

## **Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja (Outsourcing ) di Cv Catur Bhakti Mandiri Kota Semarang**

**Destriana Windiyaning Mustika, Trisulistiyono**

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Corresponding Author:

[destrianawindianingmustika@students.unnes.ac.id](mailto:destrianawindianingmustika@students.unnes.ac.id)

ISSN 2964-3848

QRCBN 62-6861-0144-710

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing di CV Catur Bhakti Mandiri kota Semarang. Dalam beberapa tahun terakhir, praktik outsourcing telah menjadi pilihan strategis bagi banyak perusahaan di Indonesia, termasuk CV Catur Bhakti Mandiri, untuk meningkatkan efisiensi operasional. Namun, fenomena ini juga menimbulkan tantangan serius terkait perlindungan hak-hak pekerja, yang seringkali terabaikan dalam praktiknya. Oleh karena itu, pentingnya untuk mengeksplorasi bagaimana perlindungan hukum diterapkan dan diimplementasikan dalam konteks perusahaan ini. Metode penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pekerja sorting dan manajemen perusahaan, serta analisis dokumen terkait dengan kebijakan ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun CV Catur Bakti Mandiri telah berupaya untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, masih terdapat sejumlah kendala dalam implementasi perlindungan hak-hak pekerja. Banyak pekerja outsourcing yang tidak mendapatkan suatu informasi yang jelas mengenai

hak-hak mereka, serta mengalami ketidakpastian dalam kontrak kerja yang berdampak pada kesejahteraan mereka. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kurangnya pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan di kalangan pekerja outsourcing menjadi salah satu faktor yang memperburuk situasi. Banyak pekerja yang tidak menyadari atas hak-hak mereka terkait upah, jaminan sosial, dan perlindungan kesehatan, sehingga mereka cenderung menerima kondisi kerja yang tidak menguntungkan.

**Kata kunci:** perlindungan hukum, hak pekerja, outsourcing, ketenagakerjaan.

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya Indonesia dikenal sebagai negarahukum, yang berarti segala tindakan pemerintah dan warga negara harus tunduk pada hukum yang berlaku. Hukum adalah sistem peraturan yang bertujuan untuk menjaga ketertiban, menciptakan suatu keadilan, mencegah kekacauan serta melindungi individu dari penyalahgunaan kekuasaan. Pelanggaran terhadap hukum dapat mengakibatkan sanksi atau hukuman tertentu sesuai dengan peraturan yang dilanggar. Oleh karena itu pentingnya perlindungan hukum bagi masyarakat terutama dalam melindungi hak-hak masyarakat yang belum terpenuhi.

Dalam beberapa dekade terakhir, sektor industri dan bisnis di Indonesia telah menunjukkan transformasi yang cukup besar. Salah satu bentuk perubahan yang paling terlihat adalah semakin banyaknya perusahaan yang menerapkan sistem outsourcing, yaitu pelimpahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga, sebagai upaya untuk menekan biaya operasional, meningkatkan efisiensi, dan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja secara fleksibel. Sistem outsourcing kini semakin diminati oleh banyak perusahaan, terutama sebagai respons terhadap tekanan kompetisi global yang tinggi serta tuntutan untuk cepat beradaptasi dengan dinamika pasar dan perkembangan

teknologi. Meskipun demikian, penerapan outsourcing juga membawa sejumlah persoalan, khususnya terkait perlindungan hak-hak pekerja yang dalam banyak kasus masih belum terpenuhi secara layak.

Sistem outsourcing dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia telah memiliki dasar hukum melalui sejumlah regulasi, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan pedoman hak dan kewajiban bagi para pekerja dan pihak perusahaan. Namun, dalam praktiknya, upaya perlindungan terhadap hak-hak pekerja outsourcing masih menghadapi banyak tantangan, antara lain tidak jelasnya status pekerjaan, ketidakpastian dalam perjanjian kerja, terbatasnya akses terhadap jaminan sosial, dan lemahnya perlindungan keselamatan serta kesehatan kerja. Situasi tersebut membuat pekerja outsourcing sering berada dalam kondisi yang rawan, sehingga memerlukan perhatian serius dan perlindungan tambahan dari pihak pemerintah, pelaku usaha, maupun masyarakat luas.

CV Catur Bhakti Mandiri, yang beroperasi di Kota Semarang merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem outsourcing sebagai salah satu langkah dalam menjalankan strategi usahanya. Bergerak di sektor mebel furniture, CV Catur Bhakti Mandiri mempekerjakan tenaga kerja outsourcing guna menyesuaikan dengan kebutuhan operasional yang terus berubah, terutama pada bagian-bagian yang membutuhkan keterampilan dan sumber daya manusia yang spesifik. Dalam pelaksanaan aktivitas bisnis tersebut, perusahaan berkewajiban untuk menjamin bahwa hak-hak tenaga kerja outsourcing dipenuhi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Perlunya jaminan hukum bagi hak-hak pekerja outsourcing bukan hanya berkaitan dengan keadilan sosial, tetapi juga menjadi langkah penting dalam membangun hubungan industrial yang stabil dan berkesinambungan. Bentuk perlindungan tersebut meliputi hak untuk menerima upah secara layak, akses terhadap jaminan sosial, jaminan atas

keselamatan dan kesehatan selama bekerja, serta pemenuhan hak dan kewajiban lain yang menunjang kesejahteraan tenaga kerja. Kurangnya kejelasan dan kelengkapan dalam perlindungan hak pekerja tidak hanya berpotensi merugikan kesejahteraan karyawan, tetapi juga bisa menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan jika tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan.

Dengan semakin rumitnya peraturan ketenagakerjaan, perusahaan seperti CV Catur Bhakti Mandiri menghadapi tantangan besar untuk tidak sekadar mematuhi aturan yang ada, tetapi juga mampu menjalankan perlindungan terhadap hak-hak pekerja outsourcing dengan efektif. Beberapa masalah yang kerap timbul dalam pelaksanaan perlindungan tersebut mencakup ketidakjelasan status hubungan kerja antar pekerja outsourcing dengan perusahaan, minimnya pengetahuan pekerja mengenai hak-hak mereka, serta kurang optimalnya pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan.

Selain ketentuan hukum nasional, isu keselamatan dan kesehatan para pekerja juga menjadi fokus utama dalam upaya melindungi hak-hak pekerja outsourcing. UU Nomor 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja menetapkan tanggung jawab perusahaan untuk menyediakan suatu tempat kerja yang aman dan kondusif bagi para pekerjanya. Akan tetapi, pada kenyataannya, pekerja outsourcing di banyak perusahaan sering kali mengalami tingkat risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih besar karena kurangnya pelatihan serta perlindungan yang memadai. Karena itu, diperlukan analisis yang komprehensif mengenai penerapan perlindungan hukum terkait keselamatan kerja di CV Catur Bhakti Mandiri.

Perlindungan hukum memiliki tujuan untuk menjamin bahwa setiap subjek hukum dapat memperoleh hak-haknya. Jika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak tersebut, keberadaan perlindungan hukum dapat memberikan perlindungan secara menyeluruh kepada pihak yang dirugikan. Berbagai langkah

dalam bentuk penyusunan undang-undang dan kebijakan telah diambil untuk memberikan perlindungan hukum, namun sampai saat ini perlindungan tersebut belum juga berjalan secara maksimal. Perlindungan hukum tidak akan efektif tanpa adanya penegakan hukum, karena kedua hal tersebut saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Undang-undang berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum, sedangkan penegakan hukum merupakan proses untuk mewujudkan instrumen tersebut dalam praktik. Suatu perlindungan hukum dapat dikatakan terpenuhi apabila memenuhi empat elemen utama, yaitu perlindungan pemerintah terhadap warganya, jaminan kepastian hukum, hubungan yang jelas dengan hak-hak warga negara, serta penerapan sanksi hukum bagi pelanggar.

Merujuk pada regulasi hukum Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap individu memiliki suatu hak untuk diakui dan memperoleh perlindungan hukum yang setara di hadapan hukum. Agar memperoleh perlindungan hukum, seseorang dapat mengajukan laporan kepada pihak kepolisian terkait tindakan kriminal atau kerugian yang dialaminya. Polisi memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat. Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Kepolisian menyebutkan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah instrumen negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban publik, menegakkan hukum, serta menyediakan perlindungan, bimbingan, dan pelayanan kepada masyarakat guna menjaga keamanan nasional.

Saat ini, perkembangan bisnis di Indonesia semakin pesat dan meningkatkan tingkat persaingan, sehingga para pemilik perusahaan berupaya meningkatkan kualitas kinerja usahanya agar lebih efektif dan efisien dengan mempekerjakan tenaga kerja secara maksimal, dengan harapan pekerja dapat memberikan kontribusi serta keuntungan yang optimal sesuai tujuan perusahaan di lokasi kerja masing-masing. Kini, salah satu metode yang memudahkan pengusaha dalam mengembangkan usahanya adalah dengan memusatkan perhatian pada pekerjaan utama (core business), sementara

pekerjaan pendukung perusahaan diserahkan kepada pihak ketiga melalui perusahaan jasa penyedia tenaga kerja.

Landasan hukum outsourcing terdapat pada Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa sebuah perusahaan dapat mengalihkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui kontrak pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja secara tertulis. Seiring waktu, sistem ini terbukti sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kegiatan operasionalnya. Pada awalnya, konsep outsourcing dikembangkan sebagai cara untuk membagi risiko usaha terkait berbagai persoalan, dan belum dianggap sebagai suatu strategi bisnis. Saat menjalin hubungan kerja antara pekerja outsourcing dengan perusahaan, perlu dibuat perjanjian kerja yang jelas agar status pekerjaan dapat dipastikan. Hal ini sangat penting bagi pekerja outsourcing supaya mereka dapat memahami dengan jelas hak dan kewajiban dalam pekerjaan yang dijalani.

Hukum ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat penting dan fundamental, karena selain aspek teknis, ia juga mengandung unsur sosial, ekonomi, dan politik yang terkait erat dengan isu hak asasi manusia. Upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja atau buruh dalam memperjuangkan perlindungan dan hak-hak mereka meliputi penyelenggaraan demonstrasi besar-besaran di berbagai wilayah serta kampanye melalui media cetak dan elektronik, dengan tujuan menuntut perhatian pemerintah terhadap kondisi mereka dan meminta agar sistem outsourcing dihentikan. Karena sistem tersebut dianggap merugikan pekerja dalam hal perkembangan karier, di mana tidak ada kesempatan untuk promosi atau peningkatan jabatan, sehingga pekerja cenderung terjebak dalam posisi yang stagnan selama bekerja di perusahaan.

Pasal 1 ayat 1 Bab 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan

setelah periode kerja berlangsung. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja didefinisikan sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan demi memproduksi barang dan/atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat luas. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor tenaga kerja perlu mendapat perhatian khusus dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat, meliputi aspek pembinaan, pengarahan, dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Tujuan dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah menghilangkan praktik perbudakan dan memastikan perlakuan manusiawi terhadap para pekerja, sehingga kesejahteraan dan kualitas hidup mereka sebagai manusia dapat meningkat. Proses perlindungan ini memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang menyeluruh, terpadu, dan seimbang.

Pekerja dengan status tidak tetap wajib diperlakukan setara dengan pekerja tetap tanpa adanya bentuk diskriminasi apapun. Sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara tanpa diskriminasi dari pihak pengusaha.

Perlindungan terhadap pekerja dari dominasi pengusaha dapat terwujud jika seluruh pihak secara konsisten menjalankan aturan ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha untuk bertindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini dikarenakan penerapan hukum tidak hanya dapat dinilai dari segi yuridis semata, melainkan juga harus dilihat dari perspektif sosial dan filosofis.

Saat ini, pesatnya suatu perkembangan industri dan teknologi tetap juga harus menjaga kesinambungan pada sumber daya manusia yang menjadi pekerja/buruh dalam sector industri. Dalam hal ini, posisi dan kedudukan pekerja ataupun buruh walaupun dalam stigma ekonomi kelas buruh ataupun pekerja dalam kelas bawah, tetapi tetap hak-hak manusia sebagai seorang pekerja ataupun buruh tetap harus dilindungi oleh Pemerintah melalui hukum yang berlaku.

Sejarah mencatat bahwa secara social ekonomi, posisi para pekerja sangat dominan dalam proses industrialisasi. Dengan sederhana, bias dikatakan bahwa tidak akan ada industrialisasi tanpa ada angkatan kerja yang mendukungnya. Akan tetapi secara sosiologis, para pekerja dapat pula kita katakana sebagai kreasi langsung dari proses akumulasi kapital. Para ahli menyebut proses ini sebagai ekonomi industri, teknologi, kecakapan, dan keahlian khusus yang bersifat fungsional serta komplementer merupakan landasan utamanya.

Dalam periode waktu tertentu, ekonomi industri mulai menunjukkan dominasi yang biasanya ditandai dengan perubahan struktural, dimana menurut literatur ekonomi, kontribusi sektor pertanian semakin berkurang sementara sektor-sektor non-pertanian semakin meningkat peran dan sumbangannya dalam ekonomi nasional. Fenomena ini dikenal sebagai industrialisasi, yaitu aktivitas ekonomi yang sepenuhnya memanfaatkan teknologi modern, keahlian teknis, kemampuan manajerial, serta keterampilan khusus yang saling terkait untuk memproduksi barang dan jasa dalam jumlah besar demi memenuhi kebutuhan pasar. Para pakar menyebut proses tersebut sebagai ekonomi industri, dimana teknologi, keterampilan, dan keahlian khusus yang bersifat saling melengkapi menjadi fondasi utama. Berbeda dengan karakter ekonomi sektor pertanian, ekonomi industri tidak hanya memerlukan peralatan teknologi dan keterampilan khusus, tetapi juga membutuhkan modal atau kapital dalam jumlah yang sangat besar.

Investasi modal yang mendorong terjadinya industrialisasi membutuhkan tenaga kerja yang jumlahnya jauh lebih banyak dibandingkan dengan sektor pertanian. Namun, karena pekerjaan di sektor industri memerlukan keahlian khusus yang berbeda dengan keterampilan di sektor pertanian, maka secara otomatis kelas pekerja industri ini mengembangkan karakteristik dan budaya yang berbeda dari para petani pada umumnya. Di Indonesia, perjuangan para pekerja atau buruh bermula pada 1 Mei 1924, yang menjadi momen penting bagi kelompok Marxis-



Komunis untuk memperkuat kesadaran kelas buruh lewat peringatan Hari Buruh Internasional. Hingga saat ini, perjuangan para pekerja atau buruh ditegaskan melalui penerbitan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang sebelumnya diawali dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 mengenai Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, serta disusul oleh pengesahan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Masalah ketenagakerjaan terus berkembang menjadi lebih luas dan kompleks seiring waktu, karena tidak hanya melibatkan kepentingan pekerja atau buruh sebelum dan setelah masa kerja, tetapi juga berhubungan dengan pengusaha, pemerintah, serta masyarakat secara keseluruhan. Dalam konteks hubungan industrial, hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan terbentuk berdasarkan kesepakatan bersama. Penyusunan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha (majikan) akan menciptakan ikatan kerja antara kedua pihak. Ikatan kerja ini menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja maupun pengusaha. Setelah terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, kedua pihak wajib menjalankan hak dan kewajiban masing-masing. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi apabila terdapat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa hubungan kerja merupakan suatu bentuk hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Oleh sebab itu, isi dari perjanjian kerja yang dibuat harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB) yang berlaku.

Meskipun serikat pekerja memberikan tanggapan kritis terhadap pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja, pada kenyataannya Pemerintah Indonesia tetap mengesahkan

undang-undang tersebut dengan alasan bahwa UU Cipta Kerja berfungsi sebagai landasan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia. Status dan perlindungan hak-hak pekerja outsourcing menjadi persoalan yang dipertanyakan setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Penerapan konsep fleksibilitas tenaga kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja membawa pengaruh terhadap hak dan tanggung jawab pekerja. Kondisi ini biasanya menuntut pengaturan tenaga kerja yang bersifat minimal, seperti ketiadaan upah minimum dan melemahnya peran serikat buruh. Karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja.

Secara umum, tenaga kerja yang dipekerjakan memperoleh manfaat berupa peluang kerja yang luas, namun jika ditinjau lebih mendalam, banyak pekerja justru mengalami kerugian dalam sistem outsourcing karena sering kali hak-hak mereka diabaikan oleh perusahaan penerima jasa. Sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, penyerahan sebagian tugas kepada perusahaan lain harus dilakukan melalui perjanjian pemborongan tertulis, yang menjadi landasan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan penerima kerja, termasuk bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Perjanjian tersebut wajib mematuhi seluruh regulasi yang berlaku, sehingga hak dan kewajiban para pihak harus disesuaikan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Namun pada kenyataannya, perusahaan penerima jasa sering melanggar ketentuan mengenai jam kerja sehingga menyebabkan pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja. Sebagai pemberi kerja yang memiliki posisi dominan dibandingkan dengan tenaga kerja yang relatif lemah, perusahaan outsourcing seharusnya bertanggung jawab melindungi hak-hak pekerja yang mereka serahkan kepada perusahaan penerima kerja.

Perjanjian kerja adalah kesepakatan yang dibuat antara calon pekerja atau buruh dengan pengusaha berdasarkan syarat-syarat yang disetujui bersama. Hubungan yang

terbentuk antara pengusaha dan pekerja menjadi transparan dan tidak merugikan salah satu pihak dalam hubungan kerja tersebut. Di CV. Catur Bhakti Mandiri, perlindungan bagi sebagian tenaga outsourcing terkait BPJS Ketenagakerjaan masih belum optimal diperjuangkan. Perlindungan ini sangat berarti bagi pekerja saat mengalami sakit, karena BPJS memberikan jaminan biaya pengobatan, namun perusahaan belum berhasil menemukan cara agar tenaga outsourcing dapat memperoleh manfaat BPJS Ketenagakerjaan yang setara dengan pekerja tetap.

Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana perlindungan hukum atas hak-hak pekerja outsourcing dijalankan di perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengenali hambatan serta masalah yang dihadapi oleh perusahaan maupun pekerja, guna merumuskan saran kebijakan yang berguna dan membangun. Oleh karena itu, diharapkan tercipta hubungan kerja yang harmonis dan lestari di CV Catur Bhakti Mandiri Kota Semarang.

Studi ini tidak hanya relevan bagi perusahaan dan pekerja, tetapi juga berdampak pada para pembuat kebijakan serta institusi ketenagakerjaan untuk memperbaiki mutu perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di Indonesia. Aspek-aspek seperti kejelasan kontrak, jaminan kepastian gaji, ketersediaan jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja perlu menjadi fokus utama dalam membangun lingkungan kerja yang produktif sekaligus adil secara sosial.

Dengan dasar latar belakang tersebut, studi ini bertujuan untuk mendalami perlindungan hukum atas hak-hak pekerja outsourcing di CV Catur Bhakti Mandiri di Semarang, guna menghasilkan solusi dan saran yang dapat diterapkan demi meningkatkan kesejahteraan semua pihak terkait. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber akademik yang memotivasi studi-studi lanjutan tentang ketenagakerjaan dan perlindungan hak pekerja outsourcing di Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing merupakan topik yang telah banyak dibahas dalam kajian ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja outsourcing atau tenaga kerja al- hidayah merupakan bagian dari suatu tenaga kerja yang memiliki hak-hak yang harus dilindungi secara hukum oleh pemberi kerja dan pengguna jasa outsourcing (Kemenaker, 2003). Hal ini sejalan dengan pendapat Sari (2019) yang menegaskan bahwa pemberlakuan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing penting agar hak-hak dasar pekerja seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan keamanan kerja dapat terpenuhi secara adil.

Dalam kajian yang dilakukan oleh Wahyuni (2020), pengaturan terkait outsourcing perlu mencakup beberapa aspek utama, yaitu pembatasan penggunaan tenaga kerja outsourcing hanya untuk pekerjaan tertentu, kejelasan hak dan kewajiban antara pekerja outsourcing dan perusahaan pengguna jasa, serta pemenuhan standar perlindungan sosial dan kesejahteraan pekerja. Penelitian Nawolo (2017) menambahkan bahwa praktik outsourcing yang tidak diatur dengan baik dapat berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja, sehingga perlindungan hukum yang memadai harus diupayakan demi mencegah eksploitasi dan pelanggaran hak-hak pekerja.

Khususnya di kota Semarang, penelitian mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di berbagai instansi menunjukkan adanya tantangan dalam pelaksanaan hak-hak pekerja charging dan Komnas seperti ketidakjelasan kontrak kerja dan kurangnya perlindungan jaminan sosial (Hendrianto,2018). Konteks ini juga relevan dengan kondisi di CV Catur Bhakti Mandiri, sebuah perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerja outsourcing sebagai bagian dari operasional bisnisnya oleh karena itu, pasien yang mendalam tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja searching di CV Catur Bhakti Mandiri sangat diperlukan untuk

memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan pemenuhan hak pekerja.

Dari berbagai sumber tersebut dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing tidak hanya merupakan kewajiban normatif, tetapi juga langkah strategis untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran mengenai perlindungan hukum yang diterapkan di CV Catur Bhakti Mandiri sebagai upaya memenuhi hak-hak pekerja outsourcing di kota Semarang.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing di CV catur Bhakti Mandiri kota Semarang. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman dan perspektif pekerja serta manajemen perusahaan terkait isu-isu ketenagakerjaan.

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui dua teknik utama, yaitu wawancara lebih mendalam Dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pekerja outsourcing dan pihak manajemen CV catur Bhakti mandiri untuk menggali informasi mengenai perlindungan hak-hak pekerja, kondisi kerja tanda kemas tak implementasi kebijakan ketenagakerjaan di perusahaan. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi topik-topik tertentu secara lebih mendalam sambil tetap mengikuti panduan pertanyaan yang telah disiapkan. Selain wawancara, studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen terkait, seperti kontrak kerja, kebijakan perusahaan, dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Dokumen-dokumen ini memberikan konteks yang lebih luas mengenai praktik ketenagakerjaan di CV caturbakti

Mandiri dan membantu peneliti dalam memahami bagaimana perlindungan hukum diterapkan.

## **2. Analisis Data**

Data yang diperoleh dari wawancara dan studi dokumentasi dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Proses ini melibatkan pengidentifikasian tema-tema utama yang muncul dari data, serta mengelompokkan informasi berdasarkan kategori yang relevan dengan tujuan penelitian. Hasil analisis ini kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja asorsing di perusahaan tersebut.

### **a. Validitas dan Reliabilitas**

Untuk memastikan validitas dan realibilitas data, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan data yang terdapat dalam dokumen. Selain itu, peneliti juga melakukan pengecekan kembali dengan informan untuk memastikan akurasi informasi yang telah dikumpulkan. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan akurat mengenai perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di CV catur Bhakti Mandiri.

## **PEMBAHASAN**

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing di CV Catur Bhakti Mandiri menjadi isu yang sangat penting dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun terdapat regulasi yang mengatur perlindungan hak-hak pekerja, implementasinya di lapangan sering kali menemui berbagai tantangan. Dalam pembahasan ini, akan diuraikan beberapa aspek penting terkait perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di perusahaan ini, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja. Salah satu hak dasar pekerja adalah hak atas upah yang layak. Berdasarkan hasil penelitian, pekerja outsourcing di CV Catur Bhakti Mandiri umumnya menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, terdapat beberapa keluhan mengenai keterlambatan

pembayaran upah dan ketidakjelasan mengenai komponen upah yang diterima. Hal ini menunjukkan perlunya transparansi dalam penghitungan upah dan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur upah minimum. Pekerja juga perlu diberikan informasi yang jelas mengenai hak-hak mereka terkait upah agar mereka dapat mengklaim haknya dengan lebih baik. Jaminan sosial merupakan aspek penting dalam perlindungan hak-hak pekerja. Di CV Catur Bhakti Mandiri, pekerja outsourcing seharusnya mendapatkan akses terhadap program jaminan sosial, seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak semua pekerja outsourcing terdaftar dalam program jaminan sosial ini. Beberapa pekerja mengungkapkan bahwa mereka tidak mendapatkan informasi yang memadai mengenai hak-hak mereka terkait jaminan sosial, sehingga mereka tidak dapat memanfaatkan program tersebut. Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih dari perusahaan untuk memastikan bahwa semua pekerja, termasuk pekerja outsourcing, mendapatkan perlindungan sosial yang layak. Kondisi kerja yang aman dan sehat juga merupakan bagian dari perlindungan hak-hak pekerja. Di CV Catur Bhakti Mandiri, perusahaan telah menerapkan beberapa kebijakan keselamatan kerja, namun masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Beberapa pekerja melaporkan bahwa mereka tidak selalu mendapatkan pelatihan keselamatan yang memadai dan tidak semua prosedur keselamatan diikuti dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan mengancam keselamatan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sosialisasi dan pelatihan mengenai keselamatan kerja, serta memastikan bahwa semua pekerja memahami dan mematuhi prosedur yang ada.

**Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan kerja di CV. Catur Bhakti Mandiri?**

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan kerja di CV Catur Bhakti Mandiri merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa elemen kunci yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum ini, termasuk kebijakan perusahaan, pelatihan keselamatan, serta pemantauan dan evaluasi. CV Catur Bhakti Mandiri telah menetapkan kebijakan keselamatan kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Kebijakan ini mencakup prosedur keselamatan yang harus diikuti oleh semua pekerja, termasuk pekerja outsourcing. Namun, dalam praktiknya, implementasi kebijakan ini masih menghadapi beberapa tantangan. Beberapa pekerja melaporkan bahwa mereka tidak selalu mendapatkan informasi yang jelas mengenai prosedur keselamatan yang harus diikuti, yang dapat mengakibatkan risiko kecelakaan kerja. Pelatihan keselamatan kerja merupakan bagian integral dari perlindungan hak-hak pekerja di bidang keselamatan.

Di CV Catur Bhakti Mandiri, pelatihan keselamatan diadakan secara berkala untuk semua pekerja, termasuk pekerja outsourcing. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak semua pekerja merasa mendapatkan pelatihan yang memadai. Beberapa pekerja mengungkapkan bahwa pelatihan yang diberikan lebih bersifat teoritis dan kurang memberikan pemahaman praktis tentang bagaimana menerapkan prosedur keselamatan di lapangan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pelatihan agar pekerja dapat lebih siap menghadapi situasi berisiko. Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan keselamatan kerja juga menjadi faktor penting dalam perlindungan hak-hak pekerja. Di CV Catur Bhakti Mandiri, terdapat tim yang bertanggung jawab untuk melakukan pemantauan terhadap kondisi kerja dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Namun, beberapa pekerja mengeluhkan kurangnya tindak lanjut terhadap laporan



pelanggaran keselamatan yang mereka sampaikan. Hal ini dapat mengurangi kepercayaan pekerja terhadap sistem perlindungan yang ada dan berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Berdasarkan temuan di atas, disarankan agar CV Catur Bhakti Mandiri meningkatkan sosialisasi mengenai kebijakan keselamatan kerja kepada semua pekerja, termasuk pekerja outsourcing. Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki kualitas pelatihan keselamatan dengan menekankan pada praktik langsung dan simulasi situasi berisiko. Terakhir, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan mekanisme pemantauan dan evaluasi, serta memberikan tindak lanjut yang jelas terhadap laporan pelanggaran keselamatan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan kerja dapat lebih efektif dan memberikan rasa aman bagi semua pekerja di CV Catur Bhakti Mandiri.

### **Bagaimana akibat hukum jika hak-hak di bidang keselamatan kerja di CV. Catur Bhakti Mandiri yang tidak terpenuhi?**

Perlindungan hak-hak di bidang keselamatan kerja merupakan aspek krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Di CV Catur Bhakti Mandiri, ketidakpenuhan hak-hak keselamatan kerja dapat menimbulkan berbagai akibat hukum yang serius, baik bagi perusahaan maupun pekerja. Dalam pembahasan ini, akan diuraikan beberapa akibat hukum yang mungkin timbul akibat pelanggaran hak-hak keselamatan kerja. Salah satu akibat hukum yang paling signifikan adalah tanggung jawab perusahaan. Jika terjadi kecelakaan kerja akibat tidak terpenuhinya hak-hak keselamatan, perusahaan dapat dikenakan sanksi hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Perusahaan dapat diminta untuk bertanggung jawab atas kerugian yang dialami oleh pekerja, termasuk biaya pengobatan, kompensasi, dan

ganti rugi atas kehilangan pendapatan. Hal ini dapat berdampak negatif pada reputasi perusahaan dan kepercayaan pekerja. Selain tanggung jawab perdata, perusahaan juga dapat dikenakan sanksi administratif oleh instansi pemerintah terkait, seperti Dinas Ketenagakerjaan. Sanksi ini dapat berupa denda, pencabutan izin usaha, atau bahkan penutupan sementara operasional perusahaan. Sanksi administratif ini bertujuan untuk mendorong perusahaan agar mematuhi peraturan keselamatan kerja dan melindungi hak-hak pekerja.

Ketidakpatuhan terhadap peraturan ini dapat mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan bagi perusahaan. Akibat hukum lainnya adalah dampak langsung terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Ketidakpenuhan hak-hak keselamatan kerja dapat menyebabkan meningkatnya risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Pekerja yang mengalami kecelakaan atau masalah kesehatan akibat kondisi kerja yang tidak aman berpotensi kehilangan kemampuan untuk bekerja, yang berdampak pada kesejahteraan mereka dan keluarga. Selain itu, hal ini juga dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja, yang dapat berujung pada konflik di tempat kerja dan menurunnya produktivitas. Pekerja yang merasa hak-haknya di bidang keselamatan kerja tidak terpenuhi juga memiliki hak untuk mengajukan tuntutan hukum terhadap perusahaan. Tuntutan ini dapat berupa gugatan perdata untuk meminta ganti rugi atas kerugian yang dialami akibat kecelakaan kerja. Proses hukum ini tidak hanya memakan waktu dan biaya, tetapi juga dapat menciptakan ketegangan antara pekerja dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk proaktif dalam memenuhi hak-hak keselamatan kerja agar terhindar dari potensi tuntutan hukum. Berdasarkan pembahasan di atas, disarankan agar CV Catur Bhakti Mandiri meningkatkan perhatian terhadap pemenuhan hak-hak keselamatan kerja. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kebijakan keselamatan yang ada, serta memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan pelatihan yang memadai. Dengan

langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan dampak hukum yang mungkin timbul, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat bagi semua pekerja.

## **SIMPULAN**

Hasil studi mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di CV Catur Bhakti Mandiri Kota Semarang menunjukkan bahwa penerapan perlindungan hak-hak pekerja masih menemui banyak hambatan, baik dari sisi aturan hukum maupun dari penerapannya secara nyata di lapangan. Dari segi norma hukum, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan aturan pelaksanaannya, telah mengatur berbagai hak fundamental yang seharusnya dimiliki oleh seluruh pekerja, termasuk mereka yang bekerja melalui sistem outsourcing. Hak-hak ini meliputi antara lain hak untuk memperoleh gaji yang sesuai, akses terhadap program jaminan sosial, jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, serta perlakuan yang adil dan setara dalam hubungan kerja. Meski peraturan tersebut secara hukum telah mencakup aspek-aspek penting secara menyeluruh, kenyataannya masih banyak terjadi perbedaan antara ketentuan yang berlaku secara tertulis dengan praktik yang dijumpai di lingkungan kerja secara langsung.

Guna memperkuat perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing, dianjurkan agar pemerintah, terutama lembaga pengawas ketenagakerjaan, meningkatkan sistem pengawasan dan pelaksanaan hukum terhadap perusahaan penyedia serta pengguna tenaga outsourcing. Proses pengawasan perlu dilakukan secara konsisten dan menyeluruh agar dapat menjamin bahwa semua aturan hukum yang berlaku benar-benar diterapkan, terutama yang berkaitan dengan hak atas upah, perlindungan jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Di samping itu, perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing sebaiknya menerima pembinaan dan pemahaman

hukum secara kontinu, agar mereka dapat mengerti dan menerapkan prinsip-prinsip hubungan kerja yang adil dan seimbang. Sementara itu, para pekerja outsourcing juga perlu mendapatkan penyuluhan tentang hak-hak normatif mereka, supaya mereka dapat lebih aktif dalam menuntut haknya dan terhindar dari situasi yang merugikan. Partisipasi aktif dari lembaga bantuan hukum dan serikat pekerja juga penting sebagai mitra strategis dalam memberikan pendampingan kepada pekerja yang menjadi korban pelanggaran hak. Melalui upaya-upaya tersebut, diharapkan mekanisme outsourcing dapat dilaksanakan secara lebih adil serta mampu memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi para pekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

(n.d.). Perlindungan Hukum Karyawan Pt. Arta Sedana Retailindo Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Atas Klaim Bpjs Ketenagakerjaan.

File:///D:/Data/Downloads/Mirsa,+36.+I\_Made\_Anggra%20(1).pdf

(n.d.). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (Outsourcing) (Studi Di Pt. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo - Pasuruan).

<https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/8658/1/eprints%20Tesis%20Yosca.pdf>

(n.d.). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibandungkan Keselamatan Kerja Di Pt. Prima Karya Manunggal. [https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/17143/2/B12115505\\_Skripsi\\_20-06-2022%201-2.pdf](https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/17143/2/B12115505_Skripsi_20-06-2022%201-2.pdf)

(n.d.). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Pt. Milba Cabang Jember Dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Muamalah. [https://digilib.uinkhas.ac.id/19034/1/Merrinda%20Saptaningtyas\\_083%20142%20045.pdf](https://digilib.uinkhas.ac.id/19034/1/Merrinda%20Saptaningtyas_083%20142%20045.pdf)

(n.d.). Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Di Pt. Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Di Pt. Rohul Palmindo Darussalam). <https://Repository.Uir.Ac.Id/9259/1/Cici%20Hamidah.Pdf>

(n.d.). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. [https://Digilib.Uinkhas.Ac.Id/12160/1/Siti%20Sa%E2%80%99id\\_ah\\_S20172036.Pdf](https://Digilib.Uinkhas.Ac.Id/12160/1/Siti%20Sa%E2%80%99id_ah_S20172036.Pdf)

(n.d.). Perlindungan Hak Hak Pekerja Di Cv. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam. [Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/13851/1/15220037.Pdf](http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/13851/1/15220037.Pdf)

(n.d.). Selamatdatang Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarifkasim Riau Repository. <https://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/49581/1/Gabungan%20Kecuali%20Bab%20Iv.Pdf>