

# PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA *OUTSOURCING* MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Inas Ainun Machfiroh<sup>1</sup> Benny K. Heriawanto<sup>2</sup> Isdiyana Kusuma Ayu<sup>3</sup>

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang  
Jalan Mayjen Haryono No 193 Malang 65144, Telepon (0341)551932, Fax (0341)552249  
Email: [inazinasinaz@gmail.com](mailto:inazinasinaz@gmail.com)

## ABSTRACT

*Outsourcing is the delivery of part of the implementation of the work to the company providing the job through a labor service provider/job contractor company. There are differences in the implementation of the outsourcing system in Law Number 13 of 2003 and Law Number 11 of 2020, so there is a problem, namely how the position of outsourcing workers in the company according to Law Number 13 of 2003 and Law Number 11 of 2020 and what is the form of legal protection. This type of research uses normative juridical law research methods. The position of the outsourced worker with the job contractor company has a binding legal relationship because it is made with a written agreement while with the company providing the job there is no legal relationship, despite the fact that outsourced workers work for the company providing the job every day. Legal protection and the implementation of the outsourcing system in Law Number 13 of 2003 and Law Number 11 of 2020 have not been able to solve the problems experienced by outsourcing workers, so it is necessary to provide special legislation regarding outsourcing.*

**Keywords:** *Outsourcing, Labor, Legal Protection*

## ABSTRAK

*Outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/perusahaan pemborong pekerjaan. Pelaksanaan sistem *outsourcing* di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terdapat perbedaan, Sehingga adanya permasalahan yaitu bagaimana kedudukan pekerja *outsourcing* dalam perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 serta bagaimana bentuk perlindungan hukumnya. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Kedudukan pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemborong pekerjaan terdapat hubungan hukum yang mengikat karena dibuat dengan perjanjian secara tertulis sedangkan dengan perusahaan pemberi pekerjaan tidak terdapat hubungan hukum, meskipun kenyataannya sehari-hari pekerja *outsourcing* bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan. Perlindungan hukum maupun pelaksanaan sistem *outsourcing* di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ternyata belum mampu menyelesaikan permasalahan yang dialami pekerja *outsourcing* sehingga perlu diberikan peraturan perundang-undangan khusus mengenai *outsourcing*.

**Kata Kunci:** *Outsourcing, Tenaga Kerja, Perlindungan Hukum*

## PENDAHULUAN

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing 1 Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing 2 Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah salah satu perundang-undangan yang banyak diperhatikan oleh masyarakat. Undang-Undang tersebut berisi beberapa ketentuan baru yang menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha. Salah satunya adalah ketentuan tentang *outsourcing* yang dalam peraturan tentang ketenagakerjaan sebelumnya belum diatur.<sup>4</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.<sup>5</sup> Jadi di dalam sistem *outsourcing* ini terdapat suatu perusahaan yang bersedia menyediakan atau mempersiapkan tenaga kerja untuk kebutuhan perusahaan lain. Pada dasarnya *outsourcing* itu sendiri terdapat tiga pihak yang saling terkait satu sama lain yaitu perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima kerja serta pekerja *outsourcing* itu sendiri. Kepentingan masing-masing pihak dalam *outsourcing* tersebut tentu sangat berbeda-beda.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari Pasal 64 Undang-undang ketenagakerjaan, yang menerangkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.<sup>6</sup> Dapat disimpulkan di dalam pasal 64 ini, maka sistem *outsourcing* memang diakui dan dilegalkan oleh hukum, namun tidak semua pekerjaan dapat diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan lain.

Baru baru ini pemerintah telah resmi mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun tentang Cipta Kerja pada tanggal 2 November 2020, yang dimaksud dengan Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Karena memiliki panjang 1.187 halaman dan mencakup banyak sektor, Undang-undang ini juga disebut sebagai Undang-undang sapu jagat atau *omnibus law*.

Disini penulis meneliti tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dalam kaitannya dengan *outsourcing*, dimana di dalam undang-undang ini banyak perbedaan atau pertentangan di kalangan masyarakat bahwasannya dalam Undang-undang cipta kerja ini yang

---

<sup>4</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006, hlm 1.

<sup>5</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Praminta Offset, 2008, hlm. 1.

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika: 2009, hlm. 217.

berhubungan dengan *outsourcing* bahwasannya dalam undang-undang ini telah menghapus Pasal 64 dan juga Pasal 65 yang sudah tertuang dalam Undang-undang ketenagakerjaan hal inilah yang menjadi perdebatan di kalangan masyarakat pada saat ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, ditetapkan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana kedudukan tenaga kerja *outsourcing* dalam perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja ? Bagaimana bentuk perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja ?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui kedudukan tenaga kerja *outsourcing* dalam perusahaan dan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dan dapat disebut dengan penelitian doktrinal, yang bersumber pada fakta yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis, mencakup undang-undang, buku, jurnal-jurnal, artikel-artikel, ensiklopedia dan berbagai karya tulis lainnya yang berhubungan dengan objek kajian yang akan diteliti penulis.

## **PEMBAHASAN**

### **Kedudukan tenaga kerja *outsourcing* dalam perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.**

*Outsourcing*, jika didefinisikan secara sederhana dan lugas adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai penerima pekerjaan melalui perjanjian tertulis tentang pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh.<sup>7</sup> Ketika dilakukan transaksi antara perusahaan dengan tenaga kerja, maka perusahaan berkewajiban menunjukkan hak-hak tenaga kerja dengan jujur. Kejujuran yang dilakukan perusahaan ini yang menjadi prinsip utama yang bisa menguatkan

---

<sup>7</sup> Bambang S. Widagdo Kusumo, *Dinamika Hak Mogok dalam Reformasi Hubungan Industrial di Indonesia*, Sidoarjo: Laras, 2003, hlm. 89-90.

posisi tenaga kerja. Tenaga kerja akan terhambat dan bisa kehilangan hak-hak asasi nya ketika perusahaan sering melakukan ketidak jujur an<sup>8</sup>

Menurut Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagai salah satu bentuk perjanjian *outsourcing* merupakan perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sedikit berbeda dengan perjanjian pemborongan yang diatur dalam Pasal 1601b KUH Perdata, yaitu perjanjian dengan mana pihak satu (si pemborong), mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain (pihak yang memborongkan, dengan suatu harga yang ditentukan). Perbedaan perjanjian pemborongan yang dimaksud Pasal 64 dan 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Pasal 1601b KUH Perdata dapat dipahami bahwa yang diatur dalam KUH Perdata berlaku secara umum artinya dapat dilakukan antara perseorangan atau perseorangan dengan perusahaan. Lagi pula tidak diwajibkan bentuknya tertulis. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah berlaku khusus untuk perusahaan pemborongan pekerjaan sebagai salah satu bentuk perjanjian *outsourcing*. Sehingga berlaku antara perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan yang memborongkan) dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemborong pekerjaan) bentuk perjanjiannya pun harus tertulis.

Perbedaan pengaturan semacam ini masih dapat dibenarkan karena sesuai asas *lex specialis derogate legi generalis*, yaitu ketentuan hukum yang khusus dalam hal ini Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perjanjian pemborongan pekerjaan yang khusus (*outsourcing*) dapat mengenyampingkan ketentuan hukum perjanjian pemborongan yang umum yang diatur dalam Pasal 1601b KUH Perdata.

Selain adanya perbedaan pengaturan mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan antara KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdapat pula persamaan yaitu suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan. Bagaimana caranya pemborong mengerjakannya tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut, karena yang dikehendaki adalah hasilnya, yang akan diserahkan

---

<sup>8</sup> Misranto;M Taufik, Keselamatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia, Yurispruden, Volume 1 No.2 Juni 2018

kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian.

Kekhususan yang amat prinsip dari perjanjian pemborongan pekerjaan yang ditentukan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

1. Sebagian pekerjaan yang dapat diserahkan harus memenuhi syarat-syarat :
  - a) Dilakukan terpisah dari kegiatan utama, dapat diartikan sebagai pekerjaan yang pengerjaannya/proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan. Suatu perusahaan yang memproduksi alat elektronik kegiatan utamanya di perusahaan/pabrik adalah merangkai bahan dasar dari alat elektronik satu persatu hingga menjadi satu unit alat elektronik yang bisa dipakai. Apabila bagian pekerjaan tertentu di-*outsource* oleh perusahaan kepada perusahaan lain, maka kegiatan tersebut harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Contoh bila yang di-*outsource* adalah makanan pekerja (*catering*), maka kegiatan tersebut harus dikerjakan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan, yakni merangkai bahan dasar dari alat elektronik hingga menjadi satu unit alat elektronik yang bisa dipakai.
  - b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, Pelaksanaan suatu pekerjaan yang di-*outsource* dapat dikerjakan di tempat penerima pekerjaan atau ditempat pemberi pekerjaan sesuai dengan sifat pekerjaan tersebut. Untuk pekerjaan yang sifatnya membuat suatu produk tertentu, misalnya baut kecil untuk pabrik perakitan mobil, kancing baju untuk pabrik garmen dan lain-lain, umumnya pengerjaannya dilakukan di perusahaan *outsourcing*. Sedangkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya melakukan suatu jasa tertentu, misalnya tugas-tugas penjagaan keamanan perusahaan dan jasa akuntan untuk menyusun laporan pembukuan, biasanya dikerjakan di tempat pemberi pekerjaan.
  - c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan Menurut penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003/ yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok (*core business*), seperti usaha Penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), tenaga kebersihan (*cleaning service*), tenaga pengamanan (*security*) jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh.
  - d) Tidak menghambat proses produksi

Berkenan dengan sifat pekerjaan yang di-*outsourc*e adalah bukan pekerjaan utama, maka seandainya terjadi kendala pada pelaksanaan pekerjaan tersebut proses produksi tidak terhalang secara langsung.

Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ketentuan mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan seperti diatas telah dihapus karena pemerintah tidak ingin masuk ke dalam ranah perjanjian bisnis atau perdata.<sup>9</sup> Pemerintah hanya mengatur soal perlindungan pekerja dari perjanjian kerja yang menempatkan pekerja pada posisi rentan ketika dihadapkan pada pemberi kerja. Sehingga apabila merefleksikan ke hubungan kerja perusahaan alih daya dengan pekerjanya maka bisa menggunakan PKWT atau PKWTT sehingga membuka peluang untuk mengangkat pekerja alih daya menjadi pekerja tetap. Untuk itu, terdapat syarat bahwa perusahaan alih daya wajib berbadan hukum dan memenuhi perizinan berusaha yang akan diatur kemudian dengan Peraturan Pemerintah.

2. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbadan hukum, persyaratan tersebut dilatar belakangi pemikiran, agar perusahaan-perusahaan *outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggung jawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh.
3. Memberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis.
5. Hubungan kerja tersebut butir 4 dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu jika memenuhi persyaratan PKWT (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
6. Jika butir 1 dan 2 tersebut di atas tidak terpenuhi, demi hukum hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ada dua hal penting dalam hubungan kerja berkaitan dengan perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja serta hubungan antara perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja. Dalam hubungan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan

---

<sup>9</sup> <https://pshk.or.id/penelitian/kertas-advokasi-kebijakan-atas-uu-no-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja-bidang-ketenagakerjaan/>.

perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dapat diartikan sebagai suatu hubungan hukum bisnis. Kata bisnis itu sendiri artinya sebagai suatu kegiatan usaha. Menurut Richard Burton Simatupang, kata bisnis diartikan sebagai keseluruhan kegiatan usaha yang dijalankan oleh orang atau badan secara teratur dan terus-menerus. Secara teratur, yaitu berupa kegiatan mengadakan barang-barang atau jasa-jasa maupun fasilitas-fasilitas untuk diperjual belikan, dipertukarkan, atau disewagunakan dengan tujuan mendapatkan keuntungan.<sup>10</sup> Dalam hal ini ada saling keterkaitan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja yang artinya saling menguntungkan. Perusahaan pemberi pekerjaan akan merasa puas apabila pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik oleh pihak perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Di pihak lain perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja mendapatkan imbalan berupa keuntungan dari hasil pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Disisi lain hubungan kerja seperti yang dimaksudkan dalam hubungan ketenagakerjaan merupakan suatu hubungan antara seorang pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja hendaknya menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja di dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan/perusahaan penyedia jasa pekerja karena dibuat dengan perjanjian secara tertulis, sedangkan hubungan pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan tidak ada hubungan hukum yang mengikat, meskipun menurut kenyataannya sehari-hari pekerja bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan.

### **Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

#### **A. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* secara Preventif**

Perlindungan Hukum Preventif adalah Perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh negara (pemerintah) melalui pengaturan hukum dalam perundang-undangan.

Bentuk perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara preventif adalah sebagai berikut :

---

<sup>10</sup> Richard Burton Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, hlm. 23.

1. Adanya persyaratan bahwa perusahaan *outsourcing* baik perusahaan pemborong pekerjaan maupun penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 perusahaan *outsourcing* baik perusahaan pemborong pekerjaan maupun penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum diatur dalam Pasal 66 ayat (4). Walaupun demikian ada pengecualian khususnya terhadap perusahaan pemborong pekerjaan dalam bidang usaha tertentu dan yang di daerah tertentu masih diperbolehkan tidak berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004.
2. Perjanjian *outsourcing* (kerja sama) antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi yang berwenang Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai ketentuan Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), Pasal 66 ayat (2) d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (2), Pasal 6 ayat (3) Kepmenakertrans No.Kep. 220/MEN/X/2004. Pasal 4 dan Pasal 5 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep. 101/MEN/VI/2004. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 telah menghapus ketentuan mengenai perjanjian *outsourcing* (kerja sama) antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan (perjanjian pemborongan pekerjaan).
3. Hubungan kerja dalam *outsourcing* antara perusahaan penerima pekerja (perusahaan *outsourcing*) dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis dapat berbentuk PKWTT atau PKWT jika memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7), Pasal 66 ayat (2) huruf a dan huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 4 huruf b Kepmenakertrans No.Kep. 101/MEN/VI/2004 dan Pasal 5 Kepmenakertrans No.Kep. 220/MEN/X/2004. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 diatur di dalam Pasal 66 ayat (1).
4. Persyaratan wajib memiliki izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa/pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 Kepmenakertrans No.Kep. 101/MEN/VI/2004.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai perizinan perusahaan alih daya diatur di dalam Pasal 66 ayat (5).

5. 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, artinya jenis pekerjaan alih daya adalah jenis pekerjaan yang bukan menjadi bisnis utama, seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), tenaga pengaman (*security*), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tidak lagi mencantumkan batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan oleh pekerja alih daya.
6. Perjanjian *outsourcing* yang dibuat secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi kerja sekurang-kurangnya memuat :
  - a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa.
  - b. Pengertian bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud butir a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
  - c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Hal ini sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 4 Kepmenakertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004.

7. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 Kepmenakertrans No.Kep. 220/MEN/X/2004 yaitu :
  - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
  - b. Dilakukan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan

- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 adanya ketentuan baru dimana Pasal 65 telah dihapus, sehingga tidak ada kepastian hukum didalamnya.

8. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh diatur dalam Pasal 66 ayat (2).
9. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
10. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa tidak memenuhi persyaratan atau ketentuan sebagaimana butir 1 sampai butir 9 tersebut di atas, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) beralih menjadi hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini ditegaskan dalam ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan (9), juga dalam Pasal 66 ayat (2) d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 hanya diatur dalam pasal 66 yang berbunyi :
  - (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
  - (2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab alih daya.

- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

#### B. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* secara Represif

Perlindungan Represif adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* untuk mempertahankan atau membela hak-hak normatif yang dimiliki ketika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja dengan pengusaha (perusahaan *outsourcing*) guna mendapat penyelesaian hukum secara adil.

Perlindungan hukum pekerja secara represif dapat meliputi perlindungan dalam perselisihan hubungan industrial dan perlindungan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Dari pengertian PHK tersebut, maka dapat dipastikan bahwa keadaan itu tidak dikehendaki oleh sebagian besar pekerja dan sekaligus juga mengkhawatirkan kelangsungan status hubungan kerja berkenaan dengan posisi pekerja yang ada di pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan posisi pengusaha dalam hubungan kerja. Oleh karena itu perlindungan hukum secara represif terhadap pekerja termasuk pekerja *outsourcing* ketika terjadi PHK perlu mendapat perhatian yang serius agar pekerja menjadi lebih nyaman dan terjamin kepastian hukumnya dalam mendapatkan hak-hak yang melekat berkenaan dengan PHK.

Dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ditentukan :

- (1) ‘‘Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
  - a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. Pekerja/buruh menikah;
  - e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. Pekerja/buruh dalam keadaancacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan’’.

Dari ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tersebut diatas dapat dikatakan bahwa pelarangan PHK dengan alasan-alasan yang telah ditentukan Pasal 153 tersebut merupakan upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja termasuk pekerja *outsourcing* agar kelangsungan kerja di perusahaan tempat kerjanya tidak terjadi PHK oleh pengusaha secara sewenang-wenang. Hal ini diperjelas oleh Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

### C. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Ditinjau Dari Prinsip Keadilan

Perjanjian dan hubungan kerja pekerja *outsourcing* dianggap kurang memenuhi prinsip keadilan dikarenakan kedudukan pekerja/buruh dibawah dan pengusaha/perusahaan diatas, dengan demikian jelas kedudukan antara kedua belah pihak tidak sama dan seimbang, ini dikarenakan adanya ketentuan “perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau dibawah perintah/pimpinan orang lain.

Untuk perjanjian kerja *outsourcing* dapat dilakukan dengan PKWTT atau dengan PKWT asalkan memenuhi persyaratan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Apakah perjanjian kerja itu PKWTT ataupun PKWT, dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut terutama berkaitan dengan status hubungan kerja dan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, akan membebani pihak pengusaha dengan berbagai persyaratan baik syarat formal maupun materiil, dengan disertai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha baik perusahaan penerima pekerjaan maupun perusahaan pemberi pekerjaan dalam *outsourcing*.

Perjanjian kerja dan hubungan kerja *outsourcing* dengan PKWT dikatakan kurang memenuhi prinsip keadilan disebabkan beberapa alasan antara lain, bahwa PKWT :

1. Dibuat tertulis dengan perjanjian baku, karena menimbulkan kedudukan yang tidak sama dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Juga bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak.
2. Terbatasnya masa kerja, yaitu baik berdasarkan jangka waktu maupun berdasarkan jenis pekerjaan. Karena masa kerja segera berakhir maksimum untuk PKWT berdasar jangka waktu adalah 3 tahun tidak dapat diperpanjang atau kalaupun

diperpanjang dengan masa jeda 3 (tiga) bulan, maka masa kerja kembali 0 tahun. Sedangkan dalam PKWT berdasarkan jenis pekerjaan tergantung terselesaikannya pekerjaan tersebut, maka berakhir pula hubungan kerjanya. Hal ini jelas akan membatasi peluang untuk mendapatkan hak atas pekerjaan yang layak untuk mengembangkan personaliti dan penghidupan yang layak atas pekerjaan yang dilakukan, sebagai warga negara yang sangat berbeda dengan pekerja PKWTT.

3. Mudah di PHK, yaitu pengusaha dapat mengondisikan untuk melakukan PHK atas kemauannya sendiri bahkan dapat menghindar dari kewajiban-kewajiban yang menyertai PHK seperti tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan lain-lain, yang secara proporsional tidak adil kalau dibandingkan dengan pekerja PKWTT, yang sulit di PHK, walaupun di PHK hampir dapat dipastikan pekerja akan mendapatkan hak-hak normatifnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **KESIMPULAN**

Praktik *outsourcing* di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ternyata belum mampu mengakomodasi kepentingan pekerja bahkan menimbulkan permasalahan baru. Posisi pekerja dalam hubungan industrial berada dalam ketidakpastian, baik itu dari dimensi hubungan kerja, serikat pekerja maupun konflik dan penyelesaiannya. Dari segi hubungan kerja, status hubungan kerja pekerja *outsourcing* tidak jelas karena perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Telah terjadi inkonsistensi penerapan hubungan kerja. Namun, pekerja *outsourcing* dalam penempatannya pada perusahaan pengguna harus tunduk pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan pengguna tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Ketidakjelasan posisi pekerja juga berdampak pada kelayakan jaminan kerja. Sistem *outsourcing* akan mengurangi hak-hak pekerja. Dari segi serikat pekerja, praktik *outsourcing* akan semakin meminimalisir fungsi dan peran serikat dalam perusahaan karena hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan lebih bersifat individu, terlebih ketika ancaman PHK oleh perusahaan semakin mudah dilakukan.

Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah menghapus ketentuan mengenai pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat dialih-dayakan sehingga pekerjaan yang di-*outsourcing*kan tidak ada pembatasan jenis pekerjaan tertentu, artinya pekerja *outsourcing* semakin menjamur dalam berbagai bidang. Undang-Undang

Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak menjawab soal perlindungan pekerja dari pelanggaran praktik alih daya yang selama ini terjadi, seperti pelanggaran ketentuan upah, jam kerja, serta jenis pekerjaan yang dialih-dayakan, artinya tidak ada bentuk perlindungan hukum yang baru di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

## **SARAN**

1. Penulis berharap dibuatnya Undang-undang khusus tentang *outsourcing* yang mengatur *outsourcing* secara keseluruhan, baik itu perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dan pekerja *outsourcing* itu sendiri. Karena di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tidak banyak mengatur tentang *outsourcing*. Ketentuan sanksi mengenai masalah *outsourcing* juga tidak ada. Sehingga terkadang menyulitkan untuk menuntut apabila ada pelanggaran yang dilakukan.
2. Harus ada pengawasan terhadap perusahaan jasa *outsourcing* yang lebih diperketat supaya pekerja *outsourcing* lebih terlindungi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

### **Buku**

Sutedi, Adrian. 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.

Jehani, Libertus. 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Praninta Offset.

Damanik, Sehat. 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing.

Widagdo Kusumo, Bambang S. 2003, *Dinamika Hak Mogok dalam Reformasi Hubungan Industrial di Indonesia*, Sidoarjo: Laras.

### **Jurnal**

Misranto, M.Taufik. (2018, Juni). *Keselamatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Yurispruden, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang. Volume 1. Nomor 2.

### **Internet**

<https://pshk.or.id/penelitian/kertas-advokasi-kebijakan-atas-uu-no-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja-bidang-ketenagakerjaan/>.