

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA
PEREMPUAN DALAM SISTEM *OUTSOURCING***

(Skripsi)

Oleh:

Maudina Putri

2112011143



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM SISTEM *OUTSOURCING*

Oleh

MAUDINA PUTRI

Pekerja perempuan sering menghadapi diskriminasi di tempat kerja, termasuk pelecehan seksual, ketidaksetaraan upah, dan kurangnya jaminan kesejahteraan dan perlindungan maternitas. Kondisi ini menjadi lebih buruk dengan sistem *outsourcing* karena hubungan kerja yang terjalin adalah perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa dan pekerja dengan perusahaan penyedia jasa. Berdasarkan kenyataan tersebut, penulis merumuskan permasalahan yaitu: (1) bagaimana pengaturan terhadap perlindungan hak pekerja perempuan dalam sistem *outsourcing*; (2) bagaimana pemenuhan perlindungan hak terhadap pekerja perempuan dalam sistem *outsourcing*.

Dalam menjawab permasalahan penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Sumber data berasal dari peraturan perundang-undangan yang relevan, yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, dan Keputusan Menteri terkait. Untuk mendukung data di atas dilakukan penelitian lapangan dengan cara wawancara dengan *Lawyer* perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun regulasi yang mengatur tentang perlindungan hak terhadap pekerja perempuan sudah diatur secara jelas, implementasinya masih belum optimal. Pekerja harus melakukan tugas yang bukan tugas pokoknya, pekerja tetap menjalankan perintah dikarenakan dalam tekanan dan tidak semua pekerja mengetahui hak-hak yang seharusnya didapatkan. Perusahaan penyedia jasa masih mengupayakan untuk melakukan peningkatan-peningkatan terhadap perlindungan hak terhadap pekerja perempuan dengan cara melakukan pengawasan, pemberian pelatihan kerja, pendampingan pekerja oleh *lawyer*, penempatan kerja yang baik, serta memberikan pemenuhan cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan, *Outsourcing* (Alih Daya)

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF THE RIGHTS OF WOMEN WORKERS IN THE OUTSOURCING SYSTEM

By

MAUDINA PUTRI

Woman workers often face discrimination in the workplace, including sexual harassment, wage inequality, and a lack of welfare and maternity protection. This condition becomes worse with the outsourcing system because the work relationship that exists is between the service user company and the service provider company and the worker and the service provider company. Based on this reality, the author formulates the problems, namely: (1) how to regulate the protection of women workers' rights in the outsourcing system; (2) how to fulfill the protection of the rights of female workers in the outsourcing system.

In answering the research problem, this research uses a normative legal research method. Data sources come from relevant laws and regulations, namely the Manpower Act, Government Regulations, and related Ministerial Decrees. To support the data above, field research was conducted by interviewing Lawyers of outsourcing service providers.

The research results show that although the regulations governing the protection of the rights of female workers have been clearly regulated, their implementation is still not optimal. Workers have to carry out tasks that are not their main duties, workers continue to carry out orders because they are under pressure and not all workers know the rights they should have. Service provider companies are still trying to make improvements to the protection of the rights of female workers by providing supervision, providing job training, mentoring workers by lawyers, good job placement, and providing paid leave in accordance with applicable regulations.

Keywords:*Legal Protection, Women Worker, Outsourcing*

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN
DALAM SISTEM *OUTSOURCING***

**Oleh:
Maudina Putri**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
SARJANA HUKUM**

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

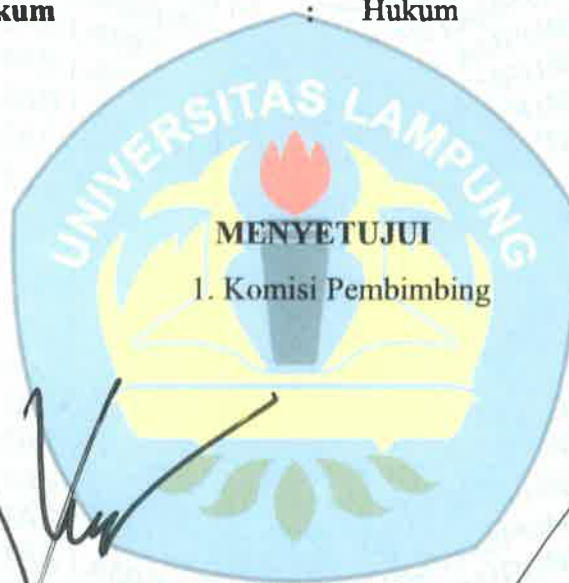
Judul : **Perlindungan Hukum Terhadap Hak
Pekerja Perempuan Dalam Sistem
Outsourcing**

Nama Mahasiswa : **Maudina Putri**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2112011143**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas Hukum : **Hukum**



Prof. Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H
NIP. 196109301987021001

Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D.
NIP. 198410102008121005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Eka Deviani, S.H., M.H
NIP. 197310202005012002

MENGESAHKAN**Tim Penguji****Ketua****: Prof.Dr. HS. Tisnanta, S.H.,M.H****Sekreris****: Agus Triono, S.H.,M.H, Ph.D****Penguji Utama****: Sri Sulastuti, S.H.,M.Hum****Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung****Dr. Muhammad Fakih, S.H.,M.S****NIP. 196412181988031002****Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 16 April 2025**

PERNYATAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maudina Putri
NPM : 2112011143
Jurusan : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan dalam Sistem *Outsourcing*** benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Akademik Universitas Lampung Nomor 2 Tahun 2024.

Bandar Lampung, 16 April 2025



Maudina Putri
2112011143

RIWAYAT HIDUP



Penulis dalam Skripsi ini, bernama Maudina Putri dilahirkan di Sidorahayu, pada tanggal 21 Mei 2003, yang merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Sumarno dan Ibu Marsiyah. Penulis menyelesaikan pendidikan formal di SDN 2 Sidorahayu pada Tahun 2015, SMP Negeri 1 Waway Karya pada Tahun 2018, dan SMA Negeri 1 Waway Karya pada Tahun 2021. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi (SBMPTN) pada Tahun 2021. Selama mengikuti perkuliahan, penulis aktif dalam organisasi kampus seperti FOSSI (Forum Silaturahmi Islam) Fakultas Hukum Universitas Lampung. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Mekar Asri, Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan. Penulis juga pernah menjadi Sekertaris Departemen Kemuslimahan FOSSI FH UNILA. Penulis menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

.

MOTTO

"Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan."

(QS. An-Nisa: 32)

“Dan janganlah kamu merasa lemah, dan jangan pula bersedih hati, sebab kamulah yang paling tinggi derajatnya jika kamu orang-orang yang beriman”

(QS. Ali Imran: 139)

PERSEMBAHAN



Puji syukur atas segala rahmat, nikmat, dan karunia yang telah diberikan Allah SWT serta junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan dengan baik. Karya tulis ini terkhusus

Dipersembahkan kepada:

Bapak dan Mamak

Bapak Sumarno dan Ibu Marsiyah

Kepada kedua orang tua tercinta, yang tidak ada kata lelahnya memberikan cinta dan kasih sayang, doa, dan segala dukungan sepanjang hidup penulis. Ketulusan dalam membimbing dan mendoakan setiap langkah penulis menjadi sumber kekuatan terbesar yang bisa mengantarkan penulis hingga ke tahap ini. Tidak lupa kepada keluargaku tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan serta kehangatan menjadi tempat untuk pulang ketika penulis menghadapi kesulitan. Dan memberikan dorongan dan semangat untuk terus maju menggapai pencapaian dalam hidup penulis tidak terlepas dari cinta dan pengorbanan kalian.

SANWACANA

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan keehadirat Allah SWT karena dengan segala rahmat dan hidayahnyalah, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah berupa skripsi yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan dalam Sistem *Outsourcing* dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang membawa kita ke dalam zaman yang terang benderang seperti sekarang ini.

Karya ini terselesaikan bukan hanya kerja keras penulis, tetapi juga penulis telah mendapatkan bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. M. Fakhri, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
2. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.
3. Ibu Marlina Eka Putri, AT. S.H., M.H., selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.
4. Bapak Prof. Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan kepada penulis dalam proses pembelajaran dan penyusunan skripsi di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Serta senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing penulis.

5. Bapak Agus Triono, S.H.,M.H.,Ph.D., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan, bimbingan, dan nasehat yang sangat berarti hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.
4. Ibu Sri Sulastuti, S.H.,M.Hum., selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan waktu, kritik dan saran, serta koreksi yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I.,M.H., selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan waktu, kritik dan saran, serta koreksi yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Melly Aida, S.H.,M.Hum., dan Bapak Refi Meidiantama, S.H.,M.H selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah memberikan arahan penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
7. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta segala bantuan yang diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung.
8. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang membantu dalam proses akademis dan kemahasiswaan selama penulis menyelesaikan studi.
9. Bapak James Reinaldo Rumpia, S.H.,M.A., selaku narasumber yang telah memberikan pendapatnya dalam penulisan skripsi ini.
10. Teristimewa kepada kedua orang tuaku ayahandaku Bapak Sumarno dan ibundaku Ibu Marsiyah yang telah mencintai, membesarkan, mendidik, dan memberikan segala dukungan serta do'a yang tiada putusnya kepadaku sedari kecil hingga saat ini. Selesainya karya ilmiah ini adalah atas do'a dari kedua orang tuaku yang paling kusayangi.
11. Kakak dan adik, Vita Nurhayati, S.Pd, Firman Galih Alfino, Muhammad Dimas, yang selalu mendukung dan menemani saya sedari pendaftaran perkuliahan hingga sekarang. Terima kasih atas segala canda tawa, motivasi, dan kasih sayang yang sudah diberikan kepada penulis hingga saat ini.
12. Keponakan tersayangku Habib Arfa Kurniawan, yang sudah menjadi perlipurlara bagi penulis.

13. Sahabat-sahabat terbaikku, Indira Faradisya, Muhammad Mukhlis Dalimunthe, Muhammad Trio Mulyana, Maura Salsabilla Az.Zahra, Sharla Martiza Maulana Puteri, Coernia Sari Sahast, Dianta Pramudya, Aisyah Tiara Agustina, Christin Margareth Sihaloho, Syabila Wulan Riyanti, Fern Vallenshea. Terima kasih sudah kebersamaan penulis sejak awal perkuliahan sampai dengan sekarang. Yang selalu saling membantu dan merangkul satu sama lain, dan berjuang bersama-sama menggapai cita-cita.
14. Teman-temanku Hanamoy Tercinta Christin Margareth Sihaloho, Bungaran Margareta, Innaya Izatul Azka, Anya Gusti Azka, Syabila Wulan Riyanti, Berliana Fiorentina, Regi Dwi Febiani yang sudah kebersamaan penulis semenjak pemilihan konsentrasi hingga sekarang.
15. Sahabatku semasa SMA Melisa Sekar Fadilla, Alfina Dwi Fahria, Nur Irwan Supriyanto, Jody Setiawan yang sama-sama berjuang bersama sedari pendaftaran kuliah hingga sekarang berjuang di Perguruan Tinggi Masing-masing.
16. Teman-teman kelompok KKN Desa Mekar Asri, Nadia Adindra, Nadiyah Indriyani, Mutiatun Naffifah, Sulindri, Fajar Abdurrahman, Bagus Muntahal Fadli. Terima kasih atas pengalaman pengabdian selama 40 hari.
17. Rekan, kakak, dan adik di UKM-F FOSSI FH, yang banyak memberikan pelajaran serta pengalaman yang sangat berarti dalam organisasi.
18. Seluruh anggota HIMA HAN Fakultas Hukum Universitas Lampung.
19. Teman-teman angkatan 2021 Fakultas Hukum Universitas Lampung, yang sama-sama sedang berjuang meraih cita-cita.

Akhir kata penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang terdapat pada skripsi ini, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu hukum pada khususnya.

Bandar Lampung, 2025
Penulis

Maudina Putri
NPM. 2112011143

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
COVER DALAM	iii
PERSTUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
PERNYATAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1. Hubungan Kerja <i>Outsourcing</i>	9
2.2. Perlindungan Hukum.....	14
2.3. Hak-hak Pekerja <i>Outsourcing</i>	19
 BAB III METODE PENELITIAN	 23
3.1. Jenis Penelitian	23
3.2. Sumber dan Jenis Data	23
3.2.1 Sumber Data	23
3.2.2. Jenis Data	24
3.3. Metode Pengumpulan Data	25

3.4. Metode Pengolahan Data.....	25
3.5. Analisis Data	25
BAB IV PEMBAHASAN.....	27
4.1. Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Dalam Sistem <i>Outsourcing</i>	27
4.2. Pemenuhan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan dalam Sistem <i>Outsourcing</i>	38
4.2.1.Hak-hak Pekerja Perempuan dalam Sistem <i>Outsourcing</i>	38
4.2.2.Pelaksanaan Pemenuhan Perlindungan Terhadap Hak Pekerja Perempuan.....	43
4.2.3.Hambatan Perlindungan Terhadap Hak Pekerja Perempuan dalam Sistem <i>Outsourcing</i>	53
BAB V PENUTUP	58
5.1. Kesimpulan.....	58
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap warga Negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa terkecuali atas gender, ras, suku, dan agama, seperti yang tertera dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Kemudian dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹ Sebagai warga negara, dalam memperoleh keberlangsungan hidupnya, karena setiap orang membutuhkan pekerjaan. Karena pada dasarnya setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.² Akan tetapi, pada nyatanya masih banyaknya hal yang tidak seharusnya terjadi dalam lingkungan kerja tersebut, seperti diskriminasi ras, gender, dsb, serta mendapat perlakuan tidak adil dan layak di dalam lingkungan kerja mereka sendiri. Seperti contohnya, ketidaksetaraan gender dalam posisi kepemimpinan sering terjadi di berbagai organisasi, terutama di tingkat puncak. Ini terus menyebabkan ketidakseimbangan antara berapa banyak laki-laki dan perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan.³

¹ Lamijan DKK, “ Perlindungan Hukum dan Pemberdayaan Buruh Dalam Memperoleh Hak Kehidupan yang Layak”, Jurnal Penelitian Hukum Indonesi, Vol. 1 No. 2, (2020), hlm.3

² Muhamad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Diponegoro, 2015, hal. 76

³ Zulia Devi Ananta DKK, “Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika”, Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, Vol. 2 No. 3, (2024), hlm. 106-107

Dalam dunia kerja, diskriminasi masih kerap terjadi, menurut *World Bank* diskriminasi khususnya diskriminasi gender masih kerap terjadi di berbagai aspek dalam kehidupan.⁴ Seperti setiap pekerja perempuan memiliki kemungkinan besar menghadapi tantangan dan ancaman. Hal ini disebabkan oleh budaya patriarki yang kuat di masyarakat, yang selalu menggambarkan pria sebagai individu yang lebih unggul dari pada perempuan sehingga budaya patriarki ini berpengaruh terhadap masalah diskriminasi yang dialami perempuan secara umum.⁵ Diskriminasi atau bahkan kesenjangan gender didalam bidang ketenagakerjaan masih banyak terjadi. Diskriminasi ini juga termasuk ancaman bagi pekerja perempuan.

Hal tersebut terbukti dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) angka Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan masih lebih rendah daripada laki-laki. TPAK Laki-laki sendiri mencapai 83,98% sedangkan TPAK perempuan hanya 54,42%.⁶ Jika dilihat dari presentase tersebut terdapat gap gender antara partisipasi pekerja perempuan dan lakilaki sehingga besar kemungkinan terjadinya diskriminasi masih kerap terjadi. Di Provinsi Lampung sendiri data terakhir tahun 2022 dari Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung menjelaskan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki sebesar 85,84% dan TPAK perempuan sebesar 53,54%. Di Lampung Timur sendiri data tidak jauh berbeda dengan provinsi yaitu TPAK laki-laki sebesar 84,30% dan TPAK perempuan sebesar 53,19%.⁷ Dari data diatas terbukti bahwa diskriminasi pada pekerja perempuan masih banyak terjadi.

⁴ Dewa Gede Agung Pratam Viveka, "Perilaku Diskriminatif Dalam Pengupahan Kerja Bagi Pekerja atau Buruh Antargender", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.1 No.2, (2022), hlm.1

⁵ Sarah Apriliandra dan Hetty Krisnani, "Perilaku Diskriminatif pada Perempuan Akibat Kuatnya Budaya Patriarki di Indonesia Ditinjau dari Perspektif Konflik", *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, Vol.3 No.1, (2021) hlm.6

⁶ Badan Pusat Statistik, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2021-2021, <https://pagaralamkota.bps.go.id/indicator/6/384/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>, diakses pada 9 Juni 2024

⁷ BPS Provinsi Lampung, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin (persen) 2021-2023, <https://lampung.bps.go.id/indicator/40/665/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>, diakses pada 9 Juni 2024

Selain diskriminasi terdapat banyak ancaman-ancaman terhadap pekerja perempuan, yaitu misalnya pelecehan seksual. Pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan semakin meningkat, hal tersebut terbukti berdasarkan catatan akhir tahun Komisi Nasional Perempuan pada tahun 2023 pelecehan seksual sebanyak 289.111 kasus.⁸ Namun pada tahun 2024 kasus meningkat menjadidi 377.111.⁹ Ancaman lain bagi pekerja perempuan ialah kekerasan fisik seperti dipukul atau kekerasan fisik lainnya karena dianggap perempuan memiliki fisik yang lemah. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data dari survei yang dilakukan oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa kekerasan di tempat kerja adalah masalah darurat di Indonesia.¹⁰ Selanjutnya ancaman yang kerap terjadi yaitu ancaman terhadap hak-hak maternitasnya seperti tidak adanya fasilitas bagi ibu hamil atau ruang laktasi, sulit atau bahkan tidak mendapat cuti haid atau biasanya pekerja tidak mau mengambilnya karena akan dipotong upahnya. Sering terjadi pula pekerja perempuan dan pekerja laki-laki memiliki pekerjaan yang sama namun pekerja perempuan mendapat upah yang berbeda. Maka dari itu diperlukan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dari ancaman-ancaman yang dapat menimpa mereka di tempat kerja.

Perlindungan hukum ini bertujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja dalam pemenuhan hak yang didapatkan saat mereka melaksanakan kewajiban mereka serta melindungi mereka dari berbagai ancaman-ancaman diatas. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja, khususnya pekerja perempuan di dunia internasional juga sangat diperhatikan. Hal tersebut terbukti dengan adanya Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang

⁸Komnas Perempuan, Siaran Pers Komnas Perempuan tentang peluncuran Catatan Tahunan Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2023,2023, <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-peluncuran-catatan-tahunan-kasus-kekerasan-terhadap-perempuan-tahun-2023>, diakses pada tanggal 26 Mei 2024

⁹ SIMFONI-PPA,kekerasan perempuan,2024, <https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan>, diakses pada tanggal 26 Mei 2024.

¹⁰ Oman Sukmana, “Kekerasan Perempuan di Tempat Kerja”, umm.ac.id, 14 Juni 2023, 2023, <https://www.umm.ac.id/id/arsip-koran/harian-bhirawa/kekerasan-perempuan-di-tempat-kerja.html>, diakses pada 17 Juni 2024

Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 tentang Pengupahan. Pemerintah kemudian meratifikasi konvensi ini dan membuat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.¹¹ Kemudian Peraturan Pemerintah tersebut dicabut dengan PP No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan diubah dengan PP No 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada peraturan tersebut diatur bahwa pekerja/buruh memiliki upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Sehingga tidak boleh membedakan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki jika pekerjaan yang dilakukan nilainya sama.

Di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja khususnya pekerja perempuan juga diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut diatur bahwa pekerja perempuan yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib mendapatkan penjagaan kesusilaan serta mendapat makanan dan minuman bergizi serta menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. hal tersebut mencegah adanya ancaman kekerasan fisik maupun kekerasan seksual. Selain itu, pada undang-undang Ketenagakerjaan diatur pekerja perempuan mendapatkan hak-hak maternitas yaitu cuti melahirkan, yaitu cuti bila mengalami keguguran serta cuti haid yang seharusnya tercantum dalam peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja, dan berhak tetap mendapatkan upah penuh.

Perlindungan bagi pekerja perempuan juga tidak hanya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, peraturan tersebut ialah PERMEN Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PERMEN Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak No 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan

¹¹ Mulyana Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi", Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol.3 No.1 (2018), hlm.16.

Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja. Dalam peraturan ini perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan dihimbau untuk menyediakan RP3 (Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan) pembentukan RP3 ini bertujuan terjadinya diskriminasi dan kekerasan yang merupakan ancaman bagi pekerja perempuan.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga mengeluarkan aturan untuk melindungi para pekerja perempuan yaitu dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara pukul 23.00-07.00. Pada KEPMENAKER tersebut diatur secara detail kewajiban-kewajiban pengusaha jika mempekerjakan pekerja perempuan pada pukul 23.00-07.00 seperti menyediakan makanan yang bergizi dan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja.

Pada pekerja *outsourcing* ancaman-ancaman tersebut juga kerap terjadi karena dianggap bukan pegawai tetap karena dipekerjakan oleh pihak ketiga pekerja perempuan dengan system *outsourcing* kerap mendapatkan diskriminasi atau melakukan pekerjaan yang bukan kewajibannya namun tidak mendapat upah tambahan. Serta pekerja *outsourcing* perempuan mendapat perlindungan yang sangat minim. Karena mereka dikontrak oleh perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing* dengan penyedia tenaga kerja *outsourcing*. Perjanjian kerja *outsourcing* terdiri dari dua tahap: perjanjian antara perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* dengan penyedia tenaga kerja dan perjanjian antara perusahaan *outsourcing* dan pekerja. Sehingga pekerja dengan sistem *outsourcing* tidak memiliki perjanjian kerja secara langsung dengan pengguna jasa *outsourcing*.¹²

Sistem *outsourcing* sendiri diatur secara khusus dalam PP No 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan

¹² Chairunnisa Ramadhani Putri N dan Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing", Media Of LAW SHARIA, Vol.2 No.1, (2020). Hlm 48-49

Pemutusan Hubungan Kerja. Namun karena terdapat pengajuan uji materil terhadap UU Ketenagakerjaan sehingga klaster ketenagakerjaan dianulir oleh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XX1/2023 sehingga PP No. 35 tahun 2021 bagian alih daya tidak berlaku lagi. BAB IV UU Cipta Kerja juga mengalami banyak perubahan besar sebagai akibat dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XII/2023. Ini terutama berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Putusan tersebut jangka waktu selesainya pekerjaan yang dibuat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat maksimal 5 tahun termasuk dengan perpanjangan perjanjian kerja. Karena dalam Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 jangka waktu selesainya pekerjaan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memiliki batas waktu yang jelas dan hanya didasarkan pada perjanjian kerja.

Perjanjian kerja antara pekerjadengan perusahaan penyedia *outsourcing* harus terdapat TUPE (Transfer Of Under Protection Of Employment) yaitu perusahaan penyedia harus memberikan perlindungan agar terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta jaminan pergantian perusahaan penyedia. Sehingga dalam hal perlindungan hak semua dipegang oleh perusahaan alih daya. Namun karena tidak bisa mengawasinya secara langsung, banyak hak-hak pekerja begitu diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Padahal pekerja *outsourcing* memiliki hak yang sama dengan pekerja ditempat mereka bekerja.

Pekerja *outsourcing* perempuan masih kerap mendapatkan diskriminasi seperti upah yang lebih kecil dari pekerja laki-laki padahal nilai pekerjaannya sama, kekerasan fisik maupun seksual oleh rekan sesama pekerja atau dari pekerja tetap perusahaan pengguna jasa alih daya. Maka dari itu pekerja *outsourcing* khususnya perempuan harus memperhatikan perjanjian kerja atau kontrak kerja karena dari hal itulah timbul hak dan

kewajiban. Maka dari itu peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja harus mencantumkan hak-hak pekerja agar dalam bekerja, pekerja mendapatkan perlindungan yang berkekuatan hukum.

Komnas Perempuan menyebutkan bahwa diskriminasi pada perempuan hampir banyak terjadi di semua sektor pekerjaan. Misalnya, kehilangan upah yang layak yang disebabkan karena maternitas dan cuti haid. Padahal hal tersebut sudah diatur dalam peraturan yang disebutkan diatas bahwa perempuan berhak atas cuti melahirkan dan cuti haid tanpa pengurangan upah atau bahkan terkena PHK dan mendapatkan perlindungan terhadap ancaman-ancaman yang mengancam pekerja perempuan. Bahkan untuk buruh lepas perempuan dianggap hanya bisa mengerjakan pekerjaan yang mudah saja dengan upah yang rendah dan tidak layak.¹³

Menurut survey gender pay gap di Indonesia yang dilakukan Internasional Labor Organization (ILO) pada tahun 2020, pekerja perempuan rata-rata mendapatkan upah 23% lebih rendah daripada pekerja laki-laki. Pekerjaan-pekerjaan yang didominasi oleh pekerja perempuan biasanya pekerjaan rentan dan minim perlindungan hukum. Menurut dosen hukum ketatanegaraan Universitas Gajah Mada (UGM) Nabiyla Risfa Izzati pada webinar Situasi Rentan Buruh Perempuan di Tengah Pandemi pada 29 Oktober 2020 melalui perspektif gender pekerja perempuan lebih banyak dirugikan oleh sistem kerja *outsourcing*, karena faktanya pekerja perempuan bisa dengan mudah diberhentikan ketika hamil, dan hak cuti hamil biasanya hanya dimiliki oleh pekerja tetap. Maka ancaman diskriminasi terhadap hak pekerja perempuan pada sistem *outsourcing* lebih sering terjadi.¹⁴

¹³ Anita Permata Dewi, "Diskriminasi Terhadap Pekerja Perempuan Terjadi Hampir di Semua Sektor", Antara, 22 November 2022, <https://www.antaranews.com/berita/3259837/diskriminasi-terhadap-pekerja-perempuan-terjadi-hampir-di-semua-sektor>, (diakses 27 Mei 2024)

¹⁴ Fariza Rizky Ananda, "Masih Ada Diskriminasi, Gaji Pekerja Perempuan Lebih Rendah dari Laki-Laki", Kumparan Bisnis, 2021, <https://kumparan.com/kumparanbisnis/masih-ada-diskriminasi-gaji-pekerja-perempuan-lebih-rendah-dari-laki-laki-1wocIyI0vy9/full>, (diakses pada 28 Mei 2024)

Penelitian sebelumnya mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di Indonesia cenderung terhadap pekerja-pekerja perempuan secara umum. Oleh karena itu, penelitian yang lebih mendalam dan lebih terfokus terhadap pekerja perempuan dalam sistem *outsourcing* sangat penting untuk memahami situasi dan tantangan dan ancaman yang dihadapi oleh pekerja perempuan pada sistem *outsourcing*. Maka dari itu perlu dikaji dan diteliti bagaimana perlindungan terhadap hak pekerja perempuan pada sistem *outsourcing*. Selanjutnya peneliti melakukan penelitian terhadap perlindungan hak pekerja perempuan dengan judul **”Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Dalam Sistem Outsourcing”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan diatas peneliti merumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan perlindungan terhadap hak pekerja perempuan dalam sistem *outsourcing*?
2. Bagaimana pemenuhan perlindungan hak pekerja perempuan dalam sistem kerja *outsourcing*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan perlindungan terhadap hak pekerja perempuan dalam sistem *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui pemenuhan perlindungan hak pekerja perempuan dalam sistem kerja *outsourcing*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan yang baru terkait dengan ilmu hukum dan ketenagakerjaan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi masyarakat, instansi maupun perusahaan, dan memberikan kesadaran bagi pekerja agar lebih menyadari betapa pentingnya hak-hak pekerja perempuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hubungan Kerja *Outsourcing*

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 1 angka 15, yang dimaksud dengan hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dan individu yang bekerja sebagai pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengandung elemen pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja akan timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja ini akan menimbulkan hak dan kewajiban di antara pekerja dan pengusaha, sehingga dalam hal ini pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaannya dan berhak mendapatkan upah serta perlindungan bagi pekerja. Namun, hubungan kerja tidak hanya terbatas pada hubungan pekerja dengan pengusaha, ada juga kemitraan antara pengusaha dengan pengusaha lainnya yang melibatkan tenaga kerja, seperti sistem alih daya atau sering disebut sistem *outsourcing*.¹⁵

Outsourcing dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai alih daya. *Outsourcing* adalah kegiatan atau suatu proses pemindahan tugas suatu perusahaan kepada pihak ketiga (perusahaan lain). Sehingga dapat diartikan yang dimaksud dengan *outsourcing* adalah penggunaan jasa pekerja yang direkrut dari pihak ketiga atau perusahaan *outsourcing*. Perusahaan *outsourcing* sendiri adalah badan usaha yang berbentuk badan hukum yang telah memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau perusahaan pengguna *outsourcing*.

¹⁵ Anak Agung Prabhaputra dkk, "Sistem *Outsourcing* Dalam Hubungan Industrial di Indonesia", Jurnal Analogi Hukum, Vol 1 No.1, (2019), Hlm.23

Outsourcing atau alih daya sendiri diatur dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Konsep *outsourcing* ini memiliki dampak yang signifikan bagi suatu perusahaan baik jangka panjang maupun pendek, pekerja dalam sistem *outsourcing* seperti yang dijelaskan diatas, pekerja tersebut berasal dari perusahaan penyedia yang bekerja sama atau melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan yang membutuhkan jasa. Banyak perusahaan yang menerapkan sistem *outsourcing* dengan berbagai alasan yaitu:

1. Perusahaan hanya perlu menghubungi lembaga penyedia jasa outsrcoring, sehingga dapat menghemat biaya. Jika perusahaan sebelumnya melakukan hal-hal secara mandiri, seperti membentuk tim penerimaan dan seleksi (recruitment and selection) dan pelatihan (training), maka dengan adanya layanan penyedia tenaga kerja memungkinkan pengeluaran yang lebih rendah.
2. Pekerja yang dipekerjakan melalui *outsourcing* dianggap lebih siap.
3. Perusahaan pengguna hanya bertanggung jawab kepada perusahaan penyedia jasa, dan dilakukan sesuai dengan kontrak kerja sama yang disepakati.
4. Tidak ada biaya tetap ayng harus ditanggung atau disiapkan. Misalnya, jika pekerja pension perusahaan tidak perlu menyiapkan dana pesangon atau pension.
5. Perjanjian dilakukan sesuai dengan isi kontrak kerja, sehingga perusahaan dapat dengan mudah mengganti karyawan tersebut setelah kontrak berakhir.¹⁶

Perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* juga memiliki beberapa risiko yaitu:

1. Pekerja tersebut bukan pegawai tetap, artinya pekerja tersebut tidak akan terus bekerja sampai pension di perusahaan pengguna. Dengan demikian, pekerja hanya bekerja selama masa kontraknya. Karena pekerja tidak memiliki rasa tanggung jawab psikologis untuk perusahaan pengguna,

¹⁶ Ida Ayu Made Sasmita Dewi, Manajemen Risiko, Bali:UNHI Press, 2019, hlm.13

karena pekerja hanya bertanggung jawab kepada perusahaan penyedia jasa.

2. Rahasia perusahaan pengguna jasa dapat diketahui publik ketika pekerja tersebut tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut.¹⁷

Hubungan kerja pada sistem *outsourcing* berbeda dengan hubungan kerja pada sistem kerja lain. Hubungan kerja pada sistem *outsourcing* yaitu perusahaan *outsourcing* (alih daya) dan perusahaan pengguna *outsourcing* (alih daya) berhubungan dengan satu sama lain melalui Perjanjian Kerjasama. Perjanjian ini mengatur bagaimana pekerja ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Sehingga dalam pelaksanaan sistem kerja *outsourcing* ini terdapat 3 yaitu perusahaan *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa, dan pekerja itu sendiri.¹⁸ Pihak Sebagai dasar hubungan kerja mereka, pekerja *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* menurut perjanjian kerja, pekerja akan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*.¹⁹ Ketika terjadi kesepakatan yang tertulis dalam perjanjian kerja, yang pasti telah disetujui secara sadar oleh kedua belah pihak, hubungan yang terbentuk antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* menjadi sah secara hukum. sehingga dalam hal hubungan kerja pekerja hanya berhubungan langsung dengan perusahaan *outsourcing*. Sistem *outsourcing* biasanya melibatkan penyerahan sejumlah pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum. Perusahaan ini tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja, tetapi hanya dengan penyedia atau pengarah tenaga kerja. Sehingga jika hubungan kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa terputus, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pengguna jasa dan perusahaan

¹⁷ Ida Ayu Made Sasmita Dewi, Manajemen Risiko, Bali: UNHI Press, 2019, hlm. 14

¹⁸ Julyatika Fitriyaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya atau *Outsourcing* Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau dari Undang-undang No.13 Tahun 2003, Indonesian State Law Review, Vol.2 No.2,(2019),hlm.93

¹⁹ Tumpal P Nainggolan, "Hubungan Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Antara Perusahaan dengan Karyawan *Outsourcing*", Jurnal Wasaka Hukum, Vol.7 No.1,(2019),hlm.53

penyedia jasa otomatis terputus.

Hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* diikat dengan perjanjian tertulis. Perjanjian tersebut dapat berbentuk PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) ataupun PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). PKWT dilakukan jika pekerja hanya dipekerjakan pada waktu tertentu, seperti 1 atau 2 tahun, namun jika PKWTT jika pekerja dipekerjakan sebagai pekerja tetap dan secara terus menerus. Namun pada umumnya pada sistem *outsourcing* perjanjian kerja dilakukan secara PKWT. Berdasarkan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT hanya diadakan paling lama dua tahun dan hanya bisa diperpanjang sebanyak satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Namun setelah berlakunya Undang-undang No. 6 Tahun 2023 serta dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, sehingga PKWT tidak memiliki pembatasan waktu yang jelas dan hanya didasarkan atas kesepakatan para pihak. Padahal *bargaining position* antara pekerja dengan pengusaha tidak seimbang dalam pembentukan kesepakatan perjanjian kerja. Namun karena klaster ketenagakerjaan dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 sehingga PKWT memiliki durasi maksimal 5 tahun termasuk perpanjangan.²⁰ Selain itu, Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 untuk menjamin kejelasan dan pemahaman yang baik antara para pihak, PKWT Harus ditulis dalam bentuk tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin. Berdasarkan putusan tersebut juga menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia memiliki otoritas untuk menetapkan ketentuan mengenai sebagian pelaksanaan pekerjaan alih daya (*outsourcing*) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan yang ditetapkan dalam kontrak tertulis.

Perjanjian kerja *outsourcing*, dapat berupa perjanjian pemborongan pekerjaan

²⁰ Talita Adwa Ardelia,dkk, “Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XII/2023, *Media Hukum Indonesia (MIH)*, Vol. 2 No. 4, 2024, hlm. 4-5

atau perjanjian penyediaan jasa kepada pekerja atau buruh. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia

dalam hal ini, Perusahaan sebagai pekerja atau buruh: menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Pekerjaan yang diserahkan tersebut harus memenuhi syarat, antara lain:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
 - b. Dilakukan atas perintah pemberi pekerjaan, baik langsung maupun tidak langsung.
 - c. Berfungsi sebagai kegiatan yang mendukung perusahaan secara keseluruhan.
2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan pekerja untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa.
 - b. Dalam konteks hubungan kerja, perjanjian kerja yang berlaku adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
 - c. Perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab atas perlindungan dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, dan perselisihan.²¹

Sistem kerja *outsourcing* pada umumnya menguntungkan bagi perusahaan pengguna jasa seperti yang sudah dijelaskan diatas dalam praktik sehari-hari sistem kerja *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan,tetapi tidak dengan pekerja yang selama ini lebih dirugikan karena hubungan kerja pekerja hanya kepada perusahaan penyedia jasa dan selalu tidak tetap, upah

²¹ Edi Supriyanto, "Tenaga Kerja *Outsourcing*", Law Faculty of Mpu Tantular University Yure Humano, Vol.3 No.1, (2019), hlm.9-10

lebih rendah, jaminan sosial yang sangat sedikit, keamanan pekerjaan yang kurang dan jaminan pengembangan karir yang kurang.²²

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pekerja dalam sistem *outsourcing* diharapkan dapat membawa perubahan besar dalam peraturan tenaga kerja outsourcing di Indonesia, terutama yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dapat dialih dayakan dan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa hubungan kerja dilakukan secara jelas karena keputusan tersebut, sehingga pekerja dapat dilindungi dari eksploitasi dan bahwa hak-hak dasar seperti jaminan sosial dan kondisi kerja yang layak tetap terjamin.

2.2. Perlindungan Hukum

Secara bahasa, perlindungan dalam bahasa Inggris disebut dengan *protection*. Menurut KBBI sendiri istilah perlindungan dapat diartikan sama dengan istilah proteksi yang artinya proses atau perbuatan melindungi. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya ini bisa berupa kepentingan atau benda atau barang. Perlindungan juga memiliki arti pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap individu yang kurang berdaya. Dalam hal perlindungan terhadap masyarakat tentunya harusnya berlandaskan hukum sehingga dalam hal perlindungan terhadap masyarakat disebut dengan perlindungan hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain, dan perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.²³

²² Bambang Sukendro,dkk, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja dengan Status PKWT kePKWTT pada Pekerjaan Outsourcing/ Alih Daya",*Jurnal SosialHumainora (JSH)*, Vol. 7 No. 1, hlm. 4

²³ Daffa Arya Prayoga,DKK, "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Negara dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional",*Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*,Vol.2 No.2,(2023),hlm 191

Negara mengambil bagian yang signifikan dalam melindungi Warga Negara. Oleh karena itu, perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai segala upaya pemerintah untuk memastikan bahwa hak-hak warga negaranya dilindungi secara hukum dan bahwa mereka yang melanggarnya akan dihukum sesuai dengan hukum. Perlindungan hukum terhadap warga negara adalah tanggung jawab negara untuk menjamin keadilan, keamanan, dan keselamatan masyarakat. Perlindungan hukum juga sangat penting untuk menjaga stabilitas Negara.

Perlindungan hukum sendiri dibagi menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.²⁴

1. Perlindungan hukum Preventif dapat diartikan sebagai hukum tersebut melindungi tindakan yang suatu saat akan diperdebatkan karena dalam situasi ini, perlindungan hukum harus mencegahnya sebelum konflik terjadi dan menghasilkan konsekuensi buruk seperti pelanggaran HAM berat atau melanggar HAM. Dengan perlindungan hukum preventif, subjek hukum memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapat mereka sebelum keputusan pemerintah menjadi keputusan yang jelas.
2. Sedangkan perlindungan hukum represif dalam perlindungan sebagai tindakan represif, yaitu ketika orang atau pihak-pihak bersangkutan menciptakan konflik yang melewati batas norma manusia. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan masalah atau perselisihan. Perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah berasal dari gagasan tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Ide tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia mengacu pada pembatasan dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu dan pemerintah.²⁵

²⁴ Daffa Arya Prayoga, DKK, "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Negara dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional", Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional, Vol.2 No.2, (2023), hlm 191

²⁵ Putu Putra Pradiatmika dkk, "Perlindungan Hukum Terhadap Masyarakat Pertambangan", Jurnal Analogi Hukum, Vol 2 No.2, (2020), hlm 255

Perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila memenuhi unsur-unsur berikut antara lain:

1. Perlindungan dari pemerintah untuk masyarakat.
2. Pemberian jaminan kepastian hukum oleh pemerintah.
3. Berhubungan dengan hak-hak warga Negara.
4. Terdapat sanksi bagi yang melanggar.

Salah satu unsur yang tidak dipenuhi maka tidak termasuk dalam perlindungan hukum. Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah ialah perlindungan terhadap hak-hak masyarakat sebagai warga Negara, oleh karena itu jika terdapat hak-hak warga Negara yang dirampas atau dihilangkan maka yang merampas atau menghilangkan hak seseorang harus diberi sanksi/hukuman. Perlindungan dilakukan untuk mencegah terjadinya perampasan atau penghilangan hak-hak masyarakat.²⁶

Hal ini pekerja juga berhak mendapatkan perlindungan hukum, karena seperti yang dinyatakan pada Pasal 28D ayat (1) bahwa setiap orang berhak mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang sama di mata hukum. Oleh karena itu diciptakan hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan diciptakan untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan dalam menjalankan hubungan kerja antara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang signifikan. Persamaan yang dimaksud adalah setiap pekerja adalah sama yaitu manusia ciptaan tuhan dan memiliki martabat kemanusiaan dan perbedaan yang dimaksud ialah dalam hal status sosial-ekonomi dan kedudukannya dan bagaimana pekerja mendapatkan uang dengan bekerja untuk pengusaha atau majikan mereka.²⁷

²⁶ Lilis Eka Lestari dan Ridwan Arifin, "Penegakkan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia di Indonesia dalam Konteks Implementasi Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab", *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.5 No.2, (2019), hlm. 16

²⁷ M Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja", *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, Vol.10 No.3, (2023), hlm.77

Tujuan perlindungan terhadap pekerja dan buruh adalah untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dipenuhi, memastikan bahwa semua pekerja memiliki kesempatan yang sama dan dilayani dengan adil. Salah satu upaya untuk melindungi pekerja adalah dengan menuntut, memberikan kompensasi, dan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia dan perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui hukum yang berlaku. Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan terhadap pekerja terdiri dari:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan dalam bentuk penghasilan yang cukup dalam arti upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, termasuk ketika pekerja tidak dapat bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan pekerja yang berbentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁸

Perlindungan hukum sendiri timbul karena adanya hubungan kerja antara pemberi kerja, karena dalam hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hal ini pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja dan memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha begitupun sebaliknya bagi pemberi kerja atau pengusaha. Dalam perjanjian kerja mengatur persyaratan kerja, hak, dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja/pengusaha. Perlindungan hukum terhadap pekerja memiliki tujuan utama, yaitu untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis dimana pihak yang memiliki kekuasaan tidak mengeksploitasi pihak yang lebih rendah.²⁹ UU No 13 Tahun 2003

²⁸ Stefany Febiola dan Tundjung Herning Sitabuana, "Analisi Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia", Jurnal SERINA IV, (2022), hlm. 537

²⁹ Akis Jahari dan Rachman Artita, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja", *Journal Case Law*, Vol. 4 No. 2, hlm. 88-89

tentang Ketenagakerjaan sendiri mengatur hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar para pekerja dan memastikan bahwa pekerja memiliki kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan tanpa adanya diskriminasi, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Undang-undang sendiri sudah memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak dasar pekerja termasuk perlindungan upah, jam kerja, tunjangan, kompensasi PHK, dan hak istirahat/cuti. Seperti dalam Pasal 90 pengusaha dilarang memberikan upah dibawah ketentuan yang berlaku. Dalam hal jam kerja pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat ataupun cuti tahunan dengan syarat dan ketentuan yang berlaku hal itu diatur dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan.³⁰ Pengusaha atau siapa pun yang melanggar hak-hak dasar pekerja dapat dihukum, mulai dari sanksi ringan seperti teguran, peringatan, atau pencabutan usaha, hingga pelanggaran yang menjadi kejahatan yang dapat menyebabkan kurungan atau pidana penjara.³¹ Dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja secara umum.

Pada PERMEN Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PERMEN Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak No 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja sebagaimana telah diubah dengan PERMEN PPPA No.1 Tahun 2023. Dalam peraturan ini perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan dihibau untuk menyediakan RP3 (Rumah

³⁰ Nurhotia Harahap, "Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan", Jurnal Syariah dan Ilmu Hukum, Vol.6 No.1, (2020), hlm.22

³¹ Mela Sari dan M.Awaluddin, "Peran Pemerintah dalam Pengawasan Hak Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan di Kabupaten di Bungo Provinsi Jambi", Jurnal of Government and Politics, Vol.2 No.2, 2020, hal 184

Perlindungan Pekerja Perempuan) pembentukan RP3 ini untuk mencegah terjadinya diskriminasi dan kekerasan yang merupakan ancaman bagi pekerja perempuan.

Selain itu KEMENAKER juga mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No:KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara pukul 23.00-07.00. hal ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan fisik dan mental, meningkatkan keselamatan karena ancaman-ancaman yang kerap terjadi kepada pekerja perempuan ialah kekerasan fisik maupun seksual dan untuk mengurangi resiko diskriminasi terhadap pekerja perempuan ditempat kerja.

Pada hakikatnya semua warga Negara memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum tanpa membedakan gender, ras, maupun agama. Sehingga semuanya akan setara dihadapan hukum. Begitupun didalam hal ketenagakerjaan, setiap pekerja yang sudah melakukan perjanjian kerja dengan pengusaha sehingga timbul hubungan kerja maka dari itu juga timbul hak dan kewajiban dimana pekerja menjalankan kewajiban untuk bekerja sehingga pekerja dapat mendapatkan hak atas upah dan perusahaan juga berkewajiban memberikan perlindungan atas hak-hak para pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang sudah dituangkan dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan.

2.3 Hak-hak Pekerja *Outsourcing*

Hak menurut KBBI ialah bentuk kebenaran, kewenangan, kepemilikan, derajat, kekuasaan, dan wewenang menurut hukum. Dalam suatu pekerjaan juga akan timbul hak serta kewajiban setelah terjadinya hubungan kerja. Sehingga semua pekerja mempunyai hak dasar, baik hak pekerja maupun tenaga kerja. Hak-Hak dasar inilah yang penting untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Hak-Hak dasar pekerja termasuk berunding dengan pengusaha, mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja, dan perlindungan

husus untuk wanita, anak, dan penyandang cacat di tempat kerja. Selain itu, gaji, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja juga diatur.³²

Menurut Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap individu dianggap sebagai pekerja, meskipun istilah "pekerja" berasal dari kata "kerja", yang berarti perbuatan melakukan sesuatu kegiatan dengan tujuan mendapatkan hasil, dalam hal pencarian nafkah. Orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum, tetapi lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja untuk siapa saja, baik itu persekutuan, perorangan, lembaga hukum, atau lembaga lainnya.³³ Hak pekerja timbul setelah adanya hubungan kerja, dan hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja. Didalam perjanjian kerja tersebutlah dikemukakan hak dan kewajiban antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja itu sendiri.

Pekerja *outsourcing* juga memiliki hak-hak dasar sebagai pekerja dan tidak diperbolehkan adanya diskriminasi terhadap hak pekerja tersebut. Hak-hak tersebut meliputi:

1. Hak Non-Diskriminasi, dalam hal ini pekerja *outsourcing* berhak mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja tetap pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.
2. Pengalihan perlindungan hak, dalam hal ini jika perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha berdasarkan PKWT maka didalam perjanjian kerja harus memuat tentang pengalihan perlindungan hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan namun objek pekerjaannya masih ada. hal tersebut diatur dalam Pasal 19 PP No. 35 Tahun 2021.
3. Hak atas upah dan kesejahteraan, dalam hal ini pekerja berhak mendapatlan upah yang layak sesuai dengan kondisi ekonomi perusahaan. Upah juga harus sesuai dengan kualifikasi dan

³² Jhoni Lie dan Tundjung Herning Sitabuana,"Hak Pekerja Tidak Tetap (*Outsourcing*)",Jurnal SERINA IV UNTAR 2022, (2022),hlm. 183

³³ Evy Safitri Gani,"Hak Wanita dalam Bekerja",jurnal Tahkim,Vol. XII No.1,2016,hal 111

kinerjanya.³⁴

4. Hak pelatihan kerja, sebagai bagian dari tanggung jawab negara, pelatihan ini merupakan hak pekerja dan memungkinkan pekerja untuk meningkatkan kemampuan dan potensi mereka untuk bekerja.
5. Hak waktu kerja, Menurut Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, jam kerja adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sehingga jika perusahaan pengguna jasa ingin menambahkan waktu kerja maka harus melalui persetujuan dengan perusahaan *outsourcing*. agar tidak adanya diskriminasi bagi pekerja dalam hal upah, karena terkadang terdapat perusahaan yang menambah waktu kerja tanpa persetujuan sehingga dalam melakukan pekerjaan tambahan tersebut pekerja tidak mendapatkan upah tambahan.
6. Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, Pengusaha harus memberikan perlindungan kepada pekerja mereka dengan memberikan keselamatan, kesehatan kerja, moralitas, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan nilai-nilai agama dan martabat manusia.³⁵
7. Hak membentuk atau bergabung menjadi anggota serikat pekerja.
8. Hak mendapatkan pemberitahuan dan kompensasi jika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan *outsourcing* maupun perusahaan pengguna jasa. Uang kompensasi ini diberikan dengan masa. Jika salah satu pihak (pengusaha atau pekerja) mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha (perusahaan) tetap wajib memberikan kompensasi, yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang dilaksanakan oleh pekerja atau buruh.³⁶

³⁴ Jhoni Lie dan Tundjung Herning Sitabuana, "Hak Pekerja Tidak Tetap (*Outsourcing*)", Jurnal SERINA IV UNTAR 2022, (2022), hlm. 183

³⁵ Jhoni Lie dan Tundjung Herning Sitabuana, "Hak Pekerja Tidak Tetap (*Outsourcing*)", Jurnal SERINA IV UNTAR 2022, (2022), hlm. 183

³⁶ Anita Dwi Lestari dan Pamungkas Satya Putra, "Analisis Hubungan Kerja *Outsourcing* dalam Perspektif Pengusaha dan Pekerja Pasca Berlakunya Undang-undang Cipta

Jika yang disebutkan diatas adalah hak-hak *outsourcing* secara umum, walaupun pekerja perempuan terkadang masih mendapatkan diskriminasi terhadap hak-haknya secara umum, namun dalam hal ini pekerja perempuan juga memiliki hak-hak tertentu karena dalam sistem *outsourcing* ini perempuan banyak mendapatkan ancaman dalam pekerjaan, hak tersebut kurang lebih sama dengan hak pekerja perempuan secara umum yaitu :

1. hak untuk tidak bekerja saat sakit datang bulan (haid) walaupun tidak mendapatkan upah saat tidak masuk kerja (*no work no pay*). Pekerja yang dalam masa haid dan merasakan sakit pada hari pertama dan kedua dapat memberitahukan kepada pengusaha dan tidak wajib bekerja. Hal ini diatur dalam pasal 81 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal biologis, wanita berbeda dengan laki-laki dalam hal masa-masa reproduksi, seperti haid, kehamilan, melahirkan, menyusui, dan menopause. Salah satu sistem reproduksi wanita yang berbeda dengan laki-laki adalah haid, yang merupakan pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan kriteria normal untuk perempuan.³⁷

Hal ini merupakan kebijakan yang harus diberikan karena hamil merupakan kodrat perempuan. dalam hal ini dapat disepakati antara pekerja dan pengusaha sehingga dapat dituangkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama maupun peraturan perusahaan. Sama dengan melahirkan, dalam hal keguguran fisik dan stamina perempuan akan melemah sehingga akan kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaan.

2. Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) namun tetap diberi upah Hak mendapatkan jaminan k3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), K3 diharapkan dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja dengan mengurangi kecelakaan kerja Meskipun demikian, harus diperhatikan bahwa ini tidak dapat disamaratakan antara laki-laki dan perempuan. Peraturan K3 ini berbeda karena

Kerja", Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humainora, Vol.3 No.2, (2023), hlm.105

³⁷Evy Safitri Gani, "Hak Wanita dalam Bekerja", jurnal Tahkim, Vol. XII No.1, 2016, hal 117

anatomi dan fisiologi tubuh yang berbeda, tetapi biasanya diperlakukan sama di tempat kerja. Dengan perbedaan ini, perempuan berhak mendapatkan pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih baik daripada laki-laki. Perbedaan ini mencakup jenis pekerjaan yang dilakukan dan alat pelindung diri (APD) yang digunakan.

Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur tenaga kerja perempuan untuk memberikan keselamatan dan kesehatan kerja bagi perempuan. Perempuan mendapatkan perhatian khusus dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja ialah karena:

- a. Perempuan lebih sensitive terhadap lingkungan kerja tertentu.
- b. Dalam hal kesehatan, khususnya kesehatan reproduksi yang tidak sama antara laki-laki dan perempuan.
- c. Secara sosial, perempuan memiliki beban tugas domestik yang harus dilaksanakan.
- d. Hak perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Hak-hak diatas merupakan hak yang harus dipenuhi oleh Perusahaan *Outsourcing*, dan yang dicantumkan dalam klausula perjanjian kerja. Sehingga pekerja harus mendapatkan hak-hak mereka sebelum, selama, dan setelah mereka bekerja terutama pekerja perempuan yang banyak mendapatkan ancaman dan diskriminasi ketika bekerja.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif, Penelitian hukum normatif mempelajari hukum yang didefinisikan sebagai standar atau aturan yang berlaku di masyarakat dan menjadi dasar bagi perilaku setiap individu.³⁸ Menurut Soerjono Soekanto yang dimaksud dengan penelitian yuridis normatif ialah penelitian yang dilakukan dengan menganalisis bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk melakukan penelitian dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.³⁹

3.2. Sumber dan Jenis Data

3.2.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan yaitu data hasil dari serangkaian kegiatan membaca, mencatat, mengutip, dan menelaah dokumen berupa karya ilmiah yang terdapat dalam literature dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan ketenagakerjaan khususnya pekerja perempuan dan pekerja *outsourcing*. Serta diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan cara wawancara dengan lawyer perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.

³⁸ Abdulkadir Muhammar, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung: PT Citra Aditya, hlm. 52

³⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudja, 2001, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 13-14

3.2.2. Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang lain melalui studi pustaka. Dalam penelitian ini data sekunder yang penulis gunakan adalah bukubuku, jurnal, dan karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya pekerja perempuan dan pekerja *outsourcing*. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat seperti peraturan perundang-undangan yang berlaku:

- a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang
- d. PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- e. PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang sebagaimana telah diubah dengan PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- f. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder ialah bahan hukum atau dokumen yang menjelaskan bahan hukum dasar, seperti buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah, dan sebagainya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya pekerja perempuan dan pekerja *outsourcing*.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberi penjelasan dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, internet, surat kabar, dan lain sebagainya.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, yang berarti melakukan penelusuran dan analisis bahan pustaka seperti literatur, hasil penelitian, majalah, buletin, dan jurnal ilmiah dan sebagainya. Peraturan perundang-undangan diinventarisasi dan diidentifikasi, serta bahan hukum diklasifikasikan dan sistematisasi sesuai dengan masalah penelitian. Oleh karena itu, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yang dilakukan dengan membaca, menelaah, mencatat, dan menganalisis bahan Pustaka yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya pekerja perempuan dan pekerja *outsourcing*. Serta melalui wawancara dengan pihak terkait.

3.4. Metode Pengolahan Data

1. Identifikasi Data

Data yang telah dikumpulkan baik data primer dan data sekunder, dilakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa data tersebut cukup dan akurat.

2. Klasifikasi Data

Data yang sudah dikumpulkan dipilah atau digolongkan sesuai dengan jenis dan sifatnya secara sistematis.

3. Sistematisasi Data

Data yang sudah dikumpulkan dikelompokkan dan disusun secara sistematis sesuai sesuai dengan pokok permasalahan konsep dan tujuan penelitian agar lebih mudah dalam melakukan analisis data.

3.5. Analisis Data

Data yang dikumpulkan baik data primer maupun data sekunder akan dianalisis secara kualitatif dengan metode yuridis normatif, kemudian data disajikan secara deskriptif dan disimpulkan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan dalam Sistem *Outsourcing* telah diatur dalam berbagai regulasi di Indonesia. Beberapa peraturan tersebut, seperti undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No. 35 Tahun 2021 dan PP No. 36 Tahun 2021 yang telah diubah dengan PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, KEPMENAKER Republik Indonesia Nomor: KEP.224/MEN/2003, Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 yang merubah beberapa pasal mengenai ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan yang lain mengatur perlindungan pekerja perempuan dalam sistem *outsourcing* secara lebih spesifik. Hak-hak maternitas, keselamatan kerja, hak non-diskriminasi, dan hak atas upah dan jam kerja adalah semua bagian dari perlindungan ini.
2. Pemenuhan hak pekerja perempuan dalam implementasinya belum optimal, masih terdapat pekerja yang tidak benar-benar mendapatkan haknya. Seperti pemotongan gaji jika mengambil cuti serta diminta mengerjakan tugas yang bukan tugas pokoknya dan tidak bisa membantah dikarenakan masih ada pekerja yang belum mengetahui hak-hak yang harusnya di dapatkan. Namun, perusahaan penyedia jasa, memiliki beberapa upaya untuk melakukan pemenuhan terhadap perlindungan hak bagi pekerja perempuan. Seperti pengawasan, pemberian pelatihan kerja, pendampingan, penempatan kerja yang baik, dan memaksimalkan pemenuhan cuti maternitas.

5.2. Saran

1. Penguatan peraturan-peraturan yang berlaku terkait perlindungan pekerja perempuan dalam sistem *outsourcing* perlu diperkuat agar lebih efektif dalam pengimplementasian di lapangan. Pemerintah juga harus meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan *outsourcing* untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja perempuan benar-benar terpenuhi. Serta menyediakan mekanisme pengaduan yang mudah diakses oleh pekerja perempuan yang mengalami pelanggaran terhadap hak-haknya.
2. Perusahaan penyedia jasa harus menjamin pemenuhan hak pekerja perempuan sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti pemenuhan hak cuti maternitas, hak atas upah yang layak, serta perlindungan dari diskriminasi dan pelanggaran hak pekerja perempuan ditempat kerja. Perusahaan penyedia jasa juga harus mengembangkan kebijakan internal yang lebih ketat terkait perlindungan terhadap hak pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Muhammad, Abdulkadir. (2004) *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya.
- Budiarta, I. n. (2016). *Hukum Outsourcing*. Malang: Setara Press.
- Fadhli, Khatim dan Mukhbilatul Khusnia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Guepedia.
- Hanifah, Ida. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: CV Pustaka Prima
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Sipayung, P. D. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yayasan Kita Menulis.
- Suhartini, E. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali Pers.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudja. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulkaranen. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dewi, Ida Ayu Sasmita. (2019). *Manajemen Risiko*. Bali: UNHI Press

Jurnal

- Adityarani, Nadhira Wahyu. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan di Indonesia. *Jurnal Fundamental Justice*. Vol. 1 No. 1
- Ananta, Z. D. (2024). Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika. *jurnal ekonomi, akuntansi, dan manajemen*. Anggita Nimas Calista, dkk. (2024). Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid Dalam UU Ketenagakerjaan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*. Vol. 2 No. 6
- Ananto, Muhammad Rifqi. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Bisnis Ekonomi*. Vol. 1 No. 1
- Alfiyana, Putu M dan Any Suryani Hamzah. (2022). Penerapan Hak Cuti Bagi Pekerja Perempuan pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) (Studi di PT BTN Cabang Mataram). *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*. Vol. 2 NO. 3.
- Amriyati, dkk. (2023). Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Kebijakan Ramah Keluarga di Tempat Kerja: Sosialisasi Pada Serikat Pekerja. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*. Vol. 4 No. 2.
- Ardelia, Talita Adwa, dkk. (2024). Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XII/2023. *Media Hukum Indonesia (MIH)*. Vol. 2 No. 4
- Arifin, Ridwan dan Lilis Eka Lestari. (2019). Penegakan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia di Indonesia dalam Konteks Implementasi Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Universitas Pendidikan Ganesha*
- Ayuni, Enggia Putri dan Sulastri Caniago. (2023). Pemenuhan Kodrat Hak-hak Pekerja Perempuan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perspektif Siyasah Dusturyah. *Jurnal Al-Ushuliyah*. Vol. 2 No. 1
- Basofi, M Bagus dan Irma Fatmawati. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja. *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, Vol. 10 No. 3
- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*.
- Fatmawati, M. B. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja. *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*.
- Fitriyaningrum, Julyatika. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law*. Vol. 2 No. 2
- Harahap, N. (2020). Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Syariah dan Ilmu Hukum*

- Hetharie, Yosia. (2020). Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan dalam Peraturan Perusahaan. *Bacarita Law Journal*. Vol. 1 No. 1
- Hutomo Irfan, Rizky, dkk. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Hiburan Malam Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Penelitian Hukum Indonesia I*. Vol. 2 No. 1
- Ismi, Dwi Astuti Nurhaeni, S. S. (2022). Perlindungan Pekerja Perempuan Bekerja dengan Aman dan Nyaman, Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus Ditjen PAUD, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Jahari, Akis dan Rachman Artita. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. *Journal Case Law*. Vol. 4 No. 2
- Kinanthi, Shara Asma, dkk. (2020). Strategi Komunikasi *Human ESOURCH Development* (HRD) Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan *outsourcing* PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*. Vol. 8 No. 2.
- Krisnani, S. A. (2021). Perilaku Diskriminatif pada Perempuan Akibat Kuatnya Budaya Patriarki di Indonesia Ditinjau dari Perspektif Konflik. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*.
- Kusumaningrum, D. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita. *Jurnal Transparansi Hukum*, Vol. 6 No. 1.
- Lamijan. (2020). Perlindungan Hukum dan Pemberdayaan Buruh Dalam Memperoleh Hak Kehidupan yang Layak. *jurnal penelitian hukum indonesia*.
- Lestari, D. L. (2023). Analisis Hubungan Kerja *Outsourcing* dalam Perspektif Pengusaha dan Pekerja Pasca Berlakunya Undang-undang Cipta Kerja. *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humainora*.
- Lie, Jhoni dan Tundjung Herning Sitabuana. (2022), Hak Pekerja Tidak Tetap (*Outsourcing*), *Jurnal SERINA IV UNTAR 2022*.
- M. Awaluddin, M. S. (2020). Peran Pemerintah dalam Pengawasan Hak Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan di Kabupaten di Bungo Provinsi Jambi. *Jurnal of Government and Politics*.
- MS, S. W. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang terikat Perjanjian Kerja No Target No Pay. *UNES LAW REVIEW*, Vol. 6 No. 4.
- Nurlaela, Wiwik, dkk. (2020). Perbandingan Perlindungan Hukum Hak Laktasi Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia dan Jerman. *Jurnal Jatiswara*. Vol. 38. No. 3
- Nainggolan, Tumpal P. (2019). Hubungan Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Antara Perusahaan dengan Karyawan Outsourcing. *Jurnal Wasaka Hukum*, Vol. 7 No. 1

- Prabhaputra, Anak Agung,dkk. (2019). Sistem *Outsourcing* Dalam Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Analogi Hukum*
- Pradiatmika, Putu Putra,dkk. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Masyarakat Pertambangan. *Jurnal Analogi Hukum*
- Pratami,dkk. (2020). Urgensi Pemenuhan Hak dan Kewajiabn pekerja dalam Ketenagakerjaan di Indonesia. *JurnalHukbis*.
- Prayoga, Daffa Arya,dkk. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Warga Negara dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional. *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*
- Rahma, Siti,dkk. (2023) Implementing Social Security Programs For Employees in Bandar Lampung: Challenges and recommendation. *Journal of Governance and Accountability Studies (JGAS)*.
- Sesrianty, Vera dan Sudelfi Marni. (2021). Hubungan Sift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat di RSUD Adnan WD Payakumbuh. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*. Vol. 1 No. 4
- Sitabuana, J. L. (2022). Hak Pekerja Tidak Tetap (*Outsourcing*). *Jurnal SERINA IV UNTAR 2022*
- Setiawan, S. A. (2023). Perlindungan Hukum Negara Terhadap Hak Warga Bekerja di Era Digital. *Jurnal Rechtsens*, Vol.12 No. 1.
- Sitabuana, S. F. (2022). Analisi Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia. *Jurnal SERINA IV*
- Sukendro, Bambang,dkk. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja dengan Status PKWT kePKWTT pada Pekerjaan Outsourcing/ Alih Daya. *Jurnal Sosial Humainora*. Vol. 7 No. 1
- Supriyanto, E. (2019). Tenaga Kerja *Outsourcing*. *Law Faculty of Mpu Tantular University Yure Humano*.
- Suryantiko, D dan G Lumintang. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada apt. Air Manado).*Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 1
- Suryono,L.J dan Chairunnisa Ramadhani P.N.(2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*.*Media LAW SHARIA*
- Susanti, Zulfa, dkk. (2023). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 20023 tentang Ketenagakerjaan dalam Rangka Kesetaraan Gender. Vol. 11 No. 1
- Susiana, S. (2017). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8 No. 2.
- Swandhana, Hendry. (2019). Peranan Komunikasi Horizontal dalam Peningkatan Kinerja Pada Prime Suce. *Jurnal Manajemen dan Start-Up*. Vol. 1 No. 2

- Tarigan, N. L. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal OPTIMAL*, Vol. 18 No. 2.
- Viveka, D. G. (2022). Perilaku Diskriminatif dalam Pengupahan Kerja Bagi Pekerja atau Buruh Antargender. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*
- Wardani, Septyan,W.K dan Edith Ratna MS. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terikat Perjanjian Kerja *No Traget No Pay*. *UNES Law Reviw*.Vol. 6 No. 4
- Widyasputri, Monica dan Bagus Sarnawa. (2024). Perlindungan Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan). *Media Of Law and Sharia*. Vol.5 No. 2

Internet

- Anita, Permata Dewi.(2022).Diskriminasi Terhadap Pekerja Perempuan Terjadi Hampir Semua Sektor.*Antara*.Diakses pada 27 Mei 2024.
<https://www.antaranews.com/berita/3259837/diskriminasi-terhadap-pekerja-perempuan-terjadi-hampir-di-semua-sektor>
- Badan Pusat Statistik, (2023), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2021-2021, diakses pda 9 Juni 2024,
<https://pagaralamkota.bps.go.id/indicator/6/384/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- BPS Provinsi Lampung, (2023), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin (persen) 2021-2023, diakses pada 9 Juni 2024,
<https://lampung.bps.go.id/indicator/40/665/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Fariza, Rizky Ananda.(2021).Masih Ada Diskriminasi, Gaji Pekerja Perempuan Lebih Rendah dari Laki-laki.*Kumparan Bisnis*.Diakses pada28 Mei 2024.
<https://kumparan.com/kumparanbisnis/masih-ada-diskriminasi-gaji-pekerja-perempuan-lebih-rendah-dari-laki-laki-1wocIyI0vy9/full>
- KOMNAS Perempuan.(2023).Siaran Pers Komnas Perempuan tentang Peluncuran Catatan Tahunan Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2023.Diakses pada 26 Mei 2024.
<https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-peluncuran-catatan-tahunan-kasus-kekerasan-terhadap-perempuan-tahun-2023>
- SIMFONI-PPA.(2024).Kekerasan Perempuan.Diakses Pada 26 Mei 2024.
<https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan>