



JH Ius Quia Iustum is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License. Which Permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited

# Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Di Indonesia<sup>1</sup>

Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani

Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Janabadra Yogyakarta Indonesia

Departemen Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Janabadra Yogyakarta Indonesia

Jln. Timoho No. 40 Yogyakarta Indonesia

[wiwin\\_budi\\_p@janabadra.ac.id](mailto:wiwin_budi_p@janabadra.ac.id); [devi\\_andani@janabadra.ac.id](mailto:devi_andani@janabadra.ac.id)

*Received:* 2 Desember 2020; *Accepted:* 9 Juni 2022; *Published:* 2 September 2022

DOI: 10.20885/iustum.vol29.iss3.art

## Abstract

*The problem brought up in this research is the implementation of legal protection for outsourcing workers is still minimal, especially with the enactment of Law Number 11 of 2020 on Job Creation, which is considered to be increasingly legalizing outsourcing. The purpose of this research is to analyze the legal protection for outsourced workers in Indonesia. This is a normative juridical research which utilises statutory and conceptual approaches. The source of the research is secondary data in which the analysis was carried out in a qualitative descriptive manner. The results of the study conclude that legal protection for outsourced workers in Indonesia is regulated in Law Number 11 of 2020 on Job Creation. Law Number 11 of 2020 on Job Creation removes the provisions of Article 64 and Article 65 of Law Number 13 of 2003 on Manpower. Article 66 of the Job Creation Law does not include restrictions on jobs that are prohibited from being carried out by outsourced workers, whereas in Article 65 paragraph (2) of the Manpower Law previously it was regulated regarding jobs that could be handed over to other companies. Other provisions allow no time limit for workers which allows workers to be outsourced indefinitely or even for life. The provisions in the Employment Creation Law that protect the rights of outsourced workers are still regulated in Article 66 paragraph (5) of the Job Creation Law related to wages, welfare, working conditions, disputes that arise are the responsibility of the outsourcing company.*

*Key Words:* *Outsourcing; legal protection; labor*

## Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih minimnya implementasi perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing terlebih dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dianggap semakin melegalkan *outsourcing*. Tujuan penelitian untuk menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia. Jenis penelitian adalah yuridis normatif. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 UU Cipta Kerja tidak dicantumkan mengenai batasan pekerjaan yang dilarang dilaksanakan oleh pekerja *outsourcing*, padahal dalam Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebelumnya diatur mengenai pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Ketentuan lain memungkinkan tidak ada batas waktu bagi pekerja yang memungkinkan pekerja dapat di *outsourcing* tanpa batas waktu bahkan bisa seumur hidup. Ketentuan dalam UU Cipta Kerja perlindungan hak bagi pekerja *outsourcing* tetap ada yang diatur dalam Pasal 66 ayat (5) UU Cipta Kerja terkait dengan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing.

*Kata-kata Kunci:* *Outsourcing; perlindungan hukum; tenaga kerja*

<sup>1</sup> Hibah Penelitian Dosen Pemula Kemenristekdikti 2020.

## Pendahuluan

Perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen sehingga lebih efektif, efisien, dan produktif memunculkan kecenderungan sistem alih daya atau yang disebut dengan *outsourcing*, yang dilakukan dengan memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang awalnya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.<sup>2</sup> Praktik *outsourcing* selama ini banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga merugikan pekerja/buruh. Praktik dalam perjanjian kerja *outsourcing* cenderung menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/kontrak, sehingga mudah bagi perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika perusahaan tidak membutuhkan lagi. Hal inilah yang menjadikan posisi pekerja *outsourcing* menjadi lemah.<sup>3</sup> Istilah *outsourcing* bersumber dari ketentuan Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Banyak permasalahan yang muncul terkait dengan *outsourcing* seperti minimnya perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing*, minimnya perlindungan terhadap jaminan sosial kesehatan, kontrak kerja yang tidak adil, dan tenaga kerja *outsourcing* yang dibayar di bawah upah minimum. Beberapa kajian lapangan yang telah dilakukan diantaranya adalah yang dilakukan Tjandraningsih (2012) yang dikutip oleh Alnick Nathan (2019) diperoleh hasil bahwa pekerja *outsourcing* menerima upah yang lebih rendah daripada pekerja tetap yaitu 27% lebih rendah untuk pekerja *outsourcing*. Pekerja *outsourcing* tidak memiliki kepastian kerja, memiliki tunjangan kerja yang minim, tidak mendapatkan pesangon ketika di PHK dan bisa diberhentikan dengan lebih mudah. Riset yang dilakukan oleh Tjandraningsih (2012) juga menemukan bahwa tidak sedikit perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dalam kegiatan inti produksi meskipun

---

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 219.

<sup>3</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 22.

hal ini dilarang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>4</sup> Penelitian selanjutnya diperoleh hasil bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Yogyakarta tidak sepenuhnya mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kondisi yang terjadi adalah PT. X di Yogyakarta tidak memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat bagi pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kasus yang terjadi di PT. X telah terjadi pelanggaran hak pekerja atas penerapan waktu kerja, waktu istirahat, perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan kompensasi kecelakaan kerja yang merugikan pekerja *outsourcing*.<sup>5</sup>

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang *outsourcing* pada akhirnya diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi (MK). Hasilnya, MK mengeluarkan putusan No.27/PUU-IX/2011.<sup>6</sup> Putusan MK tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan Surat Edaran (SE) Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang pelaksanaan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 dan juga disertai dengan SE lainnya yang mengatur tentang *outsourcing*, akan tetapi SE tersebut belum dapat menjadi payung hukum yang kuat untuk memberikan kepastian hukum bagi perlindungan tenaga kerja dengan sistem *outsourcing*. Hal ini mengingat SE bukan sebagai jenis peraturan perundang-undangan berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan SE dikategorikan sebagai instrument administratif yang bersifat internal saja dan memperjelas peraturan yang harus dilaksanakan.

---

<sup>4</sup> Alnick Nathan, "Omnibus Law dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Perspektif Makro-Ekonomi dan Ketenagakerjaan", dalam *Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja sebuah Kritik*, JKAP (*Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*) Volume 1 Nomor 9, *Institute of Governance and Public Affairs* (IGPA), 2019, hlm. 19.

<sup>5</sup> Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalin, Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*", *MEDIA of LAW and SHARIA* Volume 2 Nomor 2, 2020, hlm. 50-51.

<sup>6</sup> Pada gugatan pertama, MK berpendapat bahwa tidak ada permasalahan dalam pengaturan *outsourcing* sehingga putusan MK memperkuat kedudukan *outsourcing* di dalam UU Ketenagakerjaan. Putusan MK yang kedua menyatakan bahwa ada 2 frase di dalam Pasal 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak berlaku lagi. Keluarnya Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 maka Perjanjian Kerja *Outsourcing* dalam Pasal 65 – 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap inkonstitusional (*conditionally unconstitutional*) khususnya Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b. Amar putusan Mahkamah Konstitusi menghendaki perlunya menetapkan klausula perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* yaitu dengan menetapkan perlunya Perjanjian Kerja *outsourcing* diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan melalui *Transfer of Under Protection of Employment* (TUPE) jika pekerja *outsourcing* diikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pengaturan mengenai *outsourcing* kembali mencuat sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menghapus beberapa ketentuan dalam *outsourcing* yaitu dalam Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tetap mempertahankan Pasal 66 dengan beberapa perubahan. Penghapusan Pasal tersebut dan perubahan dalam Pasal 66 menekankan bahwa *outsourcing* masih diperbolehkan oleh undang-undang. Hal ini semakin membuka peluang jenis hubungan kerja *outsourcing*. Ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini dinilai semakin melegalkan hubungan kerja *outsourcing*. Hasil survei yang dilakukan oleh *Cyrus Network* bersama dengan Institute Pertanian Bogor (IPB) 2020 merilis hasil survei terkait dengan persepsi publik pada RUU Cipta Kerja khususnya terkait dengan penggunaan tenaga kerja dengan sistem *outsourcing*. Hasil survei diperoleh hasil bahwa sebanyak 51,8% publik baik dari kalangan pekerja ataupun pencari kerja percaya bahwa RUU Cipta Kerja masih tetap mengatur terkait dengan sistem *outsourcing* yang dinilai merugikan bagi pekerja.<sup>7</sup>

Penelitian ini fokus pada perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Pentingnya pengaturan *outsourcing* dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan *outsourcing* dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Pelaksanaan dari pekerjaan dengan sistem *outsourcing* masih mengalami kelemahan karena kurangnya regulasi yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dan sebagai bentuk antisipasi dari ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja *outsourcing*. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan analisis yuridis perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* di Indonesia untuk melihat pengaturan tentang perlindungan hukum bagi pekerja dengan sistem *outsourcing*.

---

<sup>7</sup> “Survei Cyrus: Mayoritas Pencari Kerja Percaya Perusahaan Lebih Utamakan Pekerja *Outsourcing*”, <https://www.tribunnews.com/nasional/2020/04/17/survei-cyrus-mayoritas-pencari-kerja-percaya-perusahaan-lebih-utamakan-pekerja-outsourcing>, diakses 26 Juni 2021.

### **Rumusan Masalah**

Berangkat dari permasalahan tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis yuridis perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode deduktif yaitu menarik kesimpulan dari yang sifatnya umum ke khusus terutama yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* di Indonesia.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Tinjauan tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.<sup>8</sup> Philipus M. Hadjon yang dikutip oleh Dewi Astutty Mochtar menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun yang bersifat represif (pemaksaan), baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.<sup>9</sup>

Perlindungan hukum memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>10</sup> Perlindungan hukum sebagai perlindungan yang menggunakan sarana hukum, diberikan oleh

---

<sup>8</sup> Dewi Astutty Mochtar, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bayumedia Publishing, Malang, 2013, hlm. 26

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 26.

<sup>10</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 65.

hukum, ditujukan terhadap kepentingan tertentu, dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>11</sup> Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain: 1) perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; 2) perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; 3) perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja/serikat buruh; 4) perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.<sup>12</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan definisi ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 1. Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Berdasarkan definisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, definisi ketenagakerjaan meliputi tiga aspek dasar sebagai berikut:

1. Sebelum masa kerja (*pre-employment*), yaitu meliputi kegiatan permagangan dan kewajiban mengumumkan lowongan kerja.
2. Selama masa kerja (*during employment*), yaitu meliputi kegiatan perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan pengawasan kerja.
3. Setelah masa kerja, yaitu meliputi tindakan pesangon dan pensiun atau jaminan hari tua.<sup>13</sup>

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan segala konsekuensinya. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan tidak berlaku untuk swapekerja, kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan, dan kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi. Sementara itu, unsur-unsur

---

<sup>11</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Yogyakarta, 2010, hlm. 40.

<sup>12</sup> Suhartoyo, “Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”, *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 2, June 2019, hlm. 329.

<sup>13</sup> Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 38.

dari hukum tenaga kerja adalah 1) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis; 2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha; 3) Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa; 4) Mengatur perlindungan pekerja, termasuk meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja, dan sebagainya.<sup>14</sup> Pentingnya pengaturan *outsourcing* dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan *outsourcing* dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.

### **Sistem *Outsourcing***

*Outsourcing* di bidang ketenagakerjaan diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti, ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan ini yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.<sup>15</sup> *Outsourcing* sendiri awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkannya dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia tenaga kerja serta efisiensi bagi dunia usaha.<sup>16</sup>

Persaingan bisnis di Indonesia dan pesatnya perkembangan ekonomi semakin mendorong pelaku bisnis untuk lebih meningkatkan daya saing serta perkembangan usahanya. Pengusaha berusaha untuk lebih fokus pada inti usaha dan untuk mengurangi risiko terhadap proses pelaksanaan pekerjaan serta menekan anggaran *labor cost*. Banyak dari kalangan dunia usaha yang menyerahkan sebagian pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga melalui perusahaan penerima pemborongan atau

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 38.

<sup>15</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 187.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 188.

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.<sup>17</sup> Penyerahan sebagian pekerjaan ini disebut dengan *outsourcing*.

Pelaksanaan *outsourcing* dipandang lebih efisien dalam sistem manajemen, dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi terutama dalam rangka menekan biaya pekerja.<sup>18</sup> Bagi perusahaan pemberi pekerjaan, hal ini akan lebih efisien dan tidak terbebani apabila jenis pekerjaan tersebut diserahkan kepada pihak lain yang lebih memiliki keahlian dan pengalaman di bidangnya sehingga perusahaan akan tetap fokus pada jenis pekerjaan atau kegiatan utamanya.<sup>19</sup> Pada perkembangan dunia usaha saat ini, mempekerjakan tenaga kerja dalam ikatan kerja *outsourcing* sedang menjadi *trend* atau model bagi perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.<sup>20</sup> Hal ini didukung dengan data dari artikel yang dirilis oleh Morph Networks dapat diketahui bahwa dua tahun ke belakang pasar global dari *outsourcing* mendekati nilai 100 milyar yang menunjukkan bahwa industri *outsourcing* ini memiliki keuntungan yang besar dan dapat berkembang. Kondisi ini didukung dengan angka kebutuhan dari pekerja *outsourcing* terus meningkat, ditambah dengan kondisi pandemic Covid-19 ke depan kegiatan bisnis akan memberlakukan pekerjaan dengan sistem jarak jauh untuk dapat lebih efisien dan mencapai produktivitas yang ditargetkan. Perusahaan akan mempertimbangkan untuk mencari cara agar dapat lebih produktif, perusahaan dapat lebih untuk fokus ke bisnis inti yang digelutinya, memiliki infrastruktur yang unggul dan lebih murah. Hal ini dapat dicapai dengan adanya tenaga kerja *outsourcing* karena dengan

---

<sup>17</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta, 2020, hlm. 114.

<sup>18</sup> Kadek Agus Sudiarawan, "Analisis Hukum terhadap Pelaksanaan *Outsourcing* Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja", *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Volume 5 Nomor 2, Oktober 2016, hlm. 837.

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 837.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 837.



sistem ini maka dapat memangkas biaya operasional dan perusahaan dan dapat menurunkan biaya tenaga kerja.<sup>21</sup>

### **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Sistem *outsourcing* sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian dilakukan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Indonesia belum memiliki undang-undang tersendiri yang mengatur tentang *outsourcing*, meski demikian aturan mengenai *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sampai dengan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas mengenai kriteria dan batasan pekerjaan pendukung dalam pemborongan pekerjaan. Pasal 65 ayat (2) mengatur bahwa sifat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan yaitu 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung. Persyaratan tersebut merupakan syarat yang kumulatif yang harus dipenuhi secara keseluruhan. Tidak terpenuhinya salah satu syarat mengakibatkan pekerjaan yang di *outsourcing* kan tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Hal ini mengakibatkan terdapat keleluasaan bagi pemberi kerja dalam menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan di perusahaannya. Apabila perusahaan telah menentukan jenis pekerjaan pendukungnya, maka perusahaan pemberi pekerjaan tersebut hanya tinggal melaporkan dan meminta persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja setempat.

---

<sup>21</sup> “Simak *Trend Outsourcing* Tahun 2021”, <https://www.vads.co.id/berita/simak-trend-outsourcing-tahun-2021/>, diakses 26 Juni 2021.

Hubungan kerja memiliki makna yaitu suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dengan seorang majikan yang didasarkan pada unsur perintah, adanya upah dan pekerjaan. Hal tersebut menggambarkan terbitnya hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan begitu juga sebaliknya. Pada *outsourcing*, pekerja hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) bukan dengan perusahaan pemberi kerja (perusahaan *user*). Ketentuan dalam Pasal 65 ayat (2) huruf b yang mengatur bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain tersebut dapat dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dapat menimbulkan kritikan yaitu bagaimana mungkin perusahaan yang telah menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada orang lain masih memiliki kewenangan untuk memberikan perintah baik langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan yang telah diborongkan kepada perusahaan lain.<sup>22</sup>

Ketentuan Pasal 65 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja melalui perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) dengan pekerja yang dipekerjakan. Pasal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja bukan terjadi antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, namun dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Hubungan kerja tersebut dapat berpindah ke perusahaan pemberi pekerjaan jika terjadi pelanggaran sebagaimana disebutkan dalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja, pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) beralih menjadi hubungan kerja pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini berarti bahwa 1) jika pekerjaan yang dilakukan bukan pekerjaan pendukung atau pekerjaan yang boleh dilakukan secara *outsourcing*

---

<sup>22</sup> Andasari Yukosari, "Hubungan Kerja dan Outsourcing", *makalah* disampaikan pada Forum Konsultasi Peraturan Perundang-undangan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bogor, 27 November 2010.

dan 2) jika perusahaan pemborongan pekerjaan tidak berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemborongan pekerjaan secara otomatis akan berubah menjadi pekerja PKWTT pada perusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib merekrutnya sebagai karyawan permanen. Ketentuan ini dianggap memberatkan perusahaan pemberi pekerjaan.<sup>23</sup>

Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dapat didasarkan atas PKWT apabila telah memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang diatur dalam PKWT harus bersifat sementara. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 Nomor 220 Tahun 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 Nomor 220 Tahun 2004 mengatur bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Budhiarta menyatakan bahwa 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 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dapat dengan hubungan kerja PKWT dan/atau PKWTT, sebagaimana yang diatur dalam Pasal

---

<sup>23</sup> Ike Farida, *Op. Cit.*, hlm. 116.

65 ayat (6) dan ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) b dan d jo Pasal 59 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>24</sup> Berdasarkan ketentuan tersebut, hubungan kerja yang terjadi dalam perjanjian *outsourcing* adalah antara pekerja atau buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan). 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.<sup>25</sup> Indikasi dari lemahnya pengaturan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* adalah banyaknya penyimpangan dan pelanggaran yang terjadi dan merugikan pekerja.<sup>26</sup>

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 (MK) atas Pasal 59, 64, 65 dan 66. Pada 5 Januari 2012 MK memutuskan mengeluarkan putusan No. 27/PUU-IX/2011 dan dibacakan pada sidang pleno MK terbuka untuk umum pada 17 Januari 2012.

### **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011**

Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa kegiatan *outsourcing* melalui perjanjian pemborongan pekerjaan ataupun melalui perjanjian PJP secara tertulis adalah kebijakan usaha yang wajar, tetapi MK perlu meneliti aspek konstitusional hak-hak pekerja *outsourcing*. Perusahaan juga harus memperhatikan syarat-syarat

---

<sup>24</sup> Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2006, hlm. 11.

<sup>25</sup> Chatryen M. Dju Bire, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Volume I, Nomor 1 Agustus 2018, hlm. 2.

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 2.

dan prinsip *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.<sup>27</sup> Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 tersebut maka pemerintah menerbitkan beberapa peraturan diantaranya adalah:

1. Surat Edaran (SE) 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.

#### **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa ketentuan mengenai *outsourcing* yang dihapus, di antaranya adalah Pasal 64 dan Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 UU Nomor 11 Tahun 2020 berisi:

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

---

<sup>27</sup> Ike Farida, *Op. Cit.*, hlm. 141.

- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut tidak dicantumkan lagi mengenai batasan pekerjaan-pekerjaan yang dilarang dilaksanakan oleh pekerja dengan sistem *outsourcing*. Revisi mengenai pengaturan sistem *outsourcing* ini membuka kemungkinan bagi perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas yang tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Padahal di dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 *outsourcing* bahkan bisa seumur hidup. Ketentuan ini tentu saja dapat membuat perusahaan untuk dapat mempekerjakan pekerja dengan sistem *outsourcing* di semua lini pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada penggunaan tenaga kerja *outsourcing* yang bebas jika tidak ada aturan atau regulasi turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini.

Tenaga kerja *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 (PJP). Perlindungan bagi pekerja dengan sistem *outsourcing*, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini perlindungan hak bagi pekerja *outsourcing* tetap ada dimana diatur dalam Pasal 66 ayat (5) Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana terkait dengan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing* (Perusahaan PJP).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 64 dan 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tetap mempertahankan Pasal 66 mengindikasikan bahwa ketentuan *outsourcing* masih diperbolehkan oleh Undang-Undang. Ketentuan berakibat pada semakin membuka peluang menjamurnya jenis hubungan kerja *outsourcing*, padahal sudah terbukti bahwa bentuk hubungan triangular layaknya *outsourcing* ini sangat tidak menguntungkan bagi pekerja.<sup>28</sup> Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut hubungan yang terjalin antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sementara itu jika dilihat ketentuan mengenai PKWT dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur dalam Pasal 56 yang menyatakan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu
- (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dengan Pemerintah Pemerintah.

Mendasarkan pada ketentuan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut *outsourcing* dalam pelaksanaannya didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Terkait dengan pekerjaan *outsourcing* maka jangka waktu pelaksanaan pekerjaannya tidak dibatasi waktu dan menjadi kesepakatan antara para pihak. Khususnya bagi *outsourcing* yang didasarkan pada Perjanjian Kerja

---

<sup>28</sup> Sigit Riyanto, dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2020, hlm. 10.

Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Masih berkaitan dengan ketentuan dalam PKWT, pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Mendasarkan ketentuan tentang PKWT pada Pasal 57 dan 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait dengan kegiatan *outsourcing* maka dalam pelaksanaannya perjanjian *outsourcing* dibuat secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja dan dibuat dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja *outsourcing* yang dibuat dalam dua bahasa yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris jika di kemudian hari ada perbedaan penafsiran maka perjanjian yang berlaku adalah perjanjian yang dibuat dalam Bahasa Indonesia. Mendasarkan ketentuan dalam PKWT yang tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, maka dalam perjanjian *outsourcing* pelaksanaannya tidak ada syarat mengenai masa percobaan dalam melaksanakan pekerjaan. Jika ada perusahaan *outsourcing* yang mensyaratkan masa percobaan kerja pada tenaga kerja *outsourcing* maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih memperoleh pengaturan mengenai *outsourcing*. Ketentuan yang ada membuka peluang yang besar bagi praktik hubungan kerja *outsourcing*. Hubungan kerja *outsourcing* pun tidak dibatasi akan waktu dan tidak dibatasi mengenai jenis pekerjaan yang dapat di *outsourcing* kan. Praktik dari pekerjaan



dengan sistem *outsourcing* lebih memberikan keuntungan bagi perusahaan karena hubungan kerja yang terjalin hanya sebatas kontrak, upah yang diperoleh juga lebih rendah. Pelaksanaan dari sistem *outsourcing* ini dianggap banyak dilakukan karena untuk menekan biaya upah pekerja dengan perlindungan yang masih minim bagi pekerja. Terlebih dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini semakin melegalkan keberadaan dari *outsourcing* dan jenis pekerjaan yang tidak dibatasi.

Ketentuan lebih lanjut yang mengatur mengenai *outsourcing* diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah tersebut mengatur bahwa hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Pelindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggungjawab dari perusahaan *outsourcing*. Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan:

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait dengan *outsourcing*, dapat diketahui bahwa hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Hal ini

berarti bahwa pekerja *outsourcing* terkait dengan perjanjian kerja yang dibuat dengan pengusaha mendasarkan pada ketentuan mengenai PKWT atau PKWTT.

Berdasarkan peraturan yang mengatur tentang *outsourcing* di Indonesia yang telah penulis uraikan tersebut di atas dapat diketahui bahwa *outsourcing* penting untuk adanya perlindungan hukum. Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sampai diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat aturan yang berbeda terkait dengan pengaturan *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”.<sup>29</sup>

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.<sup>30</sup> Peraturan yang mengatur tentang *outsourcing* pada praktiknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya. Model *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 *outsourcing* menjadi hal yang penting.<sup>31</sup>

Perlindungan ini dapat dilakukan oleh pemerintah dengan kebijakan-kebijakan khusus yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja

---

<sup>29</sup> Sudikno Mertokusomo, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2012, hlm. 58.

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 59.

<sup>31</sup> Zaimah Husin, “*Outsourcing* sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia, *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*”, Volume 1 Nomor 1, 2021, hlm. 16.

*outsourcing*. Hanya saja *outsourcing* ini dianggap masih belum berpihak pada pekerja dan lebih menguntungkan pengusaha. Perlindungan hukum bagi pekerja *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.<sup>32</sup> 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.<sup>33</sup> *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.<sup>34</sup>

Konsekuensi dari negara hukum ini maka pemerintah perlu untuk bertanggungjawab atas pengakuan, penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja dengan sistem *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 *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 1945 untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara dalam hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 D (2) UUD 1945 yang memberikan perlindungan hukum kepada

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 16.

<sup>33</sup> Krisna Praditya Saputra, Susilo Wardani, Selamat Widodo, "Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Juru Parkir Resmi di Kabupaten Banyumas", *Jurnal Kosmik Hukum*, Volume 1 Nomor 1, 2019, hlm. 1.

<sup>34</sup> Zaimah Husin, *Op. Cit.*, hlm. 8.

setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>35</sup>

## Penutup

### Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus ketentuan dalam Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Ketentuan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak dicantumkan lagi mengenai batasan pekerjaan yang dilarang dilaksanakan oleh pekerja dengan sistem *outsourcing*. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memungkinkan tidak ada batas waktu bagi pekerja *outsourcing*, sehingga pekerja dapat saja di *outsourcing* tanpa batas waktu bahkan bisa seumur hidup.

### Saran

Perlindungan hukum bagi pekerja dengan sistem *outsourcing* menjadi hal yang penting untuk diwujudkan mengingat praktik *outsourcing* masih ada dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Penting adanya undang-undang khusus yang mengatur terkait dengan sistem *outsourcing* yang mengatur jelas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dengan diikuti dengan peraturan pelaksanaannya yang tegas mengatur hak dan kewajiban bagi pekerja, perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemberi jasa serta sanksi yang dapat diimplementasikan. Terlebih adanya catatan kritis yang menyatakan bahwa bentuk hubungan triangular *outsourcing* sangat tidak menguntungkan bagi pekerja.<sup>36</sup> Indonesia dapat menerapkan sistem *outsourcing* di negara-negara maju seperti di Amerika Serikat dan Jepang dimana sistem *outsourcing* banyak

---

<sup>35</sup> Yayuk Sugiarti, Asri Wijayanti, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja karena *Force Majeur* di Masa Pandemi Covid-19", *Justitia Jurnal Hukum*, Volume 4 Nomor 2, Oktober 2020, hlm. 252.

<sup>36</sup> Sigit Riyanto, dkk, *Op. Cit.*, hlm. 10.

diterapkan pada pekerjaan paruh waktu dan bukan penuh waktu yang akan memberikan keuntungan bagi pencari kerja paruh waktu maupun perusahaan pengontrak.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Budiartha, I Nyoman Putu, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang, 2016.
- Farida, Ike, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta, 2020.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Mertokusumo, Sudikno, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2012.
- Mochtar, Dewi Astutty, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bayumedia Publishing, Malang, 2013.
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Suhardi, Gunarto, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2006.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Yogyakarta, 2010.

### Jurnal

- Alnick Nathan, "Omnibus Law dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Perspektif Makro-Ekonomi dan Ketenagakerjaan", dalam *Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja sebuah Kritik*, JKAP (*Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*) Volume 1 Nomor 9, *Institute of Governance and Public Affairs* (IGPA), 2019.
- Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalin, Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*", *MEDIA of LAW and SHARIA* Volume 2 Nomor 2, 2020.
- Chatryen M. Dju Bire, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)", *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Volume I, Nomor 1 Agustus 2018.
- Kadek Agus Sudiawan, "Analisis Hukum terhadap Pelaksanaan *Outsourcing* Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja", *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Volume 5 Nomor 2, Oktober 2016.

Krisna Praditya Saputra, Susilo Wardani, Selamat Widodo, "Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Juru Parkir Resmi di Kabupaten Banyumas", *Jurnal Kosmik Hukum*, Volume 1 Nomor 1, 2019.

Suhartoyo, "Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 2, June 2019.

Yayuk Sugiarti dan Asri Wijayanti, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja karena *Forje Majeur* di Masa Pandemi Covid-19", *Justitia Jurnal Hukum*, Volume 4 Nomor 2, Oktober 2020.

Zaimah Husin, "Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia", *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, Volume 1 Nomor 1, 2021.

### **Makalah**

Andasari Yukosari, "Hubungan Kerja dan Outsourcing", *makalah* disampaikan pada Forum Konsultasi Peraturan Perundang-undangan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bogor, 27 November 2010.

Sigit Riyanto, dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2020.

### **Internet**

"Simak *Trend Outsourcing* Tahun 2021", <https://www.vads.co.id/berita/simak-trend-outsourcing-tahun-2021/>, diakses 26 Juni 2021.

"Survei Cyrus: Mayoritas Pencari Kerja Percaya Perusahaan Lebih Utamakan Pekerja *Outsourcing*", <https://www.tribunnews.com/nasional/2020/04/17/survei-cyrus-mayoritas-pencari-kerja-percaya-perusahaan-lebih-utamakan-pekerja-outsourcing>, diakses 26 Juni 2021.

### **Peraturan Perundang-undangan:**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6573.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.