

PENGATURAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Anri Darmawan

Fakultas Hukum Universitas Bangka Belitung

anridrmwn10@gmail.com

Abstrak

Penerapan *outsourcing* banyak diterapkan atau dilakukan dengan sengaja oleh perusahaan penerima jasa pekerja untuk menekan biaya pekerja/buruh dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dari apa yang sewajarnya diberikan sehingga hal ini dapat merugikan para pekerja/buruh *outsourcing*. Pelaksanaan yang demikian tentu menimbulkan keresahan bagi para pekerja. Praktek *outsourcing* secara eksplisit didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengenal istilah *outsourcing*. Apalagi sekarang ini sudah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya terkait ketentuan pekerja *outsourcing* . Akan tetapi perlu dilihat dengan pengaturan tersebut apakah telah memberikan perlindungan hukum yang cukup terhadap pekerja *outsourcing*. Sehingga menurut penulis perlu dilakukan analisis dan penelitian terkait perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum yang akan dijelaskan dalam makalah ini.

Kata Kunci: *Outsourcing*, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan

Dikirim: 2021-05-18, Ditelaah: 2021-07-28, Diterima: 2021-08-05

A. Pendahuluan

Pelaksanaan pembangunan nasional diharapkan dapat mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945. Tentu didalam pembangunan nasional, posisi pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mewujudkan tujuan pembangunan. Maka dengan begitu, pekerja memiliki hak asasi manusia terhadap pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Terkait dengan perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja, hal ini sudah diatur dan melekat serta dilindungi oleh konstitusi didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sebagai dasar konstitusi negara Indonesia yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Di era reformasi, konsep hak asasi manusia secara tegas dan jelas diakui keberadaannya dalam UUD 1945 di Perubahan Kedua dalam Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang memiliki hak atau berhak untuk mendapat pekerjaan serta mendapat imbalan dan juga perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Maka dengan begitu dapat disimpulkan bahwa hak bekerja merupakan salah satu dari hak asasi manusia yang harus dihargai dalam pelaksanaannya.

Sepanjang masa hidupnya, manusia tentu memiliki beraneka ragam macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Yang dalam hal ini tentu manusia harus memiliki sebuah pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut. Karena dengan bekerjalah manusia mendapatkan penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi semua kebutuhannya.

Kembali pada hak pekerja, yaitu memperoleh pekerjaan yang layak bagi manusia seperti yang diakui keberadaannya didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun 1945) merupakan hak konstitusional warga negara (*the citizens contitutional rights*). Yang mana dalam hal ini artinya, negara atau pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan, baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*).

Semua orang yang bekerja pastinya mengharapkan untuk menjadi pekerja tetap. Yang bilamana nantinya selesai masa kerjanya akan mendapatkan tunjangan pensiun. Namun didalam kenyataannya, menunjukkan bahwa tidak semua orang yang bisa menjadi pekerja tetap. Hal ini yang dikarenakan laju pertumbuhan penduduk yang memasuki usia kerja tidak seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang bisa memberikan pekerjaan tetap bagi orang-orang yang membutuhkan.

Dilatar belakangi hal tersebut diataslah yang menyebabkan 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.¹

Pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) merupakan penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.² Dilihat dari bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* merupakan pemanfaatan tenaga kerja untuk dapat memproduksi atau melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.³ Atau yang secara sederhana *outsourcing* adalah suatu bentuk kontrak yang terjadi ketika sebuah perusahaan melakukan kontrak komersial dengan perusahaan lain untuk menyediakan layanan tertentu dalam jangka waktu tertentu juga.⁴ Sistem kontrak (*outsourcing*) yang diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja, dijelaskan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, tepatnya pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹ Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 3

² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007, Cet. ke-2, hlm. 147.

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008, hlm. 177

⁴ Celia Mather, *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing*, TURC (Trade Union Rights Center), Jakarta, 2008, hlm. 32

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dianggap oleh kebanyakan orang, memberikan kelonggaran kepada pengusaha untuk menggunakan pekerja *outsourcing*. Karena didalam pasal tersebut diperbolehkan adanya penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain sepanjang bukan pekerjaan utama. Walaupun sebenarnya didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak terdapat satupun istilah *outsourcing*. Namun didalam kenyataanya, undang-undang tersebut menjadi dasar realita baru yang mengatur dan melegalkan sistem *outsourcing*.

Alasan perusahaan menggunakan pekerja dengan sistem *outsourcing* dikarenakan banyak hal, salah satunya yaitu pasang surut dunia usaha. Artinya ketika usaha sedang surut, pengguna jasa pekerja *outsourcing* (*user*) akan menghubungi penyedia jasa pekerja (*vendor*) untuk menarik pekerjanya dengan alasan tidak membutuhkan pekerja lagi, sehingga *vendor* akan menarik pekerja tersebut kembali ke *vendor*. Masih bagus jika pekerja tersebut akan ditempatkan di perusahaan *user* yang lain. Karena yang sering terjadi, penarikan tanpa memberikan pekerjaan pengganti.

Memang disatu sisi, orang membutuhkan pekerjaan dengan status pekerja tetap, dikarenakan akan tetap mendapatkan perlindungan walaupun setelah tidak lagi berkerja karena batas usia (pensiun). Akan tetapi, disisi lain seseorang dihadapkan pada pilihan apakah memilih untuk tidak bekerja atau memilih untuk menerima pekerjaan dengan sistem *outsourcing* yang meletakkan tenaga kerja pada posisi yang lemah. Sedangkan apabila dilihat dari sisi perusahaan atau pengusaha, sistem *outsourcing* ini memberikan berbagai keuntungan karena dapat mendukung tujuan usahanya di era perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang kemudian timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua sektor kehidupan manusia.

Ditambah sekarang ini sudah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya terkait ketentuan pekerja *outsourcing*. Maka dari itu, pekerjaan dengan sistem *outsourcing* ini sangat menarik untuk dikaji dan

dibahas regulasi dan penerapannya agar dapat melindungi hak tenaga kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa perbedaan pengaturan tentang pekerja *outsourcing* antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

B. Metode Penelitian

Dalam membahas dan menjelaskan rumusan masalah yang diajukan didalam makalah ini, peneliti menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Dimana pendekatan ini dilakukan dengan cara mendekati permasalahan dari segi hukum, kemudian mengkaji bahan-bahan kepustakaan berupa buku-buku, ketentuan perundang-undangan, karya ilmiah berupa jurnal, artikel terkait permasalahan, dan juga pencarian informasi tambahan di internet, serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan.

C. Hasil Penelitian & Pembahasan

I. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Prinsip Kepastian Hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan

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. Oleh karena itu, kepastian hukum merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari negara hukum.

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 diatas, 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 (*eigenrechtig*) dari pihak manapun, juga tindakan dari negara

Prinsip kepastian hukum didalam 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.

1. Kepastian Hukum dalam Perlindungan Preventif Pekerja *Outsourcing*

Dalam hal perlindungan preventif bagi pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum, maka akan dilakukan penelusuran tentang hubungan kerja, jenis pekerjaan dan bentuk badan usaha *outsourcing* yang penjelasannya sebagai berikut:

a. Kepastian Hukum Hubungan Kerja

Mengenai status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dan permohonan pemberi pekerjaan, maka jika

ditelaah dari prinsip kepastian hukum baik dari segi unsur dan makna prinsip kepastian hukum, dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pertama, salah satu unsur kepastian hukum adalah mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan hukum administrasi. Jika dilihat ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, nampak terjadi ketidakpastian hukum, yaitu tidak konsisten dalam pengaturan objek hukum (hubungan kerja) berkenaan dengan subjek hukum yang diatur. Hal ini berarti bahwa pengaturan hubungan kerja yang tidak konsisten bahkan tumpang tindih dimana berdasar perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Kedua, jika ditinjau dari makna prinsip kepastian hukum seperti yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menjelaskan, setiap peraturan perundang-undangan materi muatannya mengandung atau mencerminkan prinsip kepastian hukum, yaitu bahwa setiap peraturan hukum harus dapat mewujudkan ketertiban di masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

Akan tetapi dalam realitas nyata, pekerja *outsourcing* menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja dengan pengusaha atau perusahaan manakah? Apakah hubungannya dengan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan pengguna jasa/user) atau dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*). Hal ini dilihat dari ketentuan Pasal 66 ayat (2) a yang ternyata tidak sejalan atau harmonis dengan bunyi dari Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jika dibahas atau dilihat melalui teori perlindungan hukum, bilamana salah satu pihak berada lebih lemah atau tidak seimbang dengan pihak lain, maka pihak berkedudukan lemah tersebut mendapatkan perlindungan dari negara atau pemerintah melalui instrumen hukum dalam undang-undang.

Ketidakharmonisan dari kedua pasal tersebut bisa dilihat sebagai berikut. Merujuk Pasal 66 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan, hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau perusahaan *outsourcing*.

Padahal pekerja/buruh tersebut melakukan pekerjaan yang diberikan dan diperintahkan oleh perusahaan yang memberikan pekerjaan sesuai yang tertulis pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selanjutnya, dapat beralihnya hubungan hukum pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada perusahaan yang pemberi pekerjaan, hal ini sesuai dengan yang diatur pada Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan begitu, dapat dilihat bahwa kedudukan pekerja *outsourcing* berada dipihak yang lemah dengan perusahaan atau pengusaha. Sehingga dalam hal ini, jelas belum memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*.

b. Kepastian Hukum Jenis Pekerjaan Pekerja Outsourcing

Ketidakpastian hukum dalam hal ini dapat dilihat pada Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menimbulkan multitafsir, yaitu dalam pasal ini menjelaskan pekerjaan yang diserahkan pengerjaannya ialah merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Yang mana pada Pasal 6 ayat (1) c Kepmenakertrans No. Kep 220/Men/X/2004 menjelaskan kegiatan penunjang merupakan kegiatan yang dapat mendukung dan memberi kelancaran pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan yang memberi kerja. Hal yang sama juga dapat dilihat pada Pasal 66 ayat (1) , yaitu pekerja/buruh tidak boleh melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan pekerjaan “jasa penunjang” atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan atau proses produksi.

Akan tetapi tidak ada kejelasan batasan antara kegiatan utama suatu perusahaan dengan bukan kegiatan utama atau yang disebut dengan jasa penunjang tersebut didalam sebuah perusahaan pemberi kerja. Ketidakjelasan ini bisa dilihat atau nampak pada Pasal 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta penjelasannya dan pada Kepmenakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004. Ketidakjelasan yang dimaksud adalah tidak ada rincian atas kegiatan apa atau pekerjaan apa yang dapat di-*outsource*. Hal inilah yang dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda.

Ketidakjelasan mengenai jenis kegiatan pekerjaan yang dapat di-*outsource* sehingga menimbulkan multi-interpretasi inilah yang berdampak pada ketidakpastian hukum. dan menjadi media pemanfaatan oleh pengusaha perusahaan untuk mempekerjakan pekerja *outsourcing* dengan sesuai kehendaknya sendiri. Yang mengakibatkan kaburnya konsep pekerja kontrak *outsourcing* yang sesungguhnya menjadi sangat berbeda.

c. Kepastian Hukum Bentuk Badan Hukum Perusahaan *Outsourcing*

Didalam hal ini terdapat konflik norma pengaturan atau ketidakserasian pengaturan mengenai bentuk badan usaha perusahaan *outsourcing*. Yang mana pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengharuskan untuk berbadan hukum, sedangkan Kepmenakertrans No. 220/MEN/X/2004 membolehkan bentuk perusahaan *outsourcing* tidak atau bukan berbadan hukum yang tidak mempunyai kekuatan mengikat atau tidak memiliki keabsahan yuridis. Akan tetapi tentu ketentuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dapat berlaku karena Undang-Undang merupakan norma hukum yang lebih tinggi tingkatannya, yaitu perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum.

2. Kepastian Hukum dalam Perlindungan Represif Pekerja *Outsourcing*

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.

Jika dilihat 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 dibawah 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.

Yang 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.

II. Perbedaan Pengaturan Tentang Pekerja *Outsourcing* antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah istilah *outsourcing* dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Didalam Undang-Undang Cipta Kerja, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*.

UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sebagian ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya terkait ketentuan *outsourcing*. Selama ini *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Tapi, UU Cipta Kerja mengubah ketentuan *outsourcing* dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. *Outsourcing* dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah alih daya. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) menyebutkan perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Reytman Aruan selaku Kasubdit Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan, menjelaskan UU Cipta Kerja mengatur hak dan kewajiban perusahaan alih daya dengan pekerjanya. Intinya adalah, perusahaan alih daya bertanggung jawab penuh atas semua yang timbul akibat hubungan kerja.

Tanggung jawab perusahaan alih daya meliputi perlindungan buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang muncul dilaksanakan sesuai dengan peraturan. Berbagai hal itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT (Perjanjian Kerja Watu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Watu Tidak Tertentu) yang dibuat secara tidak tertulis dan tidak boleh lisan.

Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan buruh berdasarkan PKWT, perjanjian kerja itu harus mencantumkan syarat pengalihan perlindungan hak-hak bagi buruh ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Hal ini sesuai dengan amanat putusan MK No.27/PUU-IX/2011 terkait uji materi terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.

Sebelumnya, dalam UU Ketenagakerjaan mengatur batasan jenis kegiatan yang dapat dikerjakan oleh buruh outsourcing. Misalnya, tidak boleh melaksanakan kegiatan pokok atau berhubungan langsung dengan proses produksi; buruh outsourcing hanya mengerjakan kegiatan penunjang atau tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Tapi, dalam UU Cipta Kerja menghapus batasan tersebut. Reytman menegaskan perusahaan alih daya dapat mengerjakan jenis pekerjaan apapun yang diberikan perusahaan pemberi pekerjaan. Tidak ada batasan jenis pekerjaan yang boleh diberikan kepada perusahaan alih daya.

Partner SSEK Legal Consultants, Fahrul S Yusuf, mengatakan UU Cipta Kerja menghapus perbedaan pengaturan mengenai perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja. Pelindungan buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Yang terpenting buruh yang dipekerjakan berdasarkan PKWT, dalam

perjanjian kerja itu harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi buruh bila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

Mengingat ketentuan tentang perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja dalam UU Ketenagakerjaan sudah dihapus UU Cipta Kerja, Fahrul berpendapat peraturan perundang-undangan yang masih memuat ketentuan tersebut semestinya tidak berlaku. UU Cipta Kerja juga menghapus ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang memungkinkan buruh *outsourcing* beralih hubungan kerjanya ke perusahaan pemberi pekerjaan (menjadi pekerja tetap/PKWTT) jika syarat pelaksanaan *outsourcing* tidak terpenuhi. Sehingga tidak ada lagi pembatasan kegiatan usaha utama dan penunjang. Pekerja alih daya bisa dilibatkan untuk pekerjaan inti (utama) atau produksi perusahaan.⁵

D. Kesimpulan

Perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dilihat dalam dua bentuk, yaitu kepastian hukum dalam perlindungan preventif dan kepastian hukum dalam perlindungan represif. Kepastian hukum dalam perlindungan preventif meliputi kepastian hubungan kerja, yaitu mengenai status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dan permohonan pemberi pekerjaan. Kemudian kepastian jenis pekerjaan pekerja *outsourcing*, dan kepastian bentuk badan hukum perusahaan *outsourcing*.

UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah istilah *outsourcing* dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Didalam Undang-Undang Cipta Kerja, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*. UU Cipta Kerja mengubah ketentuan *outsourcing* dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.

⁵ <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt60657d8d20b58/ini-bedanya-outsourcing-di-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja?page=2> diakses pada Selasa, 18 Mei 2021 pukul 19.18

E. Saran

Menurut penulis, untuk kedepannya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan sistem *outsourcing* dapat lebih baik dan memberi kepastian hukum, terpenuhinya hak dan kewajiban bagi para pekerja dan perusahaan sehingga terciptanya hubungan yang harmonis dalam kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, DSS Publishing
- Husni, Lalu, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT Pradnya Paramita
- Mather, Celia, 2008, *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing*, Jakarta, TURC (Trade Union Rights Center)
- Putu Budiarta, Nyoman, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang, Setara Press
- Soepomo, Imam, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta, PPAKRI Bhayangkara
- Soepomo, Imam, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan

Jurnal

- Goni, Yenmeitan, "Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing dalam Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pemberi Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Lex Privatum*, Vol. V No. 7, September 2017
- Julianti, Lis, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia", *Jurnal Advokasi* Vol. 5 No. 1, Maret 2015

Soeryabrata, Tri Herwati, “Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing*”, *Jurnal Spektrum Hukum*, Vol. 16/No. 1, April 2019

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Internet

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt60657d8d20b58/ini-bedanya-outsourcing-di-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja?page=2>