

KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA *OUTSOURCING* PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

LEGAL CERTAINTY ON THE PROTECTION OF OUTSOURCING WORKERS AFTER LAW NUMBER 11 OF 2020 CONCERNING JOB CREATION

Tri Widya Kurniasari ¹

¹ Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh, Jln. Jawa Kampus Bukit Indah, Kota Lhokseumawe

Email: triwidya@unimal.ac.id

ABSTRAK

Suatu penyerahan pekerjaan terhadap suatu perusahaan kepada pihak lain mempunyai tujuan untuk mengurangi beban perusahaan. Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, beberapa subjek dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan. Posisi pekerja buruh sangat lemah dibandingkan dengan posisi pemilik pekerjaan dalam praktiknya. Terkadang, hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh pemberi kerja dan perusahaan *outsourcing*. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang dipakai sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai permasalahan terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah gabungan antara pendekatan penelitian hukum normatif (*legal research*) dengan pendekatan antropologi hukum. Pendekatan penelitian hukum normatif dilakukan untuk menemukan seberapa jauh kepentingan dan hak pekerja *outsourcing*. 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. 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.

Kata Kunci: Kepastian Hukum, Perlindungan Pekerja, Alih Daya

ABSTRACT

Submission of work from a company to another parties is dedicated to reduce the company's burden. Since the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning of Job Copyright Law, several subjects in Law Number 13 of 2003 concerning of Labour Law have been changed significantly. The position of the laborer is very weak compared with the position of the owner of the job practically. Sometimes, these rights are not fulfilled by the employers and outsourcing companies. This type of research is a qualitative research, which is used as a research procedure that describe data on issues related to legal protection for outsourced workers. The research approach used is a combination of normative legal research approach and legal anthropological approach. A normative legal research approach is carried out to find out how far the interests and rights of outsourced workers are. Legal protection of outsourcing workers in terms of the principle of legal certainty in Law Number 13 of 2003 concerning of Job Copyright Law can be seen in two forms, namely, legal certainty in preventive protection and legal certainty in repressive protection. Legal certainty in preventive protection includes the certainty of employment relations, namely, regarding the status of the employment relationship between outsourced workers and outsourcing companies, and the application of the employer. Then, the certainty of the type of work of the outsourcing worker and the certainty of the legal entity form of the outsourcing company. Law Number 11 of 2020 concerning Job Copyright Law changes the term outsourcing from handing over part of the implementation of work to other companies to outsourcing. There is no longer a limit to the types of work that can be outsourced. The Job Copyright Law changes the provisions on outsourcing by removing Article 64 and Article 65 and amending Article 66 of the Labour Law.

Keywords: Legal Certainty, Protection of Workers, Outsourcing

PENDAHULUAN

Alih daya/outsourcing adalah suatu penyerahan pekerjaan terhadap suatu perusahaan kepada pihak lain yang mempunyai tujuan untuk mengurangi beban perusahaan (Ni Made Trisna Mayasari. 2021:1). Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, beberapa subjek dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Seperti yang terjadi pada pasal-pasal yang mengatur tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau yang lebih dikenal dengan *outsourcing* (sekarang disebut Alih Daya). Permasalahan *outsourcing* saat ini diatur dalam UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang sekaligus juga mengubah istilah *Outsourcing* menjadi Alih Daya.

Dalam UU Ketenagakerjaan ketentuan mengenai *outsourcing* sebelumnya diatur dalam

Pasal 64, 65 dan 66. Pasal 64 undang-undang ini mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui dua jenis *outsourcing* (alih daya) yaitu pemborongan pekerjaan (*job supply*) atau penyediaan jasa pekerja/buruh (*labor supply*). Sedangkan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 mengatur tentang pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh termasuk jenis dan syarat pekerjaan penunjang yang dapat diborongkan atau kegiatan jasa penunjang yang dapat dilakukan penyediaan jasa pekerja/buruh. Kedua pasal tersebut juga mengatur tentang beralihnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan harus melaporkan terlebih dahulu jenis kegiatan penunjang yang akan diserahkan ke perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) daerah tempat pekerjaan dilakukan sebelum mendaftarkan perjanjian pemborongan pekerjaan. Adapun bagi pengusaha hanya dapat menyerahkan sebagian kegiatan penunjang mereka kepada pengusaha penyedia jasa pekerja/buruh untuk 5 jenis kegiatan penunjang yaitu: jasa keamanan; *catering*; angkutan bagi pekerja/buruh; *cleaning services*; dan pemborongan perminyakan dan pertambangan.

UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan dan mengubah Pasal 66 menjadi pengaturan tentang hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* atau Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya tanpa pembagian jenis pemborongan pekerjaan atau jenis penyediaan jasa pekerja/buruh. Alasan pembuat kebijakan terhadap penghapusan Pasal 64 dan 65 serta pengubahan Pasal 66 agar lingkup pekerjaan yang dapat dialihdayakan tidak dibatasi adalah karena seandainya terjadi pengalihan pekerjaan dari perusahaan alih daya, maka masa kerja dari pekerja/buruh tetap dihitung sehingga terjadi juga pengalihan perlindungan hak-hak pekerja harus dipersyaratkan dalam perjanjian kerja.

Permenaker *Outsourcing* selama ini disebut menjamin pemenuhan hak pekerja *outsourcing*. Peraturan perundang-undangan hanya bisa dicabut oleh peraturan perundang-undangan yang sederajat atau lebih tinggi. Dalam ketentuan penutup UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 tidak bahwa Permenaker *Outsourcing* tidak berlaku lagi.

Posisi pekerja buruh sangat lemah dibandingkan dengan posisi pemilik pekerjaan dalam praktiknya. Sejumlah hak tenaga kerja telah diatur dalam pasal undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Terkadang, hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh pemberi kerja dan perusahaan *outsourcing* karena tidak ada ancaman sanksi atau hukuman

atas pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* (Jovita Do Rosário Amaral, 2021:1).

penelitian ini dilakukan untuk menemukan seberapa jauh kepentingan dan hak pekerja *outsourcing*. 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.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang dipakai sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai permasalahan terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Indonesia ditinjau dari UU Ketenagakerjaan dan Permenaker *Outsourcing* pasca berlakunya UU Cipta Kerja. Dalam jenis penelitian kualitatif proses analisa data dilakukan dengan melakukan verifikasi data. Hasil temuan dari studi pustaka diverifikasi dengan hasil temuan dua tahap penelitian lainnya dan analisa kemudian diarahkan untuk melihat kesenjangan antara data-data yang ada.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian hukum normatif (*legal research*). Pendekatan penelitian hukum normatif dilakukan untuk menemukan seberapa jauh kepentingan dan hak pekerja *outsourcing*,

khususnya soal lingkup kerja dan kontrak kerja yang berdampak pada banyak hal terkait status pekerja *outsourcing*, telah diakomodir didalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang berlaku saat ini.

Penelitian ini sendiri bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian yang menghasilkan data yang deskriptif analisis dengan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi dan keadaan yang berlangsung supaya objek penelitiannya berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku (Amirudin: 2012).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian sehingga dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Guna memahami secara jelas mengenai kepastian hukum itu sendiri.

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut

hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistik, dan tidak menyamaratakan (Sudikno Mertokusumo, 2004:160).

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif.

Dalam hal perlindungan preventif bagi pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum, status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, jika ditelaah dari prinsip kepastian hukum baik dari segi unsur dan makna prinsip kepastian hukum, bahwa 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, terjadi ketidakpastian hukum dengan 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 (Anri Darmawan, 2021:18-19).

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.

Uji materi terhadap UU Cipta Kerja telah diputuskan inkonstitusional secara bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK) pada tahun 2021 lalu. Selama tidak dilakukan perbaikan dalam jangka waktu dua tahun setelah putusan dibacakan maka UU Cipta Kerja akan otomatis dinyatakan inkonstitusional bersyarat secara permanen. Dalam pertimbangannya, MK menilai bahwa metode penggabungan atau *omnibus law* dalam UU Cipta Kerja tidak jelas. UU Cipta Kerja itu tidak secara tegas menyebutkan apakah metode penggabungan itu pembuatan undang-undang baru atau sekedar revisi terhadap berbagai undang-undang yang telah ada. Selain itu MK juga menilai tidak adanya azas keterbukaan dalam merumuskan substansi undang-undang pada publik meskipun telah

dilakukan beberapa pertemuan dengan berbagai unsur masyarakat dalam rangka menjangkau opini masyarakat serta susah-susah berbagai pihak mengakses draf UU Cipta Kerja sebelum ditandatangani Presiden. Oleh sebab itu meskipun UU Cipta Kerja tetap berlaku sampai dilakukan perbaikan, ternyata MK juga menyatakan untuk menanggulangi segala tindakan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Artinya, dalam hal ini Pemerintah juga tidak boleh menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan UU Cipta Kerja. Lalu bagaimana status hukum PP No.35/2021 yang menjadi aturan pelaksana praktek Alih Daya (*outsourcing*)?

Dalam realitasnya pelaksanaan *outsourcing* juga telah menimbulkan polemik akibat adanya konflik kepentingan antara pengusaha dan serikat pekerja. Bagi pengusaha, *outsourcing* merupakan tuntutan usaha sebagai respon atas perkembangan ekonomi global yang menghendaki kecepatan dalam pemenuhan target produksi, efisiensi pembiayaan dan rekrutmen. Dengan melakukan kegiatan *outsourcing* perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*) dengan memperkerjakan tenaga kerja permanen (pekerja tetap) secara minimal, sedangkan kegiatan penunjang (*non-core business*) diserahkan kepada perusahaan lain.

Sementara bagi pekerja, praktek *outsourcing* dianggap sebagai bentuk hubungan kerja yang sangat merugikan karena

menimbulkan ketidakpastian status ketenagakerjaan (*job insecurity*) dan kurang memberikan perlindungan pada pekerja/buruh. Praktek *outsourcing* dianggap sebagai upaya perusahaan menciptakan keuntungan sebesar-besarnya dan menjadi alternatif pilihan termudah untuk menghindari berbagai kewajiban jika terjadi perselisihan perburuhan. Selain itu, praktek *outsourcing* dianggap telah menimbulkan diskriminasi kepada pekerja, terutama terkait dengan diskriminasi upah, hak berserikat dan mendapatkan pekerjaan (usia kerja).

Dalam UU Ketenagakerjaan, istilah "*outsourcing*" atau "*alih daya*" tidak disebutkan secara eksplisit, namun dinyatakan sebagai "*penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain*" yang masuk dalam pembahasan Bab IX tentang Hubungan Kerja. Dilihat berdasarkan pengaturan pasal-pasal nya, hubungan kerja sistem *outsourcing* diatur dalam 3 (tiga) Pasal, yaitu Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66. Walaupun demikian, ketentuan tentang hubungan kerja sistem *outsourcing* juga berhubungan dengan pasal-pasal lainnya terutama yang mengatur tentang hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Pada jenis kegiatan *outsourcing* pertama, perusahaan induk melimpahkan pekerjaan kepada perusahaan lain (subkontrak) melalui perjanjian bisnis berupa kegiatan pemborongan pekerjaan yang disepakati oleh kedua belah

pihak. Di Indonesia kegiatan *outsourcing* pemborongan pekerjaan biasanya dilakukan melalui sebuah tender penawaran yang dilakukan untuk jangka waktu tertentu (biasanya 1 tahun). Jenis kegiatan *outsourcing* pemborongan juga sudah lama dipraktekkan di dalam perkembangan dunia usaha di Indonesia termasuk juga biasa dilakukan di banyak negara di dunia.

Berbeda dengan *outsourcing* pemborongan pekerjaan, jenis kegiatan *outsourcing* penyediaan jasa pekerja merupakan bentuk baru dalam pengertian *outsourcing*. Jenis *outsourcing* melalui penyediaan jasa tenaga kerja juga sering disebut dengan istilah *insourcing*, yaitu membawa masuk pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ke dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja dan mengurus SDM serta administrasinya saja, sementara fasilitas seperti tempat, pengawas dan semua alat produksi berada di perusahaan pengguna (Yasar, Iftida, 2009). Jenis kegiatan *insourcing* ini tidak begitu lazim dilakukan di banyak negara namun paling marak dilakukan di Indonesia dan saat ini diakui menimbulkan banyak persoalan.

Secara legal formal legitimasi terhadap pelaksanaan hubungan kerja sistem *outsourcing* juga diperkuat dengan keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia No.012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 yang pada intinya menyatakan bahwa

pemberlakuan hubungan kerja sistem *outsourcing* tidak melanggar hak konstitusi warga negara. Putusan Mahkamah Konstitusi ini sekaligus menjawab permohonan gugatan hak uji materiil (*judicial review*) isi Pasal 64-66 yang pernah diajukan oleh sekitar 33 federasi serikat buruh nasional (TURC, 2007).

Praktek hubungan kerja sistem *outsourcing* sebenarnya bukan hal baru dalam hubungan kerja di Indonesia, bahkan sudah dilakukan sebelum ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan (AKATIGA-FSPMI-FES: 2010). Pelaksanaan hubungan kerja sistem *outsourcing* awalnya merupakan sebagai pemberian insentif kemudahan usaha kepada perusahaan-perusahaan yang beroperasi di kawasan berikat (*export processing zones*). Pemberian insentif tersebut dimaksudkan agar bisa memenuhi target permintaan pasar ekspor yang saat itu sedang *booming* dengan menyerahkan sebagian proses pengolahannya kepada perusahaan lain. Dalam perkembangannya, terutama setelah diakui secara legal formal dalam UU Ketenagakerjaan, praktek hubungan kerja sistem *outsourcing* di Indonesia semakin meluas tidak hanya berlaku bagi perusahaan-perusahaan berorientasi ekspor tetapi juga dilakukan oleh hampir sebagian besar jenis perusahaan, skala menengah maupun besar dengan berbagai alasan penerapan hubungan kerja sistem *outsourcing* (Hasil penelitian Divisi Riset Manajemen-PPM : 2008). Praktek hubungan kerja sistem *outsourcing* telah menjadi

bagian dari perkembangan sektor-sektor perekonomian di negara-negara tersebut terutama di sektor industri pengolahan dan jasa (seperti jasa perbankan, asuransi, pelayanan kesehatan, transportasi dan jasa perdagangan).

Persyaratan yang cukup ketat terhadap praktek hubungan kerja sistem *outsourcing* di Indonesia dapat dimaklumi mengingat Indonesia masih dihadapkan pada masalah jumlah pengangguran terbuka dan setengah pengangguran yang tinggi. Peran institusi negara dalam menjamin hak dan perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan. Pembebasan praktek *outsourcing* secara bebas diyakini akan membawa dampak lebih buruk terhadap kondisi pasar kerja Indonesia yang *over supply* tenaga kerja. Apalagi ditambah dengan kondisi dimana mayoritas pekerja di Indonesia belum terlindungi melalui jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun demikian, pembatasan yang terlalu kaku/rigid juga perlu dihindari karena itu artinya akan menghambat kegiatan ekonomi terutama arus investasi masuk yang pada gilirannya akan mengurangi penciptaan kesempatan kerja.

Salah satu ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang sampai saat ini tetap menjadi polemik terhadap praktek *outsourcing* di Indonesia adalah implementasi aturan yang berkaitan dengan syarat-syarat pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan, terutama terkait dengan penentuan jenis kegiatan atau pekerjaan penunjang (*non-core bussiness*). Dalam prakteknya syarat dan ketentuan tentang

pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan tersebut banyak dilanggar atau terjadi penyimpangan dan sering menimbulkan perdebatan dan pembenaran yang cenderung bersifat subyektif (pembenaran oleh pihak yang berkepentingan). Kondisi ini semakin diperparah dengan adanya “pembiaran pelanggaran dan penyimpangan” oleh pihak berwenang yang seharusnya melakukan pengawasan dan penegakan hukum sehingga yang paling dirugikan adalah para pekerja *outsourcing*.

Perdebatan terkait dengan jenis kegiatan atau pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan juga sering timbul akibat adanya celah interpretasi berbeda dari penjelasan pada Pasal 66 Ayat (1). Dalam kata “antara lain” pada pasal ini sering ditafsirkan berbeda terutama antara pihak perusahaan pengguna (*user*) dan serikat pekerja. Bagi perusahaan pengguna/pemberi pekerjaan, penjelasan tersebut artinya memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk melakukan kegiatan *outsourcing* selain yang telah disebutkan karena mengacu kepada kata “antara lain” yang diartikan sebagai pemisalan atau contoh. Penilaian ini juga diperkuat melalui Kepmenaker 220/2004 dimana pada Pasal 6 Ayat (3) disebutkan bahwa “perusahaan pengguna/pemberi kerja dapat menentukan jenis kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud sebagai inti dan penunjang.” Sementara menurut sebagian pekerja penjelasan tersebut diartikan sebagai jenis kegiatan atau pekerjaan yang “hanya” diperbolehkan untuk

diserahkan kepada perusahaan lain. Artinya hubungan kerja sistem *outsourcing* hanya dibatasi pada kelima bentuk jenis pekerjaan yang disebutkan pada penjelasan Pasal 66 Ayat (1) tersebut.

Mengacu pada perbedaan persepsi tentang lingkup kerja, UU Cipta Kerja justru memperkuat pemahaman pengusaha soal jenis kegiatan atau pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan. Dalam UU Cipta Kerja seluruh pekerjaan dapat di-*outsourcing*-kan. Hal ini memicu penolakan karena adanya kekawatiran bahwa pekerja akan seumur hidupnya berstatus PKWT atau tidak pernah menjadi pekerja tetap di suatu perusahaan meskipun telah diperpanjang berkali-kali. Persoalan tidak berhenti pada kejelasan status pekerja *outsourcing* di suatu perusahaan *user*, tetapi berlanjut pada pola pengupahan dan jaminan kesejahteraan lainnya.

Dalam UU Ketenagakerjaan tanggung jawab hubungan kerja dalam sistem kerja *outsourcing* menyebutkan bahwa hubungan kerja yang terjadi dari kegiatan *outsourcing* penyediaan jasa pekerja adalah hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Namun demikian pada tataran implementasi, ketentuan tentang tanggung jawab hubungan kerja tersebut, hampir sebagian besar dilanggar oleh perusahaan pengguna (*user*) ataupun penyedia jasa pekerja.

Penentuan upah, jenis pekerjaan, perintah pekerjaan pada pekerja *outsourcing*, sering kali dilakukan oleh perusahaan pengguna (*user*), sementara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja biasanya hanya sebagai perantara penempatan.

Ketentuan yang terkait peralihan tanggung jawab hubungan kerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ke perusahaan pengguna (*user*) yang berlaku akibat terjadinya pelanggaran perjanjian kerja, seperti yang diatur dalam Pasal 66 Ayat (4) seringkali juga tidak dilaksanakan oleh perusahaan pengguna (*user*). Akibatnya posisi pekerja/buruh *outsourcing* sering menjadi tidak jelas dan tidak terlindungi karena akan menghadapi kesulitan ketika melakukan tuntutan pertanggungjawaban jika terjadi perselisihan perburuhan. Bahkan adakalanya bahkan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sudah tidak diketahui keberadaannya tetapi pekerja *outsourcing* tetap bekerja di perusahaan pengguna (*user*). Kondisi ini akan tetap membayangi pekerja *outsourcing*, terlebih lagi dengan adanya UU Cipta Kerja yang tidak lagi mengatur soal tanggung jawab hubungan kerja tersebut. Namun benarkah dengan penghapusan pasal peralihan tanggung jawab terhadap hubungan kerja tersebut dalam UU Cipta Kerja akan semakin bermasalah bagi pekerja?

Permasalahan terkait dengan siapa yang harus bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh *outsourcing* sebenarnya bisa

dihindari, jika dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengatur adanya aturan pengalihan tanggung jawab (sebagaimana disebutkan pada Pasal 66 Ayat (4)). Adanya aturan pengalihan tanggung jawab tersebut dapat diartikan justru telah memberikan ruang terhadap pelanggaran aturan UU itu sendiri. Dalam hal ini, UU Ketenagakerjaan telah memberikan kesempatan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja untuk melakukan pelimpahan hubungan kerja yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Dilihat dari aspek rasionalitasnya, jika tanggung jawab hubungan kerja bisa dilimpahkan kepada perusahaan pengguna (*user*), artinya tidak ada lagi fungsi dan tanggung jawab yang diemban oleh perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* selain hanya sebagai perantara penyedia tenaga kerja.

Permasalahan selanjutnya terkait dengan implementasi aturan tentang praktek *outsourcing* di Indonesia adalah pelanggaran pada pemenuhan hak-hak dan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* yang dalam realitasnya tidak diimbangi dengan tindakan pemberian sanksi tegas sebagai efek jera. Pemenuhan hak pekerja *outsourcing* secara umum selalu lebih rendah dari pekerja kontrak apalagi jika dibandingkan dengan pekerja tetap pada suatu perusahaan. Pekerja *outsourcing* cenderung mendapatkan upah dan tunjangan selalu lebih rendah dari yang diterima pekerja kontrak dan pekerja tetap pada

suatu perusahaan (Hasil studi AKATIGA-FES :2010).

Pelanggaran dalam pemenuhan hak (terutama upah) pekerja *outsourcing* umumnya sering terjadi pada kegiatan *outsourcing* untuk jenis pekerjaan yang pekerja/buruhnya dikategorikan *unskilled worker*. Sementara untuk jenis pekerjaan *outsourcing* yang mensyaratkan adanya persyaratan pendidikan tinggi dan keterampilan tertentu (*skilled worker*) pemenuhan hak pekerjaanya cenderung tidak terlalu bermasalah. Hal ini karena pada pekerja *outsourcing* berpendidikan tinggi dan berketrampilan, biasanya mereka direkrut melalui tahapan rekrutmen yang lebih selektif oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Bahkan setelah direkrut, perusahaan penyedia jasa pekerja juga memberikan pelatihan persiapan (*upgrading skill*) untuk memenuhi standar dan kepuasan permintaan perusahaan pengguna. Dalam hal ini perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* memiliki kepentingan yang harus dipertahankan, yaitu di satu sisi selalu berupaya untuk menjaga kelangsungan kerjasama dengan perusahaan pengguna sebagai mitranya.

Dalam praktek *outsourcing* seringkali juga alasan produktivitas mempengaruhi perekrutan pekerja *outsourcing* sehingga sering diutamakan untuk tenaga kerja usia muda (18-24 tahun) dan berstatus lajang. Hal ini mengindikasikan terjadinya diskriminasi hak kesamaan mendapatkan pekerjaan khususnya pada pekerja/buruh yang sudah

menikah/berkeluarga (pelanggaran terhadap Konvensi ILO No.100 dan No.111). Di satu sisi praktek *outsourcing* dianggap sebagai jawaban terhadap tuntutan pasar fleksibel yang mengutamakan efisiensi usaha sehingga tidak mungkin dilarang, sementara di sisi lain dalam implementasinya banyak terjadi penyimpangan atau pelanggaran, yang seringkali juga akibat pembiaran pelanggaran dan tanpa ada sanksi tegas. Hal ini mengakibatkan para pekerja/buruh *outsourcing* sering menjadi pihak yang dirugikan, kurang terlindungi dan tidak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja.

Beralih pada UU Cipta Kerja yang secara tegas menghapus dan mengganti beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan tentang *outsourcing*, pada dasarnya perlu dicermati dasar filosofi perubahan itu sendiri. Secara umum landasan filosofis UU Cipta Kerja adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang adil dan makmur melalui pemenuhan pekerjaan dan kehidupan yang layak dengan mendorong investasi, yaitu dengan melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia (pekerja).

Berdasarkan naskah akademis RUU Cipta Kerja alasan dihapuskannya Pasal 64 UU Ketenagakerjaan adalah karena dalam bisnis alih daya terkait hubungan bisnis *outsourcing* maka seharusnya diatur secara tersendiri dalam suatu peraturan perundang-undangan diluar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebab idealnya peraturan perundang-undangan

ketenagakerjaan hanya mengatur hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja saja agar lebih fokus pada perlindungan hukum bagi pekerjanya. Bisnis alih daya diprediksi akan meningkat dan memperluas kesempatan kerja. Ini berarti akan semakin banyak pekerja yang akan berstatus hubungan kerja PKWT sehingga perlu dibuat peraturan tersendiri yang lebih detil tentang PKWT. Begitu juga dengan dihapusnya Pasal 65 UU Ketenagakerjaan yang pada intinya mengatur bahwa *outsourcing* hanya pada kegiatan penunjang produksi serta mengatur tentang perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja. Alasan yang mendasarinya adalah masalah pemborongan kerja ini sesungguhnya telah diatur dalam Buku III Bab 7-A Bagian VI KUHPdata sehingga pelaksanaan *outsourcing* berdasarkan perjanjian pemborongan kerja sebaiknya tunduk pada KUHPdata dan peraturan perundang-undangan sektor terkait.

Berbeda dengan Pasal 66 yang hanya mengalami perubahan redaksional. Perubahan bunyi pasal pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan alasan dihapusnya Pasal 65, yaitu menekankan bahwa selama terkait dengan ketenagakerjaan maka hal-hal yang diatur hanya pada hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja saja. Perubahan pada pasal ini juga menekankan tentang izin usaha perusahaan alih daya. Tujuan yang ingin dicapai semata-mata ingin melindungi pekerja *outsourcing* yang seringkali pada kondisi “ditinggalkan” tanpa kepastian saat sedang bekerja di perusahaan

pengguna (*user*). Pentingnya izin usaha perusahaan alih daya dalam bentuk Badan Hukum adalah sebagai alat/instrumen pengawasan untuk menjamin kepastian pelaksanaan hubungan kerja yang layak bagi pekerja *outsourcing*.

Mengacu pada ketiga pasal *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan yang mengalami perubahan pada UU Cipta Kerja, maka kita dapat berpegang pada Putusan MK tentang UU Cipta Kerja, bahwa UU Cipta Kerja tetap berlaku sampai dilakukan perbaikan serta menanggukuhkan segala tindakan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Artinya, dalam hal ini Pemerintah juga tidak boleh menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan UU Cipta Kerja, dan ini menegaskan bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Permenaker *Outsourcing*) tetap berlaku.

Azas *lex superior derogat legi inferiori* merupakan sebuah asas hukum di mana peraturan yang bersifat lebih tinggi dapat menyampingkan peraturan yang tingkatnya lebih rendah. Pada hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini, UU Cipta Kerja dan PP No.35/2021 tidak membuat Permenaker *Outsourcing* tidak berlaku lagi. Artinya para

pengusaha dan seluruh pihak terkait seharusnya tetap memperhatikan Permenaker *Outsourcing* saat melakukan alih daya meskipun telah ada PP No.35/2021, terutama dalam hal lingkup kegiatan kerja yang di-*outsourcing*-kan.

Dalam PP No.35/2021 tidak diatur sama sekali tentang kegiatan apa saja yang dapat di-*outsourcing*-kan serta perlindungan bagi pekerja dalam hubungan kerja *outsourcing*. Berbeda dengan Permenaker *Outsourcing* yang meskipun dalam pelaksanaannya masih ditemui penyimpangan oleh perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna (*user*) namun tetap mengatur secara eksplisit segala bentuk perlindungan bagi pemenuhan hak pekerja *outsourcing*. Perbedaan mendasar dari kedua undang-undang serta PP dan Permenaker sebagai petunjuk teknis pelaksanaannya menunjukkan semakin banyaknya celah yang dapat mengakibatkan hilangnya fungsi pengawasan (*loss control*) dari berbagai pihak dalam praktek *outsourcing* pasca UU Cipta Kerja diundangkan. Niat awal untuk membuka lapangan kerja lebih banyak lagi bagi pekerja *outsourcing* tidak disertai dengan aturan pelaksana yang seharusnya lebih rigid sehingga para pengusaha juga tidak sembarangan melanggar perjanjian kerja, baik sebagai perusahaan alih daya maupun sebagai perusahaan pengguna (*user*). Begitu juga dengan pekerja *outsourcing*, adanya kejelasan tentang masa kerja (UU Cipta Kerja memberi peluang untuk membuat pekerja *outsourcing* seumur hidup jadi pekerja PKWT tanpa pernah

berubah menjadi PKWTT) dan jaminan atas kesejahteraan hidupnya seperti yang diatur dalam Permenaker *Outsourcing* sekarang justru menjadi semakin tidak jelas pengaturannya. Hal ini disebabkan hingga saat ini belum ada aturan turunan dari PP No.35/2021 tersebut.

Berdasarkan berbagai pertimbangan dan rasionalitas sebagaimana dikemukakan dalam rangka mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan peningkatan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat, perlu kiranya dalam masa perbaikan UU Cipta Kerja ini Pemerintah meninjau ulang pasal-pasal *outsourcing*, termasuk memasukan kembali pembatasan lingkup kegiatan dan batasan kontrak PKWT dengan tetap menyertakan masa kerja sebelumnya sehingga apabila beralih perusahaan alih daya maka tetap terhitung sebagai masa kerja. Hal ini sebagai upaya perlindungan terhadap pemenuhan seluruh hak-nya, termasuk apabila lingkup kerjanya sudah tidak ada lagi saat masih terikat kontrak sebagai pekerja *outsourcing*.

KESIMPULAN

Hubungan kerja sistem *outsourcing* pada dasarnya tetap diperlukan, terutama untuk memperluas kesempatan kerja dan memperbanyak lapangan kerja. Dari segi efisiensi operasional perusahaan, pekerja *outsourcing* menjadi salah satu alternatif solusi bagi sebuah perusahaan namun pelaksanaannya harus menjamin perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing*. Pekerja adalah

pihak utama yang dirugikan dari praktik *outsourcing*. Pengusaha kerap melupakan kewajibannya untuk memenuhi hak pesangon, uang cuti, dan jaminan keselamatan kerja bagi para buruh. Hubungan kerja sistem *outsourcing* pasca berlakunya UU Cipta Kerja dan PP No.35/2021 justru menciptakan semakin banyaknya celah yang dapat mengakibatkan hilangnya fungsi pengawasan (*loss control*) dari berbagai pihak dalam praktek *outsourcing*. Berdasarkan Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahwa UU Cipta Kerja tetap berlaku sampai dilakukan perbaikan serta menanggukuhkan segala tindakan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas. Artinya, dalam hal ini Pemerintah juga tidak boleh menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan UU Cipta Kerja, dan ini menegaskan bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Permenaker *Outsourcing*) tetap berlaku. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, 2012, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Raja Grafindo. Persada
- Anri Darmawan, *Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja*, Varia Hukum, Volume 3, Nomor 2, Juli 2021.
- Jovita Do Rosário Amaral, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)*, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Vol. 9 No. 1.
- Keputusan Mentri Perdagangan RI No. 264/Kp/1989 tentang pekerjaan sub-kontrak perusahaan pengolahan di kawasan berikat.
- Ni Made Trisna Mayasari I Made Walesa Putra , *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing*, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/24787/16015/>.
- Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum, Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Yasar, Iftida, (2009). “*Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*”. Jakarta: PPM Manajemen.