

Tanggung Jawab Hukum Pelaku Usaha terhadap Pekerja Berdasarkan Hubungan Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Sebelum dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Harry Samuel^{1*}, Niru Anita Sinaga², Sudarto³

¹ Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma; samueltampubolonsh@gmail.com

² Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma; anita_s1naga@yahoo.com

³ Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma; dartoreq@gmail.com

* Korespondensi

Kata Kunci	Abstrak
Alih Daya; Tanggungjawab; Undang-Undang Cipta Kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hubungan kerja alih daya (<i>outsourcing</i>) berdasarkan perjanjian kerja alih daya (<i>outsourcing</i>) sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja dan pengawasannya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini menemukan bahwa pengaturan mengenai kerja alih daya (<i>Outsourcing</i>) sebelumnya diatur dalam Pasal 64 sampai Pasal 66 UU 13/2003 dan Permenaker 19/2012 Setelah berlakunya UU 11/2020 dan PP 35/2021, Pasal 64 dan Pasal 65 UU 13/2003 dihapuskan dan pengaturan penyediaan jasa pekerja/buruh dalam Pasal 66 UU 13/2003 diubah menjadi pengaturan tentang hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, dengan demikian UU 11/2020 menghapus pembagian alih daya ke dalam jenis pemborongan pekerjaan atau jenis penyediaan jasa pekerja/buruh dan pengawasan tanggungjawab hukum pelaku usaha terhadap pekerja alih daya meliputi perlindungan hukum, hak-hak pekerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Memperjelas pengaturan kerja alih daya (<i>outsourcing</i>) dalam Perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, Permenaker dan Pemerintah harus membentuk perundang-undangan, peraturan pemerintah, permenaker tentang alih daya agar lebih memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja alih daya (<i>outsourcing</i>).

Keywords

Outsourcing;
Responsibility;
Job Creation Law.

Abstract

This study aims to analyze the regulation of *outsourcing* work relations based on *outsourcing* work agreements before and after the Job Creation Law and its supervision. The research method used in this study is the normative legal research method. This study found that the regulation regarding *outsourcing* work was previously regulated in Articles 64 to 66 of Law 13/2003 and Permenaker 19/2012. After the enactment of Law 11/2020 and PP 35/2021, Articles 64 and 65 of Law 13/2003 were abolished and the regulation on the provision of worker/labor services in Article 66 of Law 13/2003 was changed to a regulation on the employment relationship between the *Outsourcing* company and the workers/laborers it employs, thus Law 11/2020 eliminates the division of *outsourcing* into types of work contracts or types of provision of worker/labor services and supervision of the legal responsibilities of business actors towards *outsourcing* workers including legal protection, workers' rights are implemented in accordance with applicable laws and regulations. Clarifying the regulation of *outsourcing* work in Legislation, Government Regulations, and the Minister of Manpower's Regulation and the Government must form legislation, government regulations, and the Minister of Manpower's Regulation on *outsourcing* in order to provide more legal protection for the rights of *outsourcing* workers.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Sitasi:

Samuel, H., Sinaga, N. A., Sudarto. (2024). Tanggung Jawab Hukum Pelaku Usaha terhadap Pekerja Berdasarkan Hubungan Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Sebelum dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 13(1).

1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan nasional diharapkan dapat mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tentu di dalam pembangunan nasional, posisi

pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mewujudkan tujuan pembangunan. Maka dengan begitu, pekerja memiliki hak asasi manusia terhadap pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Terkait dengan perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja, hal ini sudah diatur dan melekat serta dilindungi oleh konstitusi didalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 sebagai dasar konstitusi negara Indonesia yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Di era reformasi, konsep hak asasi manusia secara tegas dan jelas diakui keberadaannya dalam UUD NRI Tahun 1945 di Perubahan Kedua dalam Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi "Setiap orang memiliki hak atau berhak untuk mendapat pekerjaan serta mendapat imbalan dan juga perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Maka dengan begitu dapat disimpulkan bahwa hak bekerja merupakan salah satu dari hak asasi manusia yang harus dihargai dalam pelaksanaannya. Sepanjang masa hidupnya, manusia tentu memiliki beraneka ragam macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Yang dalam hal ini tentu manusia harus memiliki sebuah pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut. Karena dengan bekerjalah manusia mendapatkan penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi semua kebutuhannya. Kembali pada hak pekerja, yaitu memperoleh pekerjaan yang layak bagi manusia seperti yang diakui keberadaannya didalam UUD NRI Tahun 1945 merupakan hak konstitusional warga negara (the citizens constitutional rights). Yang mana dalam hal ini artinya, negara atau pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan, baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*).

Pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) merupakan penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis (Maimun, 2007). Dilihat dari bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* merupakan pemanfaatan tenaga kerja untuk dapat memproduksi atau melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja (Husni, 2008). Atau yang secara sederhana *outsourcing* adalah suatu bentuk kontrak yang terjadi ketika sebuah perusahaan melakukan kontrak komersial dengan perusahaan lain untuk menyediakan layanan tertentu dalam jangka waktu tertentu juga (Mather, 2008). Sistem kontrak (*outsourcing*) yang diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja, dijelaskan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, tepatnya pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 64 UU 13/2003 ini dianggap oleh kebanyakan orang, memberikan kelonggaran kepada pengusaha untuk menggunakan pekerja *outsourcing*. Karena didalam pasal tersebut diperbolehkan adanya penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain sepanjang bukan pekerjaan utama. Walaupun sebenarnya didalam UU 13/2003 tidak terdapat satupun istilah *outsourcing*. Namun didalam kenyataannya, undang-undang tersebut menjadi dasar realita baru yang mengatur dan melegalkan sistem *outsourcing*. Alasan perusahaan menggunakan pekerja dengan sistem *outsourcing* dikarenakan banyak hal, salah satunya yaitu pasang surut dunia usaha. Artinya ketika usaha sedang surut, pengguna jasa pekerja *outsourcing* (*user*) akan menghubungi penyedia jasa pekerja (*vendor*) untuk menarik pekerjanya dengan alasan tidak membutuhkan pekerja lagi, sehingga *vendor* akan menarik pekerja tersebut kembali ke *vendor*. Masih bagus jika pekerja tersebut akan ditempatkan di perusahaan *user* yang lain. Karena yang sering terjadi, penarikan tanpa memberikan pekerjaan pengganti. Memang disatu sisi, orang membutuhkan pekerjaan dengan status pekerja tetap, dikarenakan akan tetap mendapatkan perlindungan walaupun setelah tidak lagi berkerja karena batas usia (*pensiun*). Akan tetapi, disisi lain seseorang dihadapkan pada pilihan apakah memilih untuk tidak bekerja atau memilih untuk menerima pekerjaan dengan sistem *outsourcing* yang meletakkan tenaga kerja pada posisi yang lemah. Sedangkan

apabila dilihat dari sisi perusahaan atau pengusaha, sistem *outsourcing* ini memberikan berbagai keuntungan karena dapat mendukung tujuan usahanya di era perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang kemudian timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua sektor kehidupan manusia. Ditambah sekarang ini sudah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan UU 13/2003, yang salah satunya terkait ketentuan pekerja *outsourcing*.

Di Indonesia pada awalnya diatur pada UU 13/2003 yang diubah dengan UU 11/2020, Pada aturan Pelaksana UU 11/2020 diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sistem *Outsourcing* semakin berkembang dan diminati oleh para pelaku usaha. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berorientasi di sisi pendirian perusahaan *Outsourcing*. Dengan adanya sistem *Outsourcing* ini maka menimbulkan adanya tiga pihak terkait hubungan kerja yaitu antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja, perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan penyedia pekerjaan, dan juga perusahaan penyedia pekerjaan dengan pekerja sendiri. Hal ini akan menimbulkan pertanggungjawaban yang berbeda pula dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya, Maka dalam hal ini menimbulkan permasalahan dalam hal ketika pekerja tersebut melakukan perbuatan melanggar hukum yang dapat merugikan pihak lain baik dimana dia dipekerjakan, maupun bagi pihak yang dirugikan dalam hal pekerja melakukan perbuatan melanggar hukum dalam lingkup hubungan kerja dan aspek-aspek kerjanya ataupun pertanggungjawaban dari perusahaan penyedia jasa Pekerja *Outsourcing* tersebut.

2. METODE

Dalam penulisan tesis ini metode penelitian yang penulis pergunakan adalah metode penelitian hukum normatif (penelitian yuridis normatif). Penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan tersebut mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum dan penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal. (Subagyo, 2004) Artinya permasalahan yang ada diteliti berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada, Penelitian hukum normatif (*normative law research*) menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji undang-undang (Muhammad, 2004). Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang belaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara in concreto, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum (Mamudji, 2001).

3. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengaturan Hubungan Kerja Alih Daya (*outsourcing*) Berdasarkan Perjanjian Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja

Kerja alih daya (*outsourcing*) diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh. Hal ini disebabkan posisi buruh yang lemah jika dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik perusahaan (Soepomo, 2002) Hubungan kerja yang dilakukan pada dasarnya dalam bentuk tidak tetap/kontrak atau yang dikenal dengan PKWT. Dalam hal ini kerugiannya, karena upah lebih rendah, jaminan sosial

meskipun ada hanya sebatas minimal dan tidak adanya jaminan pengembangan karier bagi pekerja/buruh. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja bersifat sub ordinasi yaitu hubungan diperatas atau *vertical*. Hal ini tentu berbeda dengan hubungan hukum pada umumnya dalam suatu perikatan yang sifatnya koordinasi atau *horizontal* (Oetomo, 2004)

Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh. Perjanjian ini dapat didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Apabila ketentuan sebagai badan hukum atau perjanjian tidak dibuat secara tertulis maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut sebagai hubungan kerja dan disaat itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perburuhan (Tjandra, 2002). Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, hal utama adalah hasil pekerjaan dan ongkos yang harus dibayarkan untuk hasil pekerjaan yang telah dilakukan (Uwiyono, 2014)

Pengaturan tentang pemborongan pekerjaan juga diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 yaitu "Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak." (Pasal 1 angka 4 Permenaker). Dalam Pasal 2 Permenaker 19/2012 ditegaskan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerjaan/buruh.

Pasal 5 Permenaker 19/2012 memberikan ketentuan bahwa jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan. Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 6 Permenaker 19/2012 bahwa instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan dalam Pasal 5 Permenaker 19/2012 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborong pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Penjelasan pasal tersebut masih berkaitan dengan ketentuan dalam Pasal 7 Permenaker 19/2012 yang menjelaskan bahwa pada ayat (1) dikatakan perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, sedangkan dalam Pasal 7 ayat (2) Permenaker 19/2012, dikatakan apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 8 Permenaker 19/2012 menentukan bahwa "perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5". Ketentuan perjanjian pemborongan pekerjaan juga diatur dalam Pasal 9 Permenaker 19/2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dimana ditentukan bahwa:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat :
 - a. Hak dan kewajiban masing-masing pihak;
 - b. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan;
 - c. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dibidangnya.

Lebih lanjut dalam Pasal 10 Permenaker 19/2012 menjelaskan bahwa :

- (1) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan;
- (2) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 10 Permenaker 19/2012, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima. Adapun persyaratan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dalam Pasal 12 Permenaker 19/2012 yaitu : (Pasal 12 Permenaker)

- a. Berbetuk badan hukum;
- b. Memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. Memiliki izin usaha; dan
- d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Ketentuan tersebut memberikan arti bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam UndangUndang (Agusmidah, 2010).

Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan perusahaan yang memasok penyediaan jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja. Pada dasarnya perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 menentukan bahwa apabila tidak dipenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pasal 66 ayat (2) UU 13/2003 menjelaskan bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan proyek atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi suatu perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja.

3.2. Pengawasan Tanggungjawab Hukum Pelaku Usaha terhadap Pekerja Berdasarkan Hubungan Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dapat didasarkan atas PKWT apabila telah memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang diatur dalam PKWT harus bersifat sementara. UU 13/2003 tidak mengatur secara rinci perihal perlindungan hak-hak pekerja yang dipekerjakan. Perlindungan terhadap pekerja diatur dalam Pasal 65 ayat (4) bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja dari pekerja *outsourcing* harus sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepmenakertrans 220/2004 mengatur perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* dengan syarat kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja tidak boleh rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada Pasal 5 Kepmenakertrans 220/2004 mengatur bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Terdapat ketidakjelasan norma dalam pengaturan *outsourcing* yang menimbulkan ruang multitafsir yang rentan berdampak pada ketidakharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pada sistem *outsourcing*. Kekaburan pengaturan yang dimaksud adalah terkait dengan kepastian hukum hubungan kerja yang ada pada UU 13/2003 yaitu dapat dengan hubungan kerja PKWT dan/atau PKWTT, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) b dan d jo Pasal 59 dalam UU 13/2003 (Suhardi, 2006). Berdasarkan ketentuan tersebut, hubungan kerja yang terjadi dalam perjanjian *outsourcing* adalah antara pekerja atau buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*. Jika sejumlah persyaratan yang ditentukan dalam undang-undang tidak dipenuhi, maka demi hukum, status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh (perusahaan *outsourcing*) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi kerja. Praktik dalam perjanjian kerja *outsourcing* cenderung digunakan PKWT/kontrak, sehingga mudah bagi perusahaan untuk melakukan PHK jika perusahaan tidak membutuhkan lagi (Bire, 2018)

Indikasi dari lemahnya pengaturan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* adalah banyaknya penyimpangan dan pelanggaran yang terjadi dan merugikan pekerja. Seiring dengan berjalannya waktu, praktik *outsourcing* dirasa tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama di bidang pengupahan dan diskriminasi perlakuan terhadap pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*, oleh karena itu Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) mengajukan permohonan uji materiil ke Mahkamah Konstitusi atas Pasal 59, 64, 65 dan 66. Pada 5 Januari 2012 Mahkamah Konstitusi (MK) memutuskan mengeluarkan putusan No. 27/PUU-IX/2011 dan dibacakan pada sidang pleno MK terbuka untuk umum pada 17 Januari 2012.

MK berpendapat bahwa kegiatan *outsourcing* melalui perjanjian pemborongan pekerjaan ataupun melalui perjanjian perusahaan penyedia jasa pekerja secara tertulis adalah kebijakan usaha yang wajar, tetapi MK perlu meneliti aspek konstitusional hak-hak pekerja alih daya (*outsourcing*). Perusahaan juga harus memperhatikan syarat-syarat dan prinsip alih daya (*outsourcing*). Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dapat berakibat terhadap hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja dengan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan

layak dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (*outsourcing*). setelah dikeluarkannya Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 tersebut maka pemerintah menerbitkan beberapa peraturan diantaranya adalah:

1. Surat Edaran Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011.
2. Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
3. Surat Edaran No. SE 04/MEN/VII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
4. Permenakertrans Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
5. Permenakertrans Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

UU 11/2020 terdapat beberapa ketentuan mengenai kerja alih daya (*outsourcing*) yang dihapus, di antaranya adalah Pasal 64 dan Pasal 65 UU 13/2003. Pasal 66 UU 11/2020 berisi:

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/ buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan dalam Pasal 66 UU 11/2020 tersebut tidak dicantumkan lagi mengenai batasan pekerjaan-pekerjaan yang dilarang dilaksanakan oleh pekerja dengan sistem kerja alih daya (*outsourcing*). Perubahan mengenai pengaturan sistem kerja alih daya (*outsourcing*) ini membuka kemungkinan bagi perusahaan penyedia jasa pekerja untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas yang tidak diatur dalam UU 11/2020. Padahal di dalam Pasal 65 ayat (2) UU 13/2003 sebelumnya diatur mengenai pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yang harus memenuhi syarat-syarat yaitu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Ketentuan ini juga

memungkinkan tidak ada batas waktu bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) bahkan bisa seumur hidup. Ketentuan ini tentu saja dapat membuat perusahaan untuk dapat mempekerjakan pekerja dengan sistem alih daya (*outsourcing*) di semua jenis pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada penggunaan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) yang bebas jika tidak ada aturan atau regulasi turunan dari UU 11/2020 ini. Tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) juga dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, yang artinya dalam segala jenis pekerjaan dapat menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perlindungan bagi pekerja dengan sistem kerja alih daya (*outsourcing*), dalam UU 11/2020 ini perlindungan hak bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) tetap ada dimana diatur dalam Pasal 66 ayat (5) UU 11/2020 dimana terkait dengan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan kerja alih daya (*outsourcing*). Ketentuan UU 11/2020 yang menghapus Pasal 64 dan 65 UU 13/2003 dan tetap mempertahankan Pasal 66 mengindikasikan bahwa ketentuan kerja alih daya (*outsourcing*) masih diperbolehkan oleh Undang-Undang. Ketentuan berakibat pada semakin membuka peluang menjamurnya jenis hubungan kerja alih daya (*outsourcing*), padahal sudah terbukti bahwa bentuk hubungan triangular layaknya kerja alih daya (*outsourcing*) ini sangat tidak menguntungkan bagi pekerja (Riyanto, 2020).

Berdasarkan peraturan yang mengatur tentang kerja alih daya (*outsourcing*) di Indonesia yang telah penulis uraikan tersebut di atas dapat diketahui bahwa kerja alih daya (*outsourcing*) penting untuk adanya perlindungan hukum. Sejak diundangkannya UU 13/2003 sampai diundangkannya UU 11/2020, terdapat aturan yang berbeda terkait dengan pengaturan kerja alih daya (*outsourcing*). Sudikno Mertokusomo menyatakan bahwa: "Peraturan perundang-undangan atau peraturan hukum itu setiap saat berubah, dan tidak mungkin tidak, karena tidak lengkap dan tidak mungkin lengkap. Seperti diketahui peraturan hukum itu bertujuan untuk melindungi kepentingan manusia itu tidak terhitung jenis maupun jumlahnya. Selain itu juga berkembang menurut waktu dan tempat, sehingga tidak mungkin mengatur secara lengkap dan jelas kepentingan-kepentingan itu dalam satu undang-undang atau peraturan hukum. Oleh karena kepentingan manusia setiap saat berubah, maka tiap undang-undang atau peraturan hukum setiap saat harus diubah, diperbaiki untuk disesuaikan dengan perkembangan waktu" (Mertokusumo, 2012).

Tujuan hukum adalah menciptakan ketertiban di dalam masyarakat dengan memberikan perlindungan kepentingan kepada orang atau masyarakat. Sistem hukum mempunyai fungsi untuk menciptakan atau mengusahakan dan menjaga keseimbangan tatanan di dalam masyarakat. Peraturan yang mengatur tentang kerja alih daya (*outsourcing*) pada praktiknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya. Model kerja alih daya (*outsourcing*) dapat berpeluang untuk timbul sengketa karena belum adanya perangkat hukum yang mengatur secara khusus tentang status pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga konflik yang berlanjut pada perselisihan hubungan industrial yaitu adanya perselisihan hak sehingga perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) menjadi hal yang penting (Husin, 2021) Perlindungan ini dapat dilakukan oleh pemerintah dengan kebijakan-kebijakan khusus yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (*outsourcing*). Hanya saja kerja alih daya (*outsourcing*) ini dianggap masih belum berpihak pada pekerja dan lebih menguntungkan pengusaha. Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) ini untuk menjamin terpenuhinya hak-hak yang dimiliki oleh pekerja dan menjamin adanya kesempatan dan perlakuan yang tanpa diskriminasi untuk mencapai kesejahteraan bagi pekerja. Jimli Ashiddiqie yang dikutip oleh Saputra menyatakan bahwa ketika negara dikelola dengan baik maka akan timbul adanya pemikiran mengenai paham sosialisme yang mengidealkan adanya

peran dan tanggungjawab dari negara untuk memperhatikan kesejahteraan rakyatnya. Konsep ini dikenal dengan *welfare state* atau disebut dengan negara kesejahteraan (Krisna Praditya Saputra, 2019).

Kerja alih daya (*outsourcing*) sebagai salah satu bagian dari ketenagakerjaan berkaitan langsung dengan kesejahteraan masyarakat yang menjadi tanggungjawab dari negara. Pemenuhan terhadap hak asasi manusia setiap orang termasuk tenaga kerja *outsourcing* juga menjadi tanggungjawab negara. Hal ini berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh Arief Sidharta yang dikutip oleh Husin menyatakan bahwa unsur-unsur dan asas-asas dalam negara hukum adalah adanya pengakuan, penghormatan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Konsekuensi dari negara hukum ini maka pemerintah perlu untuk bertanggungjawab atas pengakuan, penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja dengan sistem kerja alih daya (*outsourcing*). Dikaji dengan konsep *duty to protect* yaitu tentang tanggungjawab dari negara dalam bentuk perlindungan dan penjaminan hak asasi manusia bagi pekerja maka pada implementasi sistem kerja alih daya (*outsourcing*) di Indonesia dapat diwujudkan dengan pemenuhan hak-hak dasar bagi pekerja. Hal ini dapat dilaksanakan dengan adanya pengawasan sehingga negara dapat melaksanakan tanggungjawabnya tersebut untuk dapat menjamin tenaga kerja memperoleh hak-hak dasarnya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara dalam hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 D (2) UUD NRI 1945 yang memberikan perlindungan hukum kepada setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Yayuk Sugiarti, 2020).

4. KESIMPULAN

Pengaturan hubungan kerja alih daya (*outsourcing*) sebelumnya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU 13/2003 dan Permenaker 19/2012. Setelah berlakunya UU 11/2020 yang mengubah sebagian ketentuan UU 13/2003, perusahaan dan pekerja/buruh perlu mencermati pengaturan terbaru tentang penyerahan oleh perusahaan atas sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, yakni sebagaimana termuat pada UU 11/2020 dan PP 35/2021, dimana melalui ketentuan tersebut Pemerintah juga mengubah istilah *Outsourcing* menjadi alih daya. Ketentuan mengenai kerja alih daya (*Outsourcing*) sebelumnya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU 13/2003. Setelah berlakunya UU 11/2020 dan PP 35/2021, Pasal 64 dan Pasal 65 UU 13/2003 dihapuskan dan pengaturan penyediaan jasa pekerja/buruh dalam Pasal 66 UU 13/2003 diubah menjadi pengaturan tentang hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, dengan demikian UU 11/2020 menghapus pembagian alih daya ke dalam jenis pemborongan pekerjaan atau jenis penyediaan jasa pekerja/buruh. UU 11/2020 juga menghapus pasal-pasal dalam UU 13/2003 yang mengatur tentang syarat serta pembatasan jenis pekerjaan penunjang dan/atau kegiatan jasa penunjang yang dapat secara sebagian diserahkan kepada perusahaan lain.

Pengawasan tanggungjawab hukum pelaku usaha terhadap pekerja dengan memberikan perlindungan khusus bagi hubungan kerja yang dilakukan. Meskipun diakui bahwa pengaturan hubungan kerja alih daya (*outsourcing*) sebelumnya diatur dalam UU 13/2003 yang kemudian dilakukan perubahan dalam UU 11/2020 belum dapat menjawab semua permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja alih daya (*outsourcing*) yang begitu luas dan kompleks. Namun, dalam hal ini setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan. Perlindungan hak-hak

pekerja *outsourcing* dengan syarat kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja tidak boleh rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. (2010). *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bire, C. M. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Volume I, Nomor 1 .
- Husin, Z. (2021). *Outsourcing* sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, Volume 1 Nomor 1.
- Husni, L. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Krisna Praditya Saputra, S. W. (2019). Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Juru Parkir Resmi di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Kosmik Hukum*, Volume 1 Nomor 1.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Mamudji, S. S. (2001). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mather, C. (2008). *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing*. Jakarta: TURC (Trade Union Rights Center),.
- Mertokusumo, S. (2012). *Teori Hukum*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Muhammad, A. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Oetomo, R. G. (2004). *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*,. Jakarta: Grahadika Binangkit Press.
- Riyanto, S. (2020). *Kertas Kebijakan Catatan Kritis dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja*. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
- Soepomo, I. (2002). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan: Djambatan,.
- Subagyo, J. (2004). *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, . Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suhardi, G. (2006). *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Universitas Atma Jaya: Yogyakarta.
- Tjandra, S. (2002). *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan*. Jakarta: TURC.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945* . (n.d.).
- Uwiyono, A. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Yayuk Sugiarti, A. W. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja karena Forje Majeur di Masa Pandemi Covid-19. *ustitia Jurnal Hukum*, Volume 4 Nomor 2.