

ANALISIS YURIDIS *OUTSOURCING* TERHADAP PERUSAHAAN DAN PEKERJA/BURUH

RUMINTANG NAIBAHO, MARIA HAPPY CLAUDIA SIHOTANG,
ELIZABETH GHOZALI

Fakultas Hukum Universitas Katolik Santo Thomas Medan
rumintangnaibaho365@gmail.com, mariaishotang2702@gmail.com, ibethghoz@gmail.com

Abstract: *The author's purpose in conducting research refers to understanding the comparison of the concept of outsourcing between Law No. 13 of 2003 concerning Manpower compared to the Job Creation Law No. 6 of 2023, writing this research is important to do in order to find out what things are allowed in the outsourcing system so as not to eliminate legal certainty. The author uses a normative research type that uses secondary data consisting of primary legal materials, namely laws and regulations, secondary legal materials, namely research results and tertiary legal materials obtained from encyclopedias and legal dictionaries, the data is then analyzed qualitatively and conclusions are drawn with deductive logic. In general, this study discusses how changes in the concept of outsourcing between Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and the Job Creation Law No. 6 of 2023, different concepts will have different impacts on the practice of implementing the concept. The results of this author's research show that with a significant comparison of the concept of outsourcing in the 2023 Job Creation Law regarding the limitations of work implementation related to work agreements, it is contrary to the wishes of workers who are considered detrimental to workers, instead of providing legal certainty to workers, it actually opens up opportunities for companies to be able to outsource work sectors, such as those that are core businesses, and currently no longer use the separation between "work contract agreements" or so-called "worker service provision agreements" work agreements that may be used in outsourcing still have options based on PKWTT with PKWT.*

Keywords: *Outsourcing/Expert Power; Job Creation; Employment; Comparison*

Abstrak: Tujuan penulis melakukan penelitian merujuk agar memahami perbandingan konsep alih daya antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibandingkan dengan Undang-Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 pengganti Perpu No 2 tahun 2022. Penulisan penelitian ini penting dilakukan agar mengetahui hal-hal apa saja yang diperbolehkan dalam sistem alih daya/*Outsourcing* agar tidak menghilangkan kepastian hukum. Penulis menggunakan jenis penelitian normatif yang menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer yakni peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yakni hasil penelitian dan bahan hukum tersier yang diperoleh dari ensiklopedia dan kamus hukum, data kemudian dianalisis secara kualitatif dan kesimpulan ditarik dengan logika deduktif. Secara garis besar, penelitian ini membahas bagaimana perubahan dalam konsep alih daya/*Outsourcing* antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, konsep yang berbeda akan memberikan dampak yang berbeda pula dalam praktik penerapan konsep tersebut. Hasil penelitian penulis ini menunjukkan dengan adanya perbandingan konsep yang signifikan alih daya/*outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 mengenai batasan-batasan pekerjaan pelaksanaan terkait perjanjian kerja bertolak belakang dengan keinginan para pekerja yang dianggap merugikan pekerja, alih-alih (dihapus) tidak memberikan kepastian hukum kepada para pekerja, jika dibandingkan dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 dan membuka peluang bagi perusahaan untuk dapat mengalih dayakan sektor-sektor pekerjaan, seperti yang menjadi *core business*, serta saat ini tidak lagi menggunakan pemisahan antara "perjanjian pemborongan pekerjaan" atau disebut "perjanjian penyediaan jasa pekerja" perjanjian kerja yang boleh digunakan dalam alih daya masih terdapat pilihan berdasarkan PKWTT dengan PKWT.

Kata Kunci: *Outsourcing/Ahli Daya; Cipta Kerja; Ketenagakerjaan; Perbandingan*

A. Pendahuluan

Pengaruh globalisasi, Investasi, instansi dan perusahaan menyebabkan adanya perubahan pola hubungan kerja baik disisi pekerja maupun pengusaha sehingga harus mampu menghadapi tantangan, dan persaingan usaha ke depan. Di Indonesia, dapat dilihat terjadinya pergeseran kapitalis global hingga basis perekonomian dari skala besar sampai skala kecil. Kebebasan kaum kapitalis adalah kebebasan yang di dukung oleh pengusaha, dengan faktor-faktor produksi kaum kapitalis memiliki kemampuan untuk membeli kebebasan yang dimiliki komponen masyarakat termasuk kebebasan yang dimiliki oleh pejabat negara. Sifat dari kapitalis dalam dunia bisnis yaitu eksploitasi dan ekspansif dengan tujuan meningkatkan akumulasi modal semakin kuat dan besar. Reformasi dibidang Hubungan Industrial ditandai dengan tuntutan peningkatan perlindungan tenaga kerja, perbaikan syarat-syarat kerja dan penerapan kebebasan berserikat dan salah satu diantaranya dalam bidang ketenagakerjaan dengan meratifikasi 8 (delapan) konvensi dasar ILO (*Organization Labour Internasional*) yang terdiri dari 4 (empat) kelompok antara lain: 1) Kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif atas hak berunding bersama; 2) Penghapusan segala bentuk kerja paksa dan wajib kerja; 3) Penghapusan diskriminasi atas pekerjaan dan jabatan; dan 4) Penghapusan pekerja anak.

Sebagai tindak lanjut dari ratifikasi konvensi dasar ILO tersebut pemerintah mengundang 3 (tiga) Undang-Undang di bidang Hubungan Industrial, yaitu: 1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh beserta peraturannya; 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan; 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) yang merupakan hukum formal/hukum acara bidang ketenagakerjaan; dan 4) Undang undang No6 tahun 2023.

Dampak persaingan globalisasi antara lain ditandai dengan tuntutan yang sangat kuat dengan diberlakukannya standar yang bersifat universal sehingga setiap perbuatan yang mengabaikan hak-hak dasar pekerja menjadi perhatian dunia dan disisi lain perusahaan dituntut untuk meningkatkan efesiensi dan produktifitas dalam menghadapi kompetensi global. Menghindari risiko yang besar bagi perusahaan, maka perusahaan merekrut tenaga kerja kontrak baik dengan cara merekrut sendiri dan bekerja sama dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pemborongan pekerjaan. Salah satu contoh Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan karyawan kontrak yaitu pekerjaan yang cepat penyelesaiannya, pekerjaan musiman dan pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan utama perusahaan tersebut, namun dalam kenyataan/praktek pekerja kontrak selalu memperkerjakan pekerjaan yang bersifat terus-menerus. Dilatar belakangi hal tersebut, munculnya pekerjaan dengan sistem *outsourcing*, perlu diketahui sebelumnya *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris, “*out*” yang artinya “luar” dan “*source*” yang artinya “sumber”. Yang jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* juga memiliki nama lain, yaitu “*contracting out*” yaitu sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Atau bisa disebut juga dengan perjanjian pemborongan pekerjaan (Damanik, 2006).

Menurut Tunggal Imam Syahputra, *outsourcing* yaitu proses pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan defenisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Syahputra,2009). Secara terminologi, pengaturan *outsourcing* dalam konteks hukum perdata diatur dalam Pasal 1601 (b) KUH Perdata “Pemborong pekerjaan adalah persetujuan dengan mana pihak yang lain si

pemborong mengikatkan diri menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborong dengan menerima suatu harga yang ditentukan” dengan kata lain, pekerjaan yang di sub-kontrakan.

Untuk dapat bersaing di pasar global perusahaan. harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perusahaan-perusahaan di dunia usaha yang terkadang dapat merugikan pekerjaan itu, sementara pekerja juga menginginkan peningkatan dan perlindungan tenaga kerja serta perbaikan syarat-syarat kerja, namun apabila tuntutan berlebihan maka hal tersebut dapat mengancam kelangsungan usaha dan menurunkan daya saing perusahaan. Di satu sisi, tenaga kerja/buruh dituntut mempunyai keterampilan yang lebih baik dapat bersaing menempati bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, di sisi lain upah tidak sesuai dengan beban yang diberikan kepadanya dan proses pemilihan para pekerja/buruh melalui proses penyaringan yang akan digunakannya dan proses tersebut dapat dilakukan sendiri oleh pihak perusahaan dan dapat juga dilakukan melalui suatu lembaga atau perusahaan lain.

Outsourcing dianggap akan lebih mampu menyerap tenaga kerja tanpa diskriminasi dengan alasan lebih kepada pola praktek perusahaan keluarga (*closed corporation*) yang mengukur serapan tenaga kerja suatu perusahaan berdasarkan garis keturunan dan hubungan kekeluargaan yang menghalangi perusahaan untuk memenuhi mekanisme pasar, secara prinsip *outsourcing* akan lebih membuka persaingan tenaga kerja yang lebih kompetitif sesuai dengan kehendak dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Peranan perusahaan *outsourcing* pada perusahaan pihak ketiga dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, membawa dampak hubungan tanggung jawab pada perusahaan yang memberikan jasa keamanan kepada perusahaan yang membutuhkannya, dibandingkan bagi pekerja *outsourcing*, maka perusahaan tersebut dapat dimintai pertanggung jawaban apabila perbuatan melawan hukum yang merugikan perusahaan peminta jasa tenaga kerja.

B. Metodologi Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto memberikan pemahaman tentang metode adalah cara kerja atau tata cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran dan ilmu pengetahuan yang bersangkutan, sedangkan penelitian merupakan suatu kerja ilmiah yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran sistematis, metodologi dan konsisten (Soekanto, 1990). Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang di dasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya (Waliyo, 1996). Dengan demikian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang artinya adalah penelitian yang menggambarkan fakta, gejala atau fenomena hukum, kemudian dikaitkan (Abdulkadir, 2004) dengan menggunakan pendekatan Yuridis Normatif yang mengacu terlebih dahulu kepada bahan-bahan perpustakaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti serta mengacu kepada asas-asas hukum serta norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli hukum, dan para pihak terkait. Sumber data yang digunakan dalam penelitian normatif adalah data sekunder yang mempunyai ruang lingkup yang sangat luas, diperoleh tiga bahan hukum, antara lain utama atau bahan hukum primer yang merupakan bahan hukum yang mengikat serta sebagai pisau analisis atas permasalahan yang akan dibahas (Nurhayati, 2021), menggunakan peraturan dasar, dan peraturan perundang-undangan (antara lain Undang-Undang Dasar 1945, Burgerlijk Wetboek (BW), Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja Tahun No 6 tahun 2023 Jo UU No 2 tahun 2022 Jo PP No 35 tahun 2021 dan PP No 36 tahun 2021,

pendapat para ahli, peraturan menteri (antara lain Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain), keputusan menteri (Kepmenaktrants No. 220 Men/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, Kepmenaktrants No. 101/Men/VI/2004 tentang tata perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Kepmenaktrants No. 100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu), putusan pengadilan dan keterangan atau informasi dari seluruh pihak yang relevan alih daya atau outsourcing di Indonesia. Bahan hukum sekunder memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti hasil seminar atau penelitian ilmiah yang terdahulu. Bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang yaitu, bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, majalah, surat kabar, maupun jurnal ilmiah.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hubungan Hukum Antara Pekerja/Buruh Outsourcing Terhadap Perusahaan

Lahirnya hubungan kerja yang merupakan unsur utama dalam perjanjian kerja. Dengan adanya hubungan kerja akan timbul hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja merupakan bagian dari sistem hubungan industrial. Jika, ditinjau hubungan hukum terdapat ketidakseimbangan antara pekerja dan pengusaha, karena secara sosial ekonomi pengusaha jauh lebih kuat dibandingkan dengan pekerja, sehingga sangat rentan terjadinya konflik. Terdapat dampak positif dalam hubungan saling membutuhkan (*mutual symbolis*) antara pekerja dan pengusaha, sehingga menciptakan kerja sama antara pekerja dan pengusaha.

Kebijakan Hubungan Industrial Dan Asas Kemitraan. Kebijakan hubungan industri diarahkan tidak saja untuk dapat menciptakan hubungan industri yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermatahat yang memberikan ketenangan bekerja bagi pekerja/buruh, ketentraman perusahaan bagi pengusaha, menjamin kelangsungan usaha juga memperluas dan mengembangkan usaha serta dapat menarik investasi dari dalam dan luar negeri. Untuk dapat menciptakan pelaksanaan tersebut maka sangat diperlukan sikap dasar perilaku, disiplin dan etos kerja yang tinggi antara lain: 1) Perubahan sikap dan perilaku para pelaku hubungan industri yang sesuai dengan tuntutan perubahan; 2) Penghargaan yang terkait antara pengembangan SDM pekerja, dengan pertumbuhan perusahaan; 3) Pengakuan bahwa kepentingan pekerja dan pengusaha berbeda akan tetapi terdapat kesamaan dalam tujuan; dan 4) Serikat pekerja/serikat buruh bersedia melibatkan organisasi ke dalam manajemen sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dalam proses produksi sangat diperlukan 3 (tiga) asas kemitraan yang terdapat dalam hubungan industri antara lain:

1. Mitra Dalam Proses Produksi. Dalam hal ini pekerja, pengusaha dan pemerintah terlibat dalam proses produksi menurut fungsinya masing-masing: 1) Pekerja melakukan pekerjaan produktif menurut tingkat keahlian dan keterampilannya; 2) Pengusaha, mengatur kegiatan-kegiatan produksi (manajemen produksi) secara berdaya dan berhasil menggunakan prinsip-prinsip manajemen yang sehat dengan tidak menempatkan pekerja sebagai alat produksi belaka; dan 3) Pemerintah menciptakan iklim yang kondusif bagi peningkatan produksi dan produktivitas kerja
2. Mitra Dalam Menikmati Keuntungan. Pekerja, pengusaha dan pemerintah dapat memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan secara proposional dengan cara:
 - 1) Pekerja dapat menikmati hasil keuntungan perusahaan melalui tambahan

pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya; 2) Pengusaha dapat mengembangkan usaha dari hasil keuntungan perusahaan dan meningkatkan keterampilan pekerja melalui pendidikan dan pelatihan baik ditempat kerja maupun di luar tempat kerja; dan 3) Pemerintah dapat memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan dalam rangka menjalankan fungsi dan peranannya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum melalui pembangunan nasional

3. Mitra Dalam Tanggung Jawab. Pekerja, pengusaha dan pemerintah harus bertanggung jawab dalam kemajuan dan kelangsungan usaha karena perusahaan merupakan aset nasional yang harus di jaga dan di perlihara oleh semua pihak dengan cara: 1) Pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh ketekunan dan disiplin; 2) Pengusaha mengelola perusahaan secara baik dan benar penuh keterbukaan; dan 3) Pemerintah menciptakan iklim yang kondusif terhadap kelangsungan usaha

Adanya hubungan kerja merupakan unsur utama dalam perjanjian kerja, yang menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja yang artinya pengusaha tidak hanya mementingkan mencari keuntungan semata sehingga memperlakukan pekerja sebagai alat produksi dan sebaliknya pekerja pun tidak hanya menuntut haknya saja tanpa harus melaksanakan kewajibannya dengan baik. Hak dan kewajiban harus diatur secara jelas melalui peraturan perundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan atau perjanjian kerja bersama agar ada kepastian bagi kedua belah pihak untuk tercapainya hubungan kerja yang serasi dan harmonis antara pengusaha dan pekerja.

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan peraturan perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk pekerja *outsourcing* karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya pekerja *outsourcing* menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja. Pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Dalam perjanjian kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna *outsourcing* sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh pekerja *outsourcing*.

2. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Dan Perusahaan Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Prinsip dari perlindungan hukum itu sendiri berkaitan dengan bagaimana hukum memberikan keadilan atau mengatur hak-hak subjek hukum serta bagaimana hukum itu memberikan keadilan terhadap subjek hukum yang dilanggar haknya dengan tujuan agar setiap subjek hukum memperoleh suatu kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan kepastian nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi warga negara dari tindakan sewenang-wenang negara maupun pihak lain selain negara. Sehingga hukum memberikan tanggung jawab kepada negara dan setiap orang atau pihak lain untuk menjalankannya. Memahami kepastian hukum, tentu dikaitkan dengan instrumen hukum

positif dan peran negara untuk mengaktualisasikan hukum positif itu bahwa negara mempunyai tanggung jawab menjalankan dan menegakkannya. Perlu diketahui unsur-unsur kepastian hukum seperti yang dijelaskan oleh Scheltema sebagai berikut: 1) Asas legalitas 2) Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga negara mengetahui apa yang diharapkan 3) Undang-undang tidak boleh berlaku surut 4) Pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain. Maka dilihat dari unsur-unsur kepastian hukum, dapat diketahui makna kepastian hukum adalah sebagai berikut: 1) Pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintah secara abstrak 2) Pasti mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan hukum administrasi 3) Mencegah kemungkinan timbulnya perbuatan sewenang-wenang dari pihak manapun, juga tindakan dari negara prinsip kepastian hukum di dalam pengaturan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dapat dikaji atau ditelaah melalui aspek hubungan kerja, jenis pekerjaan yang di *outsource*, bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing*, serta hak-hak pekerja *outsourcing* dalam mempertahankan hak-hak normatifnya, tatkala terjadi perselisihan dengan pengusaha.

Oleh karena itu, kepastian hukum merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari negara hukum. Dengan mengacu pada teori perlindungan hukum, untuk mencapai keadilan dan kepastian hukum khususnya pemberdayaan tenaga kerja dapat dilihat pada Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan memperhatikan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (4) Undang-Undang Dasar 1945 jo Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Kepmenakernas No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan lain jo 220/Men/X/2004 tentang perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh.

Pada dasarnya konsep perlindungan hukum adalah memberi perlindungan kepada pihak yang posisinya berada dipihak yang lemah dari tindak sewenang-wenang pihak lain yang posisinya lebih kuat. Bentuk dari perlindungan hukum itu sendiri dilakukan secara preventif, yaitu melalui pengaturan didalam perundang-undangan, represif melalui pengadilan dalam putusan-putusan hakimnya. Yang dalam hal ini berkaitan dengan putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) maupun pada putusan MA, beberapa putusan PHI pada pengadilan negeri ataupun putusan MA, terlihat bahwa pekerja *outsourcing* dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), kedudukannya dalam hubungan kerja sangat lemah. Terlihat dari tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku seperti, bentuk tidak tertulis, hak-hak normatif berada di bawah ketentuan perundang-undangan, jenis pekerjaan yang bersifat tetap, badan hukum perusahaan tidak terpenuhi, serta jangka waktu yang melebihi jangka waktu 3 (tiga) tahun berturut-turut. Oleh karena itu sesuai dengan perlindungan hukum represif, maka hak-hak pekerja *outsourcing* harus dilindungi dengan putusan hakim yang menyatakan demi hukum status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau dapat berubah menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan dengan status PKWTT. Hal ini bertujuan untuk untuk memberikan kepastian hukum, tanpa mengabaikan keadilan.

Secara hukum antara perusahaan pemberi kerja dengan para pekerja tidak mempunyai hubungan struktural, oleh karena itu perusahaan prinsipal hanya memberikan syarat-syarat yang harus dipenuhi perusahaan *outsourcing* baik dalam pengawasan, gaji, absensi yang merupakan salah satu menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing* setelah

perusahaan pemakai tenaga kerja outsourcing memberikan pembayaran kepada perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*. Pada umumnya, pekerja/buruh *outsourcing* pada perusahaan pemberi kerja mempergunakan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) sebagaimana disebutkan dalam pasal 77 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 jam seminggu untuk waktu 6 hari kerja dalam seminggu dan atau 8 jam satu hari 40 jam seminggu untuk waktu 5 hari kerja dalam seminggu kecuali untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Menurut dasar pertimbangan Mahkamah Konstitusi (MK) atas putusan tersebut agar pemerintah melakukan revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan menyebutkan pertimbangan untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja dan untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak dan mempertahankan hak-hak konstitusional para pekerja outsourcing yang seharusnya dimiliki para pekerja/buruh tersebut.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.6 Tahun 2023

Undang-Undang Cipta Kerja telah memasuki babak baru pasca diundangkannya Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Atas Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja upaya pemerintah dalam memberikan para pekerja/buruh outsourcing jaminan kepastian hukum pasca status inkonstitusional bersyarat dari Mahkamah Konstitusi, sebelumnya Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah mencabut keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Pasca terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 salah satu pokok pembahasan yang dipermasalahkan adalah ketentuan mengenai *outsourcing*. Beberapa fakta terdapat penolakan terhadap legalisasi outsourcing oleh masyarakat terutama dari kalangan pekerja karena dianggap mengurangi kualitas dan standar hak-hak dasar pekerja/buruh tersebut. Perubahan yang pertama, mengenai istilah dan teknis pelaksanaan. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terdapat istilah khusus sebagai padanan kata dari istilah *outsourcing* yang biasanya dipakai di kalangan masyarakat. Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Pada 64 Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2020 pasal ini dihapuskan. Lalu, muncul kembali dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 6 tahun 2023 pasal diubah menjadi “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis”.

Dalam hal ini pada dasarnya telah mengakomodir segala sesuatu mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha yang dilandaskan pada perjanjian kerja (dulu disebut perjanjian perburuhan). Ketika perjanjian kerja mengalihkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dibuat atas dasar perjanjian pemborongan, maka secara konsep ini hal yang kurang tepat. Sebab pada dasarnya dalam KUHPerdara sendiri sudah memisahkan antara perjanjian perburuhan dengan perjanjian pemborongan. Seharusnya, dalam isi perjanjian pemborongan tidak tunduk pada ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, kecuali yang dibahas mengenai tentang hubungan kerja antara pekerja/buruh yang bekerja untuk perusahaan pemborong dengan perusahaan pemborong.

Kedua, perubahan terkait basis perjanjian kerja. Basis perjanjian kerja yang dapat digunakan dalam perjanjian alih daya ini adalah PKWT dan PKWTT. Sebagaimana yang diatur dalam perubahan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 6 tahun 2023 yakni “hubungan 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.” Terutama ketika pertumbuhan masyarakat Indonesia yang tinggi yang berujung pada tingginya angka angkatan kerja setiap tahunnya, sehingga pola seperti ini bisa menjadi salah satu solusi untuk pemenuhan kebutuhan lapangan kerja. Undang-Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 lebih dominan mengatur penggunaan PKWT apabila digunakan basis perjanjian alih daya. Pekerjaan dengan alih daya menggunakan PKWT harus sesuai dengan perubahan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut menyebutkan bahwa PKWT tidak boleh dilakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Ketika menggunakan PKWT sebagai jenis perjanjian outsourcing maka disyaratkan pula mengenai pengalihan perlindungan hak-hak pekerja bilamana terjadi penggantian perusahaan outsourcing dengan catatan sepanjang objek pekerjaan tersebut masih ada.

Ketiga, perubahan terkait penghapusan limitasi. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenal limitasi mengenai kegiatan yang boleh dikerjakan oleh perusahaan lain dan mana yang tidak. Limitasi ini tertuang dalam Pasal 66 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja dari perusahaan alih daya tidak diperbolehkan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Jadi hanya boleh mengerjakan pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi tersebut (*Non Care*). Kemudian jika turut dicermati dalam Pasal 17 ayat 2 dan 3 Permenaker No 19 tahun 2012 jo. Permenaker 11 tahun 2019 ditegaskan bahwa kegiatan jasa penunjang yang diperbolehkan adalah usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh. Aturan yang dihapuskan, menyebabkan konsep outsourcing saat ini tidak mengenal lagi batasan mengenai mana yang merupakan pekerjaan inti atau *core business* dan mana yang merupakan pekerjaan penunjang atau *critical business*. Dalam hal ini limitasi mengenai *outsourcing* dihilangkan. Dengan kata lain, saat ini semua jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan perjanjian alih daya. Perubahan aturan ini kemudian dianggap memperluas lingkup kerja *outsourcing* dan menghilangkan jaminan akan kepastian kerja tetap. Sehingga jika ditarik kembali kepada konsep awal dari ide mengalihkan sebagian pekerjaan pada perusahaan lain atau outsourcing, maka konsep outsourcing ini sudah tidak sesuai. Pada akhirnya fleksibilitas yang ditawarkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2023 dalam *outsourcing* membuat pengusaha menjadi leluasa untuk mengurangi pekerja yang berdampak pada hak-hak pekerja.

Dengan begitu, perbandingan peraturan lama dengan peraturan baru mengenai ahli daya/*outsourcing*, sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengaturan ahli daya/*outsourcing*, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 jo Permenaker No.19 Tahun 2012 jo Permenaker No.11 Tahun 2019, yang dimana berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan dan berdasarkan perjanjian jasa penyediaan pekerjaan. Pada pemborongan pekerjaan tidak adanya batasan jenis pekerjaan dilain sisi pada penyediaan pekerjaan yang dibatasi hanya jenis pekerjaan untuk pekerjaan penunjang (*noncore business process*), yakni terbatas pada: usaha

pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja. Pada UU No. 11 Tahun 2020 jo PP No. 35 Tahun 2021, Alih Daya tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan (*job supply*) atau Penyediaan Jasa Pekerja (*labour supply*). Alih Daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (*noncore business process*), sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor.

2. Pekerja dengan pekerjaan PKWT dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 hanya diperbolehkan paling lama 3 tahun dan selanjutnya menjadi PKWTT
3. Badan Hukum, berdasarkan PP No 35 Tahun 2021 pasal 20 Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang di terbitkan Pemerintah Pusat, tujuan dalam pelaksanaannya, sistem outsourcing masih membutuhkan pemantauan yang lebih konsisten karena masih banyak yang mengacuhkan aturan yang merupakan kegiatan utama atau tidak, tujuan lainnya untuk menekan biaya pekerja/buruh dengan pemberian hak dan perlindungan. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dikatakan bahwa, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis dan harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan Hak Pekerja, berdasarkan PP No 35 Tahun 2021 Pasal 18 hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Pekerja dengan pekerjaan PKWT dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 disebutkan 5 tahun dengan memberikan kompensasi, namun kapasitas Hukum untuk karyawan PKWTT tidak disebutkan secara tegas dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Konteks teori (praktik jika setuju dihapus prakteknya) *outsourcing* di sebuah perusahaan digunakan dengan alasan pada pengurangan biaya produksi dan pengurangan biaya risiko yang lebih besar dan hanya berfokus pada bisnis. Akan tetapi pada praktiknya di lapangan, penggunaan dari *outsourcing* benar-benar menekan dari sisi buruh agar perusahaan mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Pada PP No. 35 2021 Pasal 18, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 20, Syarat dan tata cara pengajuan izin usaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan peraturan, standar, tata cara, dan standar pemberian izin usaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Dalam hal subkontraktor mempekerjakan tenaga kerja berdasarkan PKWT, kontrak kerja harus memuat syarat-syarat pengalihan hak untuk melindungi kepentingan pekerja, tindakan ketika mengganti subkontraktor, sepanjang subjeknya masalah pekerjaan tetap ada.

Pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, apabila perusahaan penyedia tenaga kerja tidak melanjutkan kontrak kerja/jasa tenaga kerja dan mengalihkan pekerjaan penyedia

tenaga kerja/perusahaan jasa tenaga kerja baru, penyediaan jasa tenaga kerja harus melanjutkan perjanjian kerja yang ada tanpa mengurangi syarat-syarat perjanjian kerja yang telah ditanda tangani dan disepakati kedua belah pihak terkait. Apabila dibandingkan dengan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 19, apabila terjadi perpindahan pekerjaan kepada pekerja/karyawan perusahaan jasa, maka waktu penyelesaian pekerja/karyawan tetap harus ditanggung oleh perusahaan penyedia jasa/perusahaan, pegawai/karyawan baru untuk dipertimbangkan dan diperhitungkan. Dalam perjanjian PKWT, perusahaan penyedia harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak Pekerja/Pekerja dalam hal terjadi perubahan Perusahaan subkontrak dan selama subjek kepegawaian tetap ada.

D. Penutup

Adapun penutup dari penulisan ini berisikan simpulan dan saran-saran sebagai berikut. Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Bahwa dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 memberikan ketentuan yang fleksibel tidak adanya kepastian hukum bagi pemberlakuan Sistem *Outsourcing*, terbukti dengan dicabutnya Pasal 64 dan 65 serta amandemen Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bagian ini adalah untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/pekerja *outsourcing*. Dikarenakan pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan pengguna merupakan karyawan yang dinaungi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang ditugaskan setelah adanya perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja. Sebelum terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja dengan PP No.35 Tahun 2021, kegiatan *outsourcing* hanya dibatasi pada kegiatan penunjang produksi dan pelengkap proses kegiatan usaha, menyebabkan *outsourcing* diperbolehkan untuk masuk dari segala lini kegiatan pokok produksi yang istilahnya dikenal dengan kegiatan ahli daya.

Daftar Pustaka

- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Bambang Waliyo, 1996, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.
- Musni Tambusai, 2006, *Hubungan Industrial Era Baru*, Kantor Perburuhan Internasional, 2006.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.
- Soerjono Soekanto, *Ringkasan Metodologi Penelitian Hukum Empiris*, Indonesia Hilleo, Jakarta, 1990.
- Tunggal Imam Syahputra, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta 2009.

- Albert Kardi Sianipar, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Rectum* 4, no. 1 (2022): 516–27, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/jurnalrectum.v4i1.1971>.
- Dede Agus, “Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja,” *Jurnal Ius Constituendum* 8, no. 1 (2023): 87–100, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>.
- Sela Nopela Milinum, “Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (May 1, 2022): 412–32, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>.
- Syerrin Hakim and Imam Haryanto, “Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” *Jurnal USM Law*
- Yati Nurhayati, Ifrani, and M. Yasir Said, *Methodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum*, *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2021): 1–20, <https://doi.org/https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14>.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*.
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja*.