



## Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (*outsourcing*) pada pekerja di Indonesia

Suyoko<sup>1</sup>, Mohammad Ghuftron AZ<sup>2</sup>



<sup>1</sup>Suyoko; Program Magister Ilmu Hukum Universitas Merdeka Malang; Jl. Terusan Raya Dieng Nomor 62-64; Malang; 65146; Jawa Timur; Indonesia.

<sup>2</sup>Mohammad Ghuftron AZ; Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang; Jl. Terusan Raya Dieng Nomor 62-64; Malang; 65146; Jawa Timur; Indonesia.

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received 2020-12-11

Received in revised form  
2021-02-27

Accepted 2021-04-01

#### Kata kunci:

Perlindungan; Pekerja;  
Sistem Alih Daya.

#### Keywords:

Protection; Workers; Outsourcing.

**DOI:** <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>

#### How to cite item:

Suyoko., Ghuftron AZ, M. (2020). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (*outsourcing*) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1). 99-109. doi:10.26905/idjch.v12i1.5780.

### Abstrak

Praktek *outsourcing* pada saat ini semakin marak dilakukan baik dari kalangan pengusaha maupun penyedia jasa *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu, seiring dengan berkembangnya hubungan industrial ketenagakerjaan dengan sistem *outsourcing* banyak menimbulkan suatu hal negatif bagi perkembangan pekerja/buruh. Banyak hak-hak pekerja begitu diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Adapun permasalahan yang diangkat adalah bagaimanakah pengaturan mengenai sistem *outsourcing* bagi pekerja di Indonesia dan bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pengaturan mengenai sistem *outsourcing* di Indonesia terdapat di dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang Ketenagakerjaan, dimana pada tahun 2020 pasca dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat perubahan yang diatur dalam Pasal 81 angka 18 sampai dengan angka 20. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* dalam undang-undang cipta kerja diatur dalam Pasal 81 angka 20, namun sampai saat ini peraturan pelaksana dari pasal tersebut masih belum dikeluarkan oleh Pemerintah.

### Abstract

The practice of *outsourcing* at this time is increasingly being carried out by both entrepreneurs and *outsourcing* service providers themselves. Along with the development of industrial labor relations with an *outsourcing* system, it creates many negative things for the development of workers/laborers. Many workers' rights are neglected by companies that use *outsourcing* services. The issues raised are how the

\* Suyoko.

E-mail address: [suyoko\\_wpc@gmail.com](mailto:suyoko_wpc@gmail.com).

© 2021 University of Merdeka Malang All rights reserved.

Peer review under responsibility of University of Merdeka Malang All rights reserved.

*regulation regarding the outsourcing system for workers in Indonesia and how legal protection for outsourcing workers in Indonesia. The results of this research are that the regulations regarding the outsourcing system in Indonesia are contained in Article 64 to Article 66 of the Manpower Act, where in 2020 after the issuance of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation there are changes regulated in Article 81 numbers 18 to 20. Legal protection for outsourced workers/ laborers in the work copyright law is regulated in Article 81 point 20, however until now the implementing regulations of this article have not been issued by the Government.*

---

## 1. Pendahuluan

Peran pemerintah dalam hal ini salah satunya adalah sebagai fungsi dalam menetapkan regulasi dan melakukan pengawasan terhadap Undang-Undang di bidang Ketenagakerjaan. Salah satu regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah di bidang Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UUK). Adapun isu baru yang baru diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mengenai “*outsourcing*”. Istilah *outsourcing* dalam Bahasa Indonesia dikenal dengan istilah “alih daya”. Sedangkan menurut Maurice F Greaver II *outsourcing* diartikan sebagai “*strategic use of outside parties to perform activities. Traditionally handled by internal staff and resources*”. Definisi tersebut dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Ada juga Pandangan yang mengatakan *outsourcing* merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*) (Husni, 2014).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak menyebutkan secara tegas istilah *outsourcing*. Namun pengertian *outsourcing* bisa dijumpai dalam Pasal 64 UUK yang menyatakan *outsourcing* merupakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana

perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Salah satu alasan strategis dilakukannya sistem *outsourcing* adalah menggunakan tenaga-tenaga yang ada untuk aktifitas yang lebih efektif dan efisien dengan mendekatkan produsen atau perusahaan dengan pasar atau konsumen. Melalui metode delegasi atau *outsourcing*, pihak perusahaan hanya memikirkan *how to doing business*, sedangkan untuk urusan pengadaan jasa *outsourcing* diserahkan pada pihak lain (perusahaan di bidang penyedia jasa *outsourcing*). Pihak penyedia jasa *outsourcing* mempunyai tanggung jawab hukum yang sangat luas, tidak hanya pada tahap pelaksanaan kontrak tetapi juga pada fase pra kontrak yaitu adanya kewajiban untuk melakukan penelitian yang mendalam terhadap para tenaga kerja yang akan dipekerjakan di luar.

Praktek *outsourcing* pada saat ini semakin marak dilakukan baik dari kalangan pengusaha maupun penyedia jasa *outsourcing* itu sendiri. Seiring dengan berkembangnya hubungan industrial ketenagakerjaan dengan sistem *outsourcing* banyak menimbulkan suatu hal negatif bagi perkembangan pekerja atau buruh. Banyak hak-hak pekerja begitu diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Sehingga tenaga kerja yang dikeluarkan ternyata belum sepenuhnya “ahli”. Selain itu, terkadang *positioning* mereka salah, sehingga timbul dampak dari *the wrong man*

on the wrong place yang mengakibatkan ketidakseimbangan pekerja (Husni, 2014).

Dalam dunia ketenagakerjaan, antara pekerja dan pengusaha harusnya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, selaras, dan seimbang. Pekerja memberikan tenaganya untuk produk dan jasa, sedangkan pengusaha membayar upah yang sesuai atas jasa pekerja dalam menciptakan produk, baik berupa barang atau jasa yang dijual pada konsumen. Akan tetapi, dalam perkembangannya permasalahan ketenagakerjaan salah satunya berkaitan dengan sistem *outsourcing* atau sering disebut juga dengan kerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dimana sistem kerja fleksibel jaminan sosial dan upah layak tidak selalu diperhatikan.

Masalah masalah yang sering dihadapi pengguna tenaga *outsourcing* yaitu pertama beralihnya hubungan hukum dalam *outsourcing* yang merugikan pekerja, misalnya tidak terdapat adanya pemberian upah dan pesangon ketika pekerja di PHK (pemutusan Hubungan Kerja) dan juga tidak adanya keikutsertaan bagi pekerja dan keluarganya dalam jaminan sosial. kedua, rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, berdasarkan perjanjian kerja yang bersifat waktu tertentu (PKWT) antara pemberi kerja dan penerima pekerja pada umumnya dibatasi masa berlakunya, tidak ada kepastian kesinambungan dalam pekerjaan sehingga pekerja memiliki situasi yang tidak aman sebagai buruh.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja, dapat disimpulkan bahwa Mahkamah Konstitusi membolehkan praktik adanya sistem *outsourcing* dalam ketenagakerjaan. Sehingga dari "Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, ada 2 model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *outsourcing* yaitu: 1. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak

berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); 2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwasetiapa pekerja *outsourcing* terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis-normatif. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Metode penelitian yuridis-normatif adalah suatu penelitian yang objeknya merupakan dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka (Abdurahman, 2003). Dalam penelitian ini peneliti menganalisis dan untuk Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Pekerja di Indonesia.

## 3. Pembahasan

### 3.1. Pengaturan sistem *outsourcing* di Indonesia.

Penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya (Budiastanti, 2020). *Outsourcing* merupakan pendelegasian operasi atau manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan alih daya atau perusahaan *outsourcing*) (Suwondo, 2014). Istilah *outsourcing* tidak dapat kita temukan secara langsung di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UUK). Pada pasal 64 UUK hanya menyebutkan bahwa: "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui per-

janjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Berdasarkan pasal 64 UUK tersebut diatas maka *outsourcing* atau yang dalam UUK disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan di dalam dua kelompok, *pertama*, penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut, atau penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik-beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang *kedua*, orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan (Damanik, 2007). Maka jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat di klasifikasikan menjadi dua, yaitu 1). Perjanjian pemborongan pekerjaan atau 2). Penyediaan jasa pekerja atau buruh (Agusmudah, 2010).

Perjanjian pemborongan pekerjaan di dalam Pasal 65 UUK merupakan salah satu jenis dari sebuah penyerahan sebagian dari pelaksaaan pekerjaan kepada perusahaan lain, di dalam melakukan sebuah perjanjian pemborongan pekerjaan menurut Pasal 65 UUK harus dilaksanakan secara tertulis yang tertuang dalam sebuah perjanjian.

Secara limitatif Undang-Undang Ketenagakerjaan atau UUK menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dan dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dimana harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : 1). Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dan 2). Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan. Demikian berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (2) UUK.

Namun pada tahun 2020 ini telah dikeluarkan sebuah Undang-Undang baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja), dimana undang-undang tersebut disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada tanggal 2 November 2020 dengan tujuan

untuk menciptakan lapangan kerja dan untuk meningkatkan asing dan dalam negeri.

UU Cipta kerja setelah disahkan dan diundangkan mengakibatkan perubahan pada beberapa undang-undang yang ada di Indonesia dimana salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terdapat beberapa pasal yang dihapus dan ditambahkan beberapa ketentuan, untuk pengaturan mengenai *outsourcing* terdapat perubahan diantaranya dihapusnya Pasal 64 dan 65 UUK dengan Pasal 81 angka 18 dan 19 UU Cipta Kerja, sehingga saat ini *Outsourcing* atau alih daya hanya diatur dalam Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 66 UUK, yang antara lain mengatur hubungan kerja perusahaan alih daya dengan pekerja.

Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja telah merubah ketentuan Pasal 66 UUK, terlihat beberapa perubahan yaitu dihapusnya ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan *outsourcing* atau alih daya, terdapat penambahan mengenai perlindungan apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya, serta pengaturan tambahan mengenai perizinan bagi perusahaan *outsourcing* atau alih daya tersebut.

Pada tahun 2011, Mahkamah Konstitusi (MK) telah mengabulkan sebagian uji materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan Didik Suprijadi, pekerja dari Alinsi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML). Berikut adalah isi Amar Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 itu: 1). Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian; 2). Menyatakan frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun



1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; 3. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya; 4. Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya. Karena putusan Mahkamah Konstitusi ini, maka dua pasal yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itupun berubah dengan dihilangkannya kalimat “perjanjian kerja waktu tertentu” dan “perjanjian kerja untuk waktu tertentu”.

Keputusan Mahkamah Konsitusi juga menyentuh Pasal 66 ayat 2 berbunyi yang berbunyi:

“Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: 1. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; 2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.”

Setelah dikeluarkannya Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 ini, maka istilah “perjanjian kerja waktu tertentu” tidak dapat lagi dimuat pada Pasal 65 ayat 7 dan pada pasal 66 ayat 2b. Dengan kata lain konsep *outsourcing* tidak berlaku terhadap pekerjaan apapun, kecuali memenuhi kriteria Pasal 59. Pekerjaan *accounting*, admin *assistant* atau sekretaris tidak dapat lagi menggunakan *outsourcing*. Itu semua menjadi pekerjaan waktu tidak tetap sebab pekerjaan itu bukan

musiman, bukan juga untuk sementara.

Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja juga terdapat beberapa peraturan yang mengatur mengenai *Outsourcing* atau alih daya, diantaranya adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan 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, dan diubah untuk kedua kalinya dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 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. Namun sampai dengan saat ini setelah dikeluarkannya UU Cipta Kerja, Pemerintah masih belum mengeluarkan peraturan pelaksana sebagaimana yang telah dicantumkan pada Pasal 81 angka 20 ayat (6).

### 3.2. Perlindungan hukum pekerja *outsourcing* di Indonesia.

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa inggris dikenal dengan legal protection, sedangkan dalam bahasa belanda dikenal dengan Rechts Bescherming. Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan hukum diartikan (1). tempat berlindung, (2). hal perbuatan, (3). proses, cara, perbuatan melindungi (Pramuditya, 2020).

Sebuah perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, perlindungan tersebut ditunjukkan kepada kepentingan-kepentingan tertentu yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi kedalam sebuah hak hukum. Hukum

mengatur mengenai “hak” dapat disebut juga sebagai hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma atau kaidah.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi dari hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya *“Crime and Costum In Savege”*, mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari (Soeroso, 2006).

Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja atau buruh berada pada kedudukan yang lebih rendah atau lemah. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh dimaksudkan agar dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan sebuah kesejahteraan bagi pekerja atau buruh.

Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut *partner kerja*. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan (Damanik, 2007). Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

Pemikiran teori negara kesejahteraan ini diakomodir dalam pembukaan UUD Negara RI Tahun 1945. Dengan demikian maka dalam kon-

teks hubungan kerja tersebut tidak lepas dari peran dan tujuan Negara sehingga dapat dicegah terjadinya eksploitasi oleh pihak pengusaha terhadap buruh dalam hubungan kerja. Buruh sebagai pihak yang lemah, sarat keterbatasan selayaknya mendapatkan perlindungan hukum, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional buruh antara lain: dalam pasal 27 ayat (2) UUD 45 yang menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. “

Kedudukan negara yang sentral dalam tata kehidupan bersama dapat dijelaskan dengan alasan pembenarannya. Mengingat di samping negara sudah ada kehidupan bersama lainnya yaitu masyarakat yang sudah lebih tua usianya dari negara. Studi ilmu hukum berkaitan erat dengan penetapan kaedah normatif, untuk menjadi acuan dalam membentuk suatu Negara dan cara menjalankannya (Pramono, 2011).

Lingkup perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang diberikan dan diatur dalam UUK adalah: Perlindungan atas hak-hak dari pekerja atau buruh. Objek perlindungan ini terdiri dari: a. Perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan yang berkaitan dengan batasan waktu kerja bagi pekerja yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UUK, larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) UUK, syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh perusahaan apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) UUK, Kewajiban bagi Perusahaan menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) UUK; b. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah

mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UUK; c. Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf UUK. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja atau buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja atau buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana

diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI no. KEP-226/MEN/2000 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 juga mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *outsourcing* yaitu: 1. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); 2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlin-

dungan bagi pekerja yang bekerjapada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja *outsourcing* terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT.

Penyebab terbesar dari lemahnya keseimbangan hak dan kewajiban para pekerja *outsourcing* adalah karena: 1. Kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguran sehingga pekerja bersedia bekerja tanpa mengetahui dengan jelas apa hak dan kewajibannya; 2. Pekerjaan yang diharapkan umumnya tersedia di lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan yang dalam penerimaan pekerja dilakukan pen-jatahan dan seleksi ketat dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan; 3. Sulitnya mendapatkan pekerjaan diduga berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman mereka yang baru menyelesaikan pendidikan sangat terbatas, sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu; 4. Pekerja kurang mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni terkait masalah masa waktu perjanjian yang dibolehkan dan sifat kerja yang dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu. 5. Faktor pendidikan yang rendah dan kurangnya skill yang dimiliki pekerja. Dalam produksi manufaktur selalu menggunakan alat teknologi, pekerja tidakbekerja dengan mengandalkan pendidikan dan skill yang dimiliki atau dapatdikatakan kualitas dari pekerja sangat rendah sehingga bersedia digaji dengan lebihmurah tanpa memperhatikan hak-haknya sebagai pekerja.

Pasca dikeluarkannya UU Cipta Kerja terdapat beberapa perubahan mengenai pengaturan terhadap sistem kerja *outsourcing* atau alih daya. Sistem *outsourcing* dalam undang-undang ini mengalami “perluasan dan pelegalan” dimana dapat menjadi suatu permasalahan utama dalam UU

Cipta Kerja. *Outsourcing* atau alih daya secara sederhana dapat juga disebut sebagai sistem mengenai penyediaan tenaga kerja oleh pihak ketiga yang berada diluar perusahaan. Para pekerja atau buruh *outsourcing* secara legal bukanlah merupakan bagian dari perusahaan tempat para pekerja atau buruh tersebut bekerja namun hanya merupakan bagian dari pihak penyedia jasa *outsourcing* atau alih daya tersebut.

Meningkatnya fleksibilitas hubungan antara pekerja atau buruh sebagai tenaga kerja dengan pemberi kerja serta terkait dengan pemotongan gaji pekerja atau buruh sebagai “insentif” kepada penyediaan layanan *outsourcing* atau alih daya adalah sebagian dari dampak yang akan muncul dari sistem tersebut. oleh karena sudah jelas bahwa banyak pekerja atau buruh yang menolak sistem ini, dimana mereka harus rela gaji atau upah yang merupakan hasil keringatnya dipotong beberapa persen oleh perusahaan *outsourcing* atau alih daya tersebut, bahkan terkadang ada beberapa kasus dimana perusahaan *outsourcing* tidak transparan dalam pemotongan tersebut. Selain pemotongan gaji atau upah, peningkatan flesibilitas mengenai sistem ini akan menjadikan semakin mudahnya pemutusan hubungan kerja.

Terkait dengan sistem *outsourcing* yang menjadi permasalahan di dalam UU Cipta kerja adalah alih-alih Pemerintah menghapuskan sistem *outsourcing*, namun dalam UU Cipta Kerja terdapat ketentuan yang melegalkan perluasan pada bidang-bidang pekerjaan yang dapat mempergunakan sistem *outsourcing* atau alih daya ini. Sistem *outsourcing* pada mulanya hanya dapat diterapkan pada beberapa jenis pekerjaan penunjang atau yang bukan merupakan pokok pekerjaan atau produksi seperti keamanan, katering, transportasi, kebersihan, dan lain-lain. Namun ketentuan pada Pasal yang membatasi bidang pekerjaan yang dapat membatasi pemakaian sistem *outsourcing* dihapuskan dan dirubah dengan ketentuan yang baru. Adapun Pasal yang mengatur mengenai pembata-



san pemakaian sistem *outsourcing* atau alih daya yaitu Pasal 66 ayat (1) yang berbunyi:

“pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Pasal 66 ayat (1) UUK tersebut diubah oleh Pasal 81 angka 20 ayat (1) yang berbunyi: 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.”

Dengan dihilangkan pembatasan mengenai bidang pekerjaan yang dapat mempergunakan sistem *outsourcing*, maka sistem ini dapat dilakukan secara bebas dalam semua bidang pekerjaan yang ada.

Pasca dikeluarkannya UU Cipta Kerja, Pemerintah mengatakan bahwa tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* atau alih daya yang dikurangi. Pengaturan mengenai sistem *outsourcing* atau alih daya yang sebelumnya diatur di dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UUK dimana Pasal 64 dan Pasal 65 oleh UU Cipta Kerja ketentuan tersebut dihapus dan untuk Pasal 66 UUK dirubah beberapa ketentuannya oleh Pasal 81 angka 20 dimana perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing*.

Pasal 81 angka 20 ayat (2), perlindungan pekerja atau buruh terkait 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. Pasal 81 angka 20 ayat (3), perlindungan hukum dimana perusahaan alih daya harus memper-syaratkan dalam perjanjian kerja yang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adanya perlin-

dungan hukum bagi hak-hak pekerja atau buruh *outsourcing* apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya masih ada.

Perlindungan bagi pekerja, buruh *outsourcing* atau alih daya dalam hal kewajiban mengenai Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan harus memenuhi persyaratan perizinan berusaha yang sudah ditentukan oleh Pemerintah Pusat, ketentuan tersebut tercantum dalam Pasal 81 angka 20 ayat (4) dan (5). Dengan adanya persyaratan mengenai Perizinan dan bentuk badan hukum atas Perusahaan alih daya, maka secara tidak langsung Pemerintah juga ikut berperan aktif dalam memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja atau buruh *outsourcing* dalam bentuk sebuah pengawasan yang terintegrasi dalam sebuah sistem *Online Single Submission (OSS)*.

Namun dari beberapa perlindungan hukum yang terdapat di dalam Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja, penulis masih memandang masih belum ada kepastian hukum terkait perlindungan hukum yang diberikan oleh Pemerintah dalam UU Cipta Kerja, karena sampai dengan saat ini Pemerintah masih belum mengeluarkan peraturan pelaksana.

Peraturan Pemerintah sesuai dengan yang diamanatkan dalam Pasal 81 angka 20 ayat (6) yang berbunyi: “Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan perizinan berusaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) diatur di dalam Peraturan Pemerintah.” Dengan tidak adanya peraturan pelaksana maka akan terjadi ketidakpastian terhadap nasib dan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh *outsourcing*/ alih daya.

#### 4. Simpulan

Pengaturan mengenai sistem *outsourcing* atau alih daya di Indonesia tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketena-

gakerjaan, dimana dituangkan di dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66. Pada undang-undang ketenagakerjaan diberikan ketentuan mengenai pembatasan bidang pekerjaan yang diperbolehkan untuk menggunakan sistem *outsourcing* atau alih daya, namun setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat perubahan mengenai *outsourcing* atau alih daya di Indonesia, dimana Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus dan terdapat perubahan terhadap Pasal 66 yang digantikan dengan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Cipta Kerja. Perubahan ketentuan pada Pasal 66 Undang-undang ketenagakerjaan yang digantikan oleh Pasal 81 angka 20 diantaranya adalah dihilangkannya pembatasan mengenai bidang pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan sistem *outsourcing* atau alih daya.

Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27/PUU-IX/2011 adalah adanya persyaratan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan tidak berbentuk PKWT namun berbentuk PKWTT, dan adanya penerapan prinsip pengalihan tindakan untuk perlindungan bagi pekerja yang pekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*, namun setelah dikelurkannya Undang-Undang Cipta kerja maka perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* yang terdapat di dalam Pasal 81 angka 20 diantaranya adalah perlindungan terhadap upah dan kesejahteraan dan perlindungan hukum terhadap adanya kewajiban bagi perusahaan diwajibkan untuk mempersyaratkan dalam perjanjian kerja adanya perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya masih ada, serta adanya kewajiban bagi perusahaan harus memenuhi persyaratan perizinan berusaha yang terintegrasi dalam sebuah sistem *Online Single Submission (OSS)* agar Pemerintah dapat ikut berperan aktif dalam hal peng-

awasan. Perlindungan hukum oleh Negara di dalam UU Cipta Kerja terhadap pekerja/buruh tetap dipandang masih belum dapat memberikan kepastian hukum karena sampai saat ini Pemerintah masih belum mengeluarkan peraturan pelaksanaan sesuai yang sudah diamanatkan pada Pasal 81 angka 20 ayat (6) UU Cipta Kerja.

## Daftar pustaka

- Abdurahman, H dan Soejono. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Agus Pramono. 2011. Qua Vadis Perpolisian Komunitas (Community Policing). *Jurnal Masalah-masalah Hukum*, Vol. 40 No. 4. Oktober 2011. FH Universitas Diponogoro. Semarang.
- Agusmudah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Budiastanti. Dhaniar Eka, I Gusti Ngurah Adnyana, Adhinda Dewi Agustine. 2020. Aspek yuridis program e-karir dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*. Volume 11 No. 2.
- Chandra Suwondo. 2004. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata (BW).
- Husni, Any Suryani Hamzah. 2014. Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem *outsourcing*, Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 45 No.3.
- Lukman Hakim. 2011. Rekonstruksi Peran Negara dalam Penyelenggaraan Negara secara Konstitusional. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 40 No.2, April 2011. FH Universitas Diponogoro. Semarang.
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang *Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang *Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*.

## Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (*outsourcing*) pada pekerja di Indonesia

Suyoko, Mohammad Ghufron AZ

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang *Perubahan kedua atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*.
- Pramuditya. Aziz Pratama, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja. 2020. Perlindungan hukum anak buah kapal dalam aspek kesejahteraan di bidang hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*. Volume 11 No. 2.
- Sehat Damanik. 2007. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. DDS Publishing. Jakarta.
- Soeroso. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang *Ketenagakerjaan*.