja/buruh). Pada penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang yang bekerja kasar atau kuli.<sup>1</sup> Kedua pihak ini, yaitu antara perusahaan penyedia tenaga kerja dan tenaga kerja (pekerja/buruh) terikat dengan perjanjian tertulis (PKWT dan atau PKWTT). Syarat-syarat yang ada pada PKWT ini

---

<sup>1</sup> I Made Udiana, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, h.43.

tercantum dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sekaligus didalamnya memuat batasan waktu dalam bekerja. Kemudian, karena dalam PKWT biasanya adalah pekerja kontrak, maka pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang disepakatkan dalam PKWT tersebut. Tidak hanya pekerja, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja juga harus berpedoman dengan apa yang disepakatkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja tersebut dikatakan berada dibawah perusahaan penyedia tenaga kerja. Maka pekerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja tersebut nantinya ditempatkan atau dipekerjakan di perusahaan pemilik kerja. Terkait dengan pihak-pihak yang berperan tersebut, maka judul jurnal ini adalah “Perlindungan Hukum Pekerja Dari Perusahaan Penyedia Jasa Yang Bekerja Pada Perusahaan Pemilik Kerja” dengan mengangkat masalah yaitu hubungan hukum antara pekerja dari perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemilik kerja serta perlindungan hukum ketenagakerjaan pekerja dari penyedia jasa yang diperoleh dari perusahaan pemilik pekerjaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana hubungan hukum antara pekerja penyedia jasa dengan perusahaan pemilik pekerjaan ?
2. Apakah pekerja dari perusahaan penyedia jasa memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan dari pemilik pekerja ?

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Tujuan studi ini untuk mengkaji hubungan hukum antara pekerja dari perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pemilik pekerjaan serta perlindungan hukum ketenagakerjaan pekerja penyedia jasa yang diperoleh dari perusahaan pemilik pekerjaan.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penulisan**

Metode yang digunakan studi ini adalah metode normatif dengan mengumpulkan data yang bersumber dari bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum ketenagakerjaan dan jurnal. Serta mengumpulkan data yang bersumber dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

### **2.2 Hasil dan Analisis**

#### **2.2.1 Hubungan Hukum Antara Pekerja Penyedia Jasa Dengan Perusahaan Pemilik Pekerjaan**

Hubungan hukum (*rechtbetrekkingen*) adalah hubungan yang lahir karena adanya dua subyek hukum atau lebih berkenaan dengan hak dan kewajiban pihak satu dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.<sup>2</sup> Hubungan hukum ini melahirkan hak dan kewajiban pribadi dalam hidup bermasyarakat.<sup>3</sup>

Hubungan hukum dapat terjadi apabila dibentuknya suatu perjanjian kerja. Dengan perkataan lain bahwa perjanjian kerjalah yang melahirkan suatu hubungan hukum yang membentuk suatu hubungan kerja. Jadi hubungan hukum ini lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>4</sup> Perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja bertujuan agar pihak-pihak yang bersangkutan dapat

---

<sup>2</sup> Dewa Gede Ari Yudha Brahmanta, 2016, *Hubungan Hukum Antara Pelaku Usaha Dengan Konsumen*, Universitas Udayana, Vol 04, No 02, Bali, h. 3, URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/19094/12540> diakses pada tanggal 18 September 2019 pukul 19:02 Wita.

<sup>3</sup> I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, h. 27.

<sup>4</sup> Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 53.

melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing dengan baik serta dapat dijadikan dasar/pedoman dalam menjalin suatu hubungan kerja.

Perjanjian dalam Alih Daya dapat berbentuk perjanjian pemborongan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam penyediaan jasa pekerja ada 2 tahapan perjanjian yaitu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan, kemudian perjanjian antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja.<sup>5</sup>

Perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan yang menyediakan jasa pekerja untuk bekerja pada perusahaan pemilik pekerjaan.<sup>6</sup> Jadi pekerja yang disediakan dalam perusahaan penyedia jasa ini adalah untuk dipekerjakan atau ditempatkan di perusahaan pemilik pekerjaan.

Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi ketenagakerjaan. Antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pemilik pekerjaan wajib untuk membuat perjanjian secara tertulis. Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan.<sup>7</sup> Perjanjian tertulis itu disepakati oleh kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Kemudian, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara

---

<sup>5</sup> Laksanto Utomo, 2015, *Model Outsource Di Indonesia*, Media Kampus Indonesia, Jakarta, h. 83.

<sup>6</sup> Much Nurachmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visimedia Pustaka, Jakarta, h. 13.

<sup>7</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 225-227

Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh disebutkan bahwa apabila perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemilik pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:

- a) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b) Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemilik pekerjaan, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>8</sup>

Dari hal tersebut diatas khususnya bagian huruf b, maka hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pasal 66 ayat (2), bagian huruf a dan huruf b.

Lalu, adapula seperti yang disebutkan diatas bahwa terdapat suatu perjanjian tertulis yang mengikat pihak perusahaan penyedia jasa dan pihak perusahaan pemilik pekerjaan. Dalam

---

<sup>8</sup> Nicky E.B Lumingas, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing*, Universitas Sam Ratulangi, Vol 01, No 01, Sulawesi Utara, h. 151, URL: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/1319> diakses pada tanggal 20 September 2019 pukul 20:01 Wita.

perjanjian tersebut, tentunya pekerja itu sendiri ikut terlibat didalamnya dan pekerja ini nantinya diserahkan oleh penyedia jasa kepada perusahaan pemilik pekerjaan. Namun disini, pihak pekerja tidak menjadi pihak yang utama didalam membuat suatu perjanjian tertulis tersebut. Yang disebut sebagai pihak-pihak yang utama dalam membuat perjanjian tertulis tersebut adalah pihak perusahaan penyedia jasa dan pihak perusahaan pemilik pekerjaan. Dan disini pihak perusahaan penyedia jasa yang mendaftarkan perjanjian tertulis tersebut, kemudian disepakati oleh kedua belah pihak. Sehingga keduanya dapat terikat atas perjanjian perjanjian tertulis yang dibuatnya (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-101/MEN/VI/2004), tanpa adanya campur tangan dari pekerja itu sendiri.

Oleh karena itu, jika mengarah pada hubungan kerja antara pekerja dari penyedia jasa dan perusahaan pemilik kerja maka dikatakan ada hubungan hukum tetapi tidak jelas hubungan diantara keduanya. Ini karena diantara keduanya tidak ada perjanjian tersendiri secara langsung diantara pekerja dari penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan, yang dimana hal ini menimbulkan kedudukan hubungan pekerja dan pemilik pekerja menjadi tidak jelas.

Meskipun pekerja dilibatkan dalam isi perjanjian tertulis antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan maka secara tidak langsung pekerja sudah mengambil suatu pekerjaan yang sebagaimana disepakatkan dalam perjanjian, dan berarti hubungan hukumnya bukan hanya antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan tapi juga pekerja dan perusahaan pemilik pekerjaan. Namun tetap saja belum ada pengaturan mengenai hubungan hukum antara pekerja dari penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan. Jadi dari



penjelasan diatas, ada hubungan hukum antara pekerja dari penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan namun masih tidak jelas. Disini, hubungan hukum yang terlihat jelas adalah hubungan hukum antara pihak perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan. Kemudian hubungan hukum antara pihak pekerja dan pihak perusahaan penyedia jasa.

Biarpun dikatakan tidak jelas hubungannya, maka pekerja dari penyedia jasa yang bekerja di perusahaan pemilik pekerjaan tersebut harus tetap tunduk pada peraturan perusahaan pemilik pekerjaan, yang dimana peraturan perusahaan ini harus dilaksanakan oleh pekerja dari penyedia jasa.

Selain hal diatas, untuk mendukung bahwa adanya hubungan hukum antara pekerja dari penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan dapat dilakukan dengan cara penyerahan hak milik. Cara untuk memperoleh hak milik ini dapat melalui penyerahan. Penyerahan hak milik yang dilakukan ini dapat mengakibatkan hak milik tersebut menjadi beralih. Tindakan penyerahan merupakan syarat beralihnya hak milik.<sup>9</sup>

Berdasarkan pada Bab III Tentang Hak Milik, khususnya pasal 584 KUHPer menyatakan bahwa: “hak milik atas suatu barang tidak dapat diperoleh selain dengan pengambilan untuk dimiliki, dengan perlekatan, dengan lewat waktu, dengan pewarisan, baik menurut undang-undang maupun menurut surat wasiat, dan dengan penunjukan atau penyerahan berdasarkan suatu peristiwa perdata untuk pemindahan hak milik, yang dilakukan oleh orang yang berhak untuk berbuat terhadap barang itu”. Dari bunyi pasal tersebut, terdapat kalimat “penyerahan berdasarkan suatu peristiwa perdata untuk pemindahan hak

---

<sup>9</sup> Ahmad Rizky Sridadi, 2009, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Airlangga University Press, Surabaya, h. 18.

milik”. Peristiwa perdata itu maksudnya bisa berupa perjanjian, dan perjanjian yang paling umum terjadi adalah perjanjian jual beli.

Terkait dengan jual beli, maka berdasarkan pada Bab V Tentang Jual Beli, pasal 1459 KUHPer menyatakan bahwa: “hak milik atas barang yang dijual tidak pindah kepada pembeli selama barang itu belum diserahkan menurut Pasal 612, 613 dan 616.” Dengan perkataan lain, bahwa perjanjian jual beli menurut pasal 1459 KUHPer tersebut itu belum adanya perpindahan hak milik dari penjual kepada pembeli. Hak milik baru berpindah jika dilakukan dengan penyerahan.

Perjanjian jual beli ini dapat dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan yang dimana hal ini mendukung untuk terjadinya suatu hubungan hukum antara pekerja dari penyedia jasa dan perusahaan pemilik pekerjaan. Ini karena pekerja itu sendiri pasti terlibat di dalam perjanjian jual beli tersebut dan perusahaan penyedia jasa ini secara tidak langsung menjadi perantara dalam berlangsungnya suatu hubungan hukum antara pihak pekerja dan pemilik pekerjaan. Perjanjian jual beli yang dilakukan adalah perjanjian jual beli berupa jasa. Perusahaan penyedia jasa yang menyediakan jasa pekerja tersebut menjual jasa kepada perusahaan pemilik pekerjaan yang kemudian jasa tersebut dibeli oleh perusahaan pemilik pekerjaan. Disini perusahaan penyedia jasa berkewajiban untuk menyerahkan hak milik atas jasa untuk dijual sekaligus berhak untuk menuntut pembayaran harga yang telah disetujui. Sedangkan perusahaan pemilik pekerjaan berkewajiban membayar harga jasa tersebut sebagai imbalan haknya untuk menuntut penyerahan hak milik atas barang yang dibelinya. Hak milik atas jasa akan berada pada perusahaan pemilik pekerjaan sepenuhnya

apabila jasa tersebut sudah dibayar oleh pemilik pekerja dan kemudian dilakukannya penyerahan secara nyata oleh perusahaan penyedia jasa kepada perusahaan pemilik pekerjaan.<sup>10</sup>

### **2.2.2 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Pekerja Penyedia Jasa yang diperoleh dari Pemilik Pekerja**

Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan adalah perlindungan yang menggunakan sarana hukum, perlindungan atas pemenuhan hak-hak dasar pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara hukum ketenagakerjaan yang berperan adalah majikan/atasan, memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar yang dimiliki pekerja yang bekerja di dalam suatu perusahaan, dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan perundang-undangan tentang perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Sama halnya dengan pekerja dari perusahaan penyedia jasa yang bekerja di perusahaan pemilik pekerjaan, maka pekerja menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan pemilik pekerjaan dan pekerja dari perusahaan penyedia jasa ini berhak mendapat perlindungan hukum dari perusahaan pemilik pekerjaan. Jadi perusahaan pemilik pekerjaan bertanggung jawab atas perlindungan pekerja.

Adapun tiga perlindungan yang diperoleh pekerja selama bekerja di Perusahaan Pemilik Pekerjaan, antara lain:

1. Perlindungan Sosial
2. Perlindungan Ekonomi

---

<sup>10</sup> Gatot Supramono, 2014, *Transaksi Bisnis Saham dan Penyelesaian Sengketa Melalui Pengadilan*, Kencana, Jakarta, h. 36.

### 3. Perlindungan Teknis

Pertama, perlindungan sosial atau jaminan sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 1 ayat (1), pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut: “ Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”.<sup>11</sup> Jadi perusahaan pemilik pekerjaan yang telah diserahkan kepada penyedia jasa bertanggung jawab atas perlindungan sosial pekerja yaitu dengan memberikan santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja.

Kedua perlindungan ekonomi. Perlindungan ekonomi tersebut adalah perlindungan atas upah. Hal ini secara tegas terkandung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat (1) yang menyatakan bahwa: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pada pasal 88 ayat (1), 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,

---

<sup>11</sup> H. Zaeni Ashyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, h. 148.

sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.<sup>12</sup>

Sistem pembayaran upahnya dilakukan oleh perusahaan pemilik pekerjaan, namun tidak diberikan secara langsung kepada pekerja dari penyedia jasa, melainkan diberikan kepada perusahaan penyedia jasanya terlebih dahulu, kemudian perusahaan penyedia jasa membayar upah pekerja dari perusahaan penyedia jasa tersebut.<sup>13</sup>

Adapula teori keadilan yang digunakan sebagai dasar analisis perlindungan hukum pekerja adalah teori keadilan Aristoteles. Penekanan perimbangan atau proporsi pada teori keadilan Aristoteles, dapat dilihat dari apa yang dilakukannya bahwa kesamaan hak itu haruslah sama diantara orang-orang yang sama (J.H. Rapar, 1991 : 82).<sup>14</sup>

Seperti contoh, pekerja dari penyedia jasa yang memperoleh perlindungan atas upah, yang dimana sistem pembayaran upah tersebut dilakukan oleh perusahaan pemilik pekerjaan, ini harus sesuai dengan upah minimum regional (UMR) yang dimana menjadi kewajiban yang harus dipenuhi dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, upah yang dilakukan terlebih dahulu oleh perusahaan pemilik pekerjaan, yang kemudian diserahkan kepada perusahaan perusahaan penyedia jasa, maka upah tersebut menjadi tanggung jawab bagi perusahaan penyedia jasa. Sehingga, nantinya perusahaan penyedia jasa menyerahkan upah tersebut

---

<sup>12</sup> Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Vol 03, No 02, Jakarta, h.7, URL: <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Yuridis/article/view/179> diakses pada tanggal 21 September 2019 pukul 18:05 Wita.

<sup>13</sup> Much Nurachmad, *loc. cit.*

<sup>14</sup> Bahder Johan Nasution, 2014, *Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern*, Universitas Jambi, Vol 03, No 02, Jambi, h. 120, URL: <https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/view/11106> diakses pada tanggal 20 September 2019 pukul 21:05 Wita.

kepada pekerja. Karena pekerja sudah menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan pemilik pekerjaan dan sudah mematuhi peraturan perusahaan, maka disini peran perusahaan penyedia jasa yang diberikan upah terlebih dahulu oleh pemilik pekerjaan, yang kemudian nantinya diberikan kepada pekerja secara langsung maka harus berdasarkan pada teori keadilan Aristoteles, sehingga hak atas upah yang diperoleh pekerja tersebut mendapat perlindungan serta penghasilannya dianggap cukup dan layak bagi pekerja dan setimpal dengan apa yang dikerjakan selama ia bekerja di perusahaan pemilik pekerjaan. Hal ini dapat dikaitkan dengan penekanan perimbangan atau proporsi pada teori keadilan Aristoteles yakni dapat dilihat dari apa yang dilakukannya bahwa kesamaan hak itu haruslah sama diantara orang-orang yang sama.

Ketiga, perlindungan teknis. Perlindungan teknis adalah perlindungan dalam bentuk kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pada pasal 86 ayat (1). Pentingnya perlindungan dalam bentuk ini karena dapat melindungi pekerja dari peristiwa kecelakaan kerja. Pekerja mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis. Jadi perusahaan pemilik pekerjaan yang telah diserahkan kepada penyedia jasa bertanggung jawab atas perlindungan teknis yaitu kesehatan dan keselamatan kerja.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja dan pemilik pekerjaan, dapat dilakukan dengan membuat perjanjian tersendiri seperti perjanjian jual beli yang dimana perusahaan penyedia jasa menjual jasa dan dibeli oleh perusahaan pemilik pekerja. Jika jasa tersebut sudah dibayar oleh pemilik pekerja, maka perusahaan penyedia jasa wajib menyerahkan jasa tersebut kepada pemilik pekerjaan agar kepemilikan atas jasa tersebut sepenuhnya berada pada pemilik pekerjaan. Kemudian, apabila dilakukan penyerahan pekerjaan oleh pemilik pekerja kepada penyedia jasa selain dengan perjanjian pemborongan dan lain-lainnya, maka kedudukan kepemilikan pekerjaan tersebut masih tetap ada pada pemilik pekerjaan, sehingga terjadi hubungan hukum.
2. Pemilik pekerjaan yang telah diserahkan kepada penyedia jasa bertanggung jawab atas perlindungan pekerja yang meliputi perlindungan sosial, ekonomi dan teknis.

### **3.2 Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan permasalahan diatas:

1. Hendaknya, untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja dan pemilik pekerjaan maka dapat dilakukan dengan perjanjian jual beli yang dimana perusahaan penyedia jasa menjual jasa dan telah dibeli oleh perusahaan pemilik pekerja. Apabila jasa ini telah dibayar oleh pemilik pekerjaan, alangkah baiknya jasa ini benar diserahkan kepada pemilik pekerjaan agar kepemilikan atas jasa tersebut sepenuhnya berada pada pemilik pekerjaan. Dan, saat dilakukan penyerahan pekerjaan atau jasa oleh pemilik pekerja kepada penyedia jasa, maka kedudukan kepemilikan

pekerjaan tersebut tetap dapat berada pada pemilik pekerja, selain dengan perjanjian pemborongan dan atau perjanjian penyedia jasa. Sehingga adanya hubungan hukum.

2. Hendaknya pemilik pekerjaan yang telah diserahkan kepada penyedia jasa memenuhi tanggung jawab dengan memberikan perlindungan bagi pekerja yang meliputi perlindungan sosial, ekonomi dan teknis.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku-buku :**

- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ahmad Rizky Sridadi, 2009, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Airlangga University Press, Surabaya.
- Gatot Supramono, 2014, *Transaksi Bisnis Saham dan Penyelesaian Sengketa Melalui Pengadilan*, Kencana, Jakarta.
- H. Zaeni Ashyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- I Made Udiana, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar.
- I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar.
- Laksanto Utomo, 2015, *Model Outsource di Indonesia*, Media Kampus Indonesia, Jakarta.
- Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Much Nurachmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visimedia Pustaka, Jakarta.

### **Jurnal Ilmiah :**

- Bahder Johan Nasution, 2014, *Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern*, Universitas Jambi, Vol 03, No 02, Jambi, h. 120, URL: <https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/view/11106> diakses pada tanggal 20 September 2019 pukul 21:05 Wita.



- Dewa Gede Ari Yudha Brahmanta, 2016, *Hubungan Hukum Antara Pelaku Usaha Dengan Konsumen*, Universitas Udayana, Vol 04, No 02, Bali, h. 3, URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/19094/12540> diakses pada tanggal 18 September 2019 pukul 19:02 Wita.
- Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Vol 03, No 02, Jakarta, h. 7, URL: <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Yuridis/article/view/179> diakses pada tanggal 21 September 2019 pukul 18:05 Wita.
- Nicky E.B Lumingas, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing*, Universitas Sam Ratulangi, Vol 01, No 01, Sulawesi Utara, h. 151, URL: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/1319> diakses pada tanggal 20 September 2019 pukul 20:01 Wita.

#### **Peraturan Perundang-Undangan :**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh