
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING
CV. HARAPAN MULIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA
(STUDI KASUS PERJANJIAN JOB ORDER NO.009/JO/SDM-
HM/I/2024)**

Donni Damari¹, M. Nassir Agustiawan², Dian Samudra³

donnidamari78@gmail.com¹, mukhamadnassiragustiawan@gmail.com², disamudra@gmail.com³

Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Indonesia adalah Negara hukum hal tersebut tertuang didalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berkaitan dengan makna Negara Hukum yang tertuang dalam konsitusi adalah Negara yang menegakan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan, dan tidak ada kekuasaan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel). Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan hukum bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pentingnya bagaimana perlindungan hukum pekerja outsourcing CV. Harapan Mulia ditinjau berdasarkan ketentuan undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja dan apa yang menjadi kendala terhadap hak-hak pekerja dalam perjanjian job order yang di berlakukan. Peneliti menggunakan Metode penelitian normatif dan empiris metode pendekatan deskriptif kualitatif yang diambil data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing memiliki tujuan untuk menentukan kekuatan hukum suatu perjanjian, tidak terletak pada bentuknya, yaitu secara tetulis atau lisan, melainkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KHUPerdata dan Ketentuan Pasal 81 Angka 13 Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Diadakan audit pengaturan khusus terhadap perusahaan yang menyebabkan kerugian perkerja outsourcing akibat perjanjian job order dan dapat memberikan kekuatan hukum agar memberikan efek jera.

Kata kunci: Perlindungan hukum, pekerja outsourcing, undang-undang tentang cipta kerja.

ABSTRACT

Indonesia is a rule of law state, this is stated in Article 1 paragraph 3 of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. In connection with the meaning of the rule of law as stated in the constitution, it is a state that upholds the supremacy of law to uphold truth and justice, and there is no power that cannot be exercised. responsible (accountable). Therefore, efforts are needed to foster, direct and provide legal protection for workers to create prosperity related to what they do. This research aims to see the importance of legal protection for CV outsourcing workers. Harapan Mulia is reviewed based on the provisions of law number 6 of 2023 concerning job creation and what are the obstacles to workers' rights in the job order agreement that is in effect. The researcher used normative and empirical research methods, a qualitative descriptive approach, which took primary data by conducting interviews and secondary data by processing data from primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The results of the research show that the implementation of legal protection for outsourced workers has the aim of determining the legal force of an agreement, not in its form, namely written or oral, but must fulfill the conditions for the validity of the agreement as regulated in Article 1320 of the Civil Code and the provisions of Article 81 Number 13 Article 57 Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. A special regulatory audit is held for companies that cause losses to outsourced workers due to job order agreements and can provide legal force to provide a

deterrent effect.

Keywords: *Legal protection, outsourcing workers, Law concerning job creation.*

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapat kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia, terhadap pekerja. Yang mana perlindungan tersebut merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa “mengatur perusahaan outsourcing harus berbadan hukum dan mengantongi izin”. Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Maka manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan hukum, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidak pastian, baik itu ketidak pastian yang sifat nya spekulasi maupun ketidak pastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Maka dari itu untuk menjamin semua itu maka terbentuklah berbagai peraturan mengenai jaminan sosial tenaga kerja.

Pengusaha dan pekerja/buruh merupakan bagian dari subjek hukum ketenagakerjaan yang merupakan roda penggerak utama bagi suatu perekonomian disuatu negara yang saling membutuhkan satu sama lain, oleh sebab itu dibutuhkan aturan yang mengatur hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh tersebut. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perkembangan Industri yang semakin pesat di Indonesia khususnya di Kota Cilegon, banyak perusahaan-perusahaan industri pabrik baik industri baja dan lainnya, semakin banyak pula akan kebutuhan-kebutuhan barang untuk menunjang jalannya produksi perusahaan tersebut contohnya kebutuhan-kebutuhan domestik kebutuhan angkutan logistik, sumber daya manusia, safety equipment dengan begitu perusahaan tersebut tentu membutuhkan rekanan perusahaan yang bergerak di bidang logistik untuk menjalin kerjasama dalam pengadaan angkutan barang kebutuhan perusahaan.

Di Cilegon kini sudah banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang logistik salah satunya CV. Harapan Mulia perusahaan ini bergerak dibidang general logistik, mensuplai sumber daya manusia serta angkutan-angkutan barang mobil trailer, tronton kebutuhan perusahaan pabrik di Kota Cilegon dan sekitarnya dan juga sangat dibutuhkan bagi perusahaan-perusahaan industri disekitar salah satunya untuk menjalin kerjasama dalam pengadaan sumber daya manusia serta angkutan barang bagi perusahaan industri tersebut dengan cara membuat kontrak kerjasama dalam hal pengadaan sumber daya manusia dan angkutan barang.

Dalam dunia bisnis tidak bisa terlepas dari hubungan satu dengan yang lainnya. Yang paling sering dilakukan oleh seorang pembisnis maupun perusahaan untuk menjaga/mengikat hubungan kerjasama adalah melalui sebuah perjanjian / kontrak.

Membuat kesepakatan melalui sebuah perjanjian tersebut bisa saja dikarenakan dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan ataupun dalam rangka memperoleh keuntungan. Misalnya perjanjian transaksi pengadaan transportasi angkutan barang, perjanjian kontrak kerja bersama dalam hal sewa menyewa dan sebagainya antar perusahaan,

Kebanyakan masyarakat atau pelaku usaha di Indonesia masih kurang paham betul akan pentingnya melakukan perjanjian secara tertulis. Mereka masih banyak yang melakukan dengan perjanjian lisan, walaupun perjanjian lisan tidak dilarang oleh KUHPerdara, namun perjanjian lisan tidak memiliki kekuatan hukum yang kuat dibandingkan perjanjian dalam bentuk tertulis. Sedangkan perjanjian yang dibuat secara tertulis dihadapan notaris atau pejabat pemerintahan memiliki kekuatan pembuktian yang sempurna.

Sesuai dengan ketentuan suatu perjanjian kontrak kerjasama berdasarkan pasal 1320 KUHPerdara, sistem pembuatan perjanjian harus meliputi 4 syarat sah nya perjanjian yaitu adanya kata sepakat, kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu dan suatu sebab (kausal) yang halal. Persyaratan yang pertama dan kedua disebut syarat subjektif karena berkenaan dengan subjek perjanjian. Sedangkan, persyaratan yang ketiga dan keempat berkenaan dengan objek perjanjian dinamakan syarat objektif. Mengingat begitu pentingnya sebuah perjanjian, agar tidak timbul permasalahan di kemudian hari akibat kurang pemahannya dalam membuat suatu perjanjian. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja sudah dilidungi namun belum ada ketentuan baku mengenai dan tata cara memperoleh haknya sehingga harus diatur sendiri secara jelas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Mengingat begitu pentingnya pemahaman tentang bagaimana cara memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing. Maka objek penelitian yang menjadi latar belakang masalah dalam penulisan skripsi ini adalah “Perlindungan hukum terhadap Outsourcing CV. Harapan Mulia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”.

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing CV. Harapan Mulia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja(Studi Kasus Perjanjian Job Order No.00/JO/SDM-HM/I/2024)”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif melibatkan analisis terhadap norma hukum, peraturan hukum, prinsip-prinsip hukum, doktrin hukum, teori-teori hukum, dan sumber-sumber hukum lainnya untuk menemukan solusi dalam kasus hukum yang sedang diteliti. pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi dan memotret situasi sosial secara menyeluruh, luas dan mendalam. Analisis data dilakukan secara induktif berdasarkan pada data yang diperoleh di lapangan. Metode penelitian kualitatif dapat menjelaskan sebuah masalah serta menguraikan solusinya secara mendalam dan sistematis. Metode ini memberi ruang bebas bagi peneliti untuk terus mencari tahu atau investigasi tentang permasalahan yang sedang dikajinya.4 Digunakan beberapa pendekatan yang sesuai dengan objek penelitian, di antaranya pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, pendekatan konseptual. Metode pengumpulan data yakni studi kepustakaan, observasi, dokumentasi dan wawancara. Hasil dari analisis tersebut akan peneliti hubungkan dengan permasalahan dalam penelitian ini

untuk menghasilkan suatu penelitian yang obyektif guna menjawab segala permasalahan di dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing CV. Harapan Mulia ditinjau Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Perusahaan CV. Harapan Mulia dalam usahanya yang bergerak di bidang jasa pengadaan aktivitas penyediaan tenaga kerja waktu tertentu dalam menjalankan usaha haruslah berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang dimana salah satunya di atur dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan ketentuan pasal 1320 KUHPerdara yang menyatakan untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya, bahwa perusahaan CV. Harapan Mulia dalam membuat hukum kontrak perjanjian job order dengan pihak pekerja outsourcing telah terlebih dahulu para pihak menyetujui atau telah sepakat untuk membuat suatu kontrak.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, bahwa dalam membuat hukum kontrak CV. Harapan Mulia kedua belah pihak telah memiliki kecakapan dalam membuat hukum kontrak tersebut seperti cakap dalam bertindak dan kedua belah pihak dapat diminta pertanggung jawaban secara hukum.
- c. Suatu hal tertentu, bahwa CV. Harapan Mulia di dalam usahanya yang bergerak di bidang jasa yang bergerak sebagai supplier serta kegiatan usaha di bidang pengadaan barang dan jasa sehingga didalam hukum kontrak tersebut suatu hal yang telah dilakukan adalah usaha jasa yang bergerak sebagai pengadaan tenaga kerja ataupun jasa.
- d. Suatu sebab yang halal, bahwa CV. Harapan Mulia dalam usahanya yang bergerak di bidang jasa yang bergerak sebagai pengadaan tenaga kerja serta kegiatan usaha yang halal dan tidak bertentangan dengan hukum sehingga usaha yang di jalankan oleh CV. Harapan Mulia adalah usaha yang halal dan tidak bertentangan dengan hukum.

Perihal perekrutan karyawan sampai terjadinya suatu perjanjian kerja dan dipekerjakan bahwa perusahaan CV. Harapan Telah mematuhi peraturan hukum terkait suatu kontrak kerja dalam melaksanakan bidang suatu pekerjaan penyusunan kontrak perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang mana dalam penyusunannya harus menetapkan hak dan kewajiban para pihak dan perusahaan yang saling menguntungkan.

Dalam penyusunan perjanjian job order kerja sama haruslah berdasarkan itikad baik, yang artinya harus ada keterbukaan dan saling jujur pada kedua belah pihak dan adanya kesukarelaan tanpa adanya tekanan dan keterpaksaan antara kedua belah pihak, Perjanjian kerja sama dibuat secara tertulis secara terang dan jelas dengan menggunakan bahasa Indonesia. Namun hasil dari penelitian tersebut bahwasanya Perusahaan CV. Harapan Mulia belum melakukan penandatanganan perjanjian kerja bersama atau perjanjian job order pekerja outsourcing dengan sampai saat ini terhitung bulan januari 2024 sampai Juli 2024, meski pekerja outsourcing sudah melaksanakan kewajibannya yaitu bekerja dan menerima haknya yaitu gaji setiap bulan nya.

2. Analisis Kendala Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Job Order yang Berlaku di CV. Harapan Mulia

Suatu hukum kontrak yang telah dibuat tidak memenuhi ketentuan syarat yang telah

diatur didalam pasal 1320 KUHPerdara maka hal tersebut akan berdampak hukum. Sepertinya halnya dalam perjanjian job order tersebut terdapat hal-hal yang merugikan pekerja antara lain sebagai berikut :

- a. Perjanjian Job Order Belum Dilakukan
- b. Mendapatkan Gaji Yang Belum sesuai dengan pekerjaannya
- c. Hak Penempatan Tenaga Kerja
- d. Hak memiliki Waktu kerja yang manusiawi
- e. Hak Kebebasan berserikat
- f. Hak Untuk Istirahat dan cuti

Agar suatu kontrak oleh hukum dianggap sah sehingga mengikat kedua belah pihak, maka kontrak haruslah memiliki syarat-syarat tertentu.

Oleh karena itu apabila dalam hukum kontrak yang tersebut memiliki konsekuensi hukum dari tidak terpenuhinya salah satu atau lebih dari syarat-syarat sahnya kontrak tersebut bervariasi mengikuti syarat mana yang dilanggar. Kontrak yang tidak dapat dilaksanakan adalah kontrrak yang tidak begitu saja batal, tetapi tidak dapat dilaksanakan. Namun kontrak tersebut masih mempunyai status hukum tertentu. Bedanya dengan kontrak yang batal (demi hukum) adalah bahwa kontrak yang tidak dapat dilaksanakan masih mungkin di konversi menjadi kontrak yang sah, sedangkan bedanya dengan kontrak yang dapat dibatalkan, kontrak tersebut sudah sah, mengikat dan dapat dilaksanakan sampai dengan dibatalkan kontrak tersebut sementara kontrak yang tidak dapat dilaksanakan belum mempunyai kekuatan hukum sebelum dikonversi menjadi kontrak yang sah. Contoh kontrak yang tidak dapat dilaksanakan adalah kontrak yang seharusnya dibuat secara tertulis, tetapi dibuat secara lisan. Akan tetapi, kemudian kontrak tersebut ditulis oleh para pihak.

Berdasarkan uraian diatas tersebut maka bahwasanya perusahaan CV. Harapan Mulia dalam membuat hukum kontrak perjanjian job order kerja sama dengan pekerja outsourcing tidak mengikuti ketentuan sebagaimana yang diatur didalam pasal 1320 KUHPerdara sehingga di dalam memperkejakan seseorang bertentangan dengan hukum dan untuk mendapat perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing segera melakukan tanggung jawab secara penuh untuk dapat mengeluarkan membuat kontrak perjanjian kerja atau perjanjian job order antara perusahaan CV. Harapan Mulia dan Pekerja Outsourcing guna mendapatkan hak hak pekerja outsourceing dan keadilan serta kepastian Hukum. Ada juga syarat kontrak yang apabila tidak dipenuhi, hanya mengakibatkan dikenakan sanksi administratif terhadap salah satu pihak atau kedua belah pihak dalam kontrak tersebut. Misalnya apabila terhadap suatu kontrak memerlukan izin atau pelaporan terhadap instansi tertentu.

Jadi berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas tersebut dapat disimpulkan bahwasanya apabila suatu hukum kontrak tidak memenuhi syarat ketentuan sebagaimana yang telah diatur didalam pasal 1320 KUHPerdara, maka hal tersebut akan berdampak secara hukum yaitu terhadap kontrak yang telah dibuat dapat menjadi Batal demi hukum (Nietig, Null & Void), dan juga dapat dibatalkan (Vernietigbaar, Voidable) serta kontrak tersebut tidak dapat dilaksanakan (Unenforceable).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menyimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Untuk menentukan kekuatan hukum suatu perjanjian, tidak terletak padabentuknya, yaitu secara tertulis atau lisan, melainkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian

sebagaimana di atur dalam Pasal 1320 KUHPdata serta Pasal 81 angka 13 Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang memuat didalamnya pengaturan PKWT, Pengakhiran Hubungan Kerja dan Pemberian Uang ganti rugi serta mendapatkan kepastian hukum. perusahaan CV. Harapan Mulia dalam melakukan perekrutan, memperkejakan pekerja membuat suatu perjanjian kerja dan patuh terhadap hukum yang berlaku.

2. Tidak adanya Perjanjian job order yang dikeluarkan oleh perusahaan CV. Harapan Mulia, Tidak adanya Serikat Pekerja, Kurangnya Perlindungan Hukum terhadap pekerja outsourcing Dan Apabila suatu hukum kontrak tidak memenuhi syarat ketentuan sebagaimana yang telah diatur di dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan pasal 1320KUHPdata, maka hal tersebut akan berdampak secara hukum yaitu terhadap kontrak yang telah dibuat tersebut dapat menjadi Batal demi hukum (Nietig, Null & Void), dan juga Dapat Dibatalkan (Vernietigbaar, Voidable) serta Kontrak tersebut Tidak Dapat Dilaksanakan (Unenforceable). Dan tidak terpenuhinya hak hak pengaturan pkwt pengakhiran hubungan kerja dan pemberian uang ganti rugi akibat hukum yang cacat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan oleh peneliti maka didapat rekomendasi sebagai berikut :

1. Dalam membuat hukum kontrak hendaknya para pengusaha harus sesuai dengan ketentuan yang ada agar kontrak yang telah dibuat dikemudian hari tidak dapat dibatalkan baik secara hukum maupun secara sepihak.
2. Hendaknya para pihak sebelum melakukan perbuatan dalam hukum kontrak telah mengetahui isi yang akan di perjanjikan agar tidak ada pertentangan dikemudian hari dan tidak ada pihak yang dirugikan.
3. Perusahaan dan Pekerja hendaknya mentaati dalam menjalan hak dan kewajiban nya agar tidak bertentangan satu sama lainnya.
4. Diadakannya audit pengaturan khusus terhadap perusahaan yang menyebabkan kerugian pekerja outsourcing akibat perjanjian job order dan dapat memberikan kekuatan hukum agar memberikan efek jera.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke-4 EdisiRevisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT Citra Aditya Bakti, Bandung , 2021.

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi ke-12, Rajagrafindo Persada, Depok, 2014.

Mukti Fajar, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2019.

Jurnal

Hari Sutra Disemadi, “Lensa Penelitian Hukum: Esai Deskriptif tentang Metodologi Penelitian Hukum”, Jurnal Of Judicial Review, 24 (2) (December 2022).

Peraturan Perundang-Undangan

Penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 Dalam Amandemen Ke 4

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Dalam Amandemen ke 4