

TINJAUAN PERBANDINGAN KEWAJIBAN HUKUM PERUSAHAAN ALIH DAYA/OUTSOURCING DENGAN PERUSAHAAN PENGGUNA JASA BERDASARKAN UNDANG - UNDANG CIPTA KERJA

Oleh:

Arian Syahputra ¹⁾

Rumainur ²⁾

Arrisman ³⁾

Universitas Nasional, Jakarta ^{1,2,3)}

E-mail:

Ariansyahputra733@gmail.com ¹⁾

rumainur@gmail.com ²⁾

Arrisman@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

This study aims at examining the Comparative Review of the Legal Obligations of Outsourcing Companies and Service User Companies Based on the Job Creation Act. The objectives are (1) knowing the legal arrangements of business actors in outsourcing companies by implementing the legal obligations of business actors in direct labor companies based on the Copyright Act; (2) finding out and analyze the implementation of the legal obligations of outsourcing/outsourcing business actors with the implementation of the legal obligations of direct labor business actors based on the Copyright Act; (3) finding out how business actors, both outsourcing companies and direct labor companies, should provide legal obligations for all matters relating to workers based on the work copyright law. Then the theory in this study uses the theory of justice, the theory of legal protection, the theory of legal certainty. This research method uses normative juridical legal research with consideration and analysis of legal issues related to Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation No. 35 of 2021 regarding certain time agreements, outsourcing, work time and rest time, and termination of employment. Then in this study using a statutory approach and a case approach. The results of this study show that there is no fairness and equality of rights between the company's direct workers and outsourced/outsourced workers which have been regulated by Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation No. 35 of 2021.

Keyword: Company Legal Obligations, Outsourcing, Service Users, Job Creation Law

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang Tinjauan Perbandingan Kewajiban Hukum Perusahaan Alih Daya / *Outsourcing* dengan Perusahaan Pengguna Jasa Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk (1) mengetahui pengaturan hukum pelaku usaha perusahaan alih daya / *outsourcing* dengan pelaksanaan kewajiban hukum pelaku usaha perusahaan pekerja langsung berdasarkan Undang-Undang cipta kerja; (2) untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan kewajiban hukum pelaku usaha alih daya / *outsourcing* dengan pelaksanaan kewajiban hukum pelaku usaha pekerja langsung berdasarkan Undang-Undang cipta kerja; (3) untuk mengetahui bagaimana seharusnya pelaku usaha baik perusahaan alih daya / *outsourcing* maupun usaha perusahaan pekerja langsung dalam memberikan kewajiban hukum atas segala hal yang berkaitan dengan pekerja berdasarkan Undang-Undang cipta kerja. Kemudian teori dalam penelitian ini menggunakan teori keadilan, teori perlindungan

hukum, teori kepastian hukum. Metode penelitian ini menggunakan penelitian hukum yang bersifat Yuridis Normatif dengan pertimbangan dan analisis permasalahan hukum terkait Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang perjanjian waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Kemudian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa tidak adanya keadilan dan kesetaraan hak antara pekerja langsung perusahaan dan pekerja alih daya / *outsourcing* yang telah diatur oleh Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021.

Keyword: Kewajiban Hukum Perusahaan, Outsourcing, Pengguna Jasa, UU Cipta Kerja

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap manusia (*zoon politicon*) senantiasa saling berhubungan kerjasama di bidang hukum kepada manusia lainnya, karena tidak mungkin seseorang akan hidup sebatangkara tanpa keterkaitan dengan orang lain. Kerjasama di bidang hukum dimaksud, terutama yang berkenaan dengan persoalan-persoalan atau pekerjaan yang dikategorikan ke dalam *outsourcing* (alih daya perusahaan).

Masalah ketenagakerjaan sering sekali menjadi topik pembicaraan hangat dan aktual di tengah masyarakat, mulai dari masalah upah, jam kerja, waktu lembur, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan hari tua, hingga masalah pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk masalah *outsourcing* atau alih daya dan ditambah saat ini adalah jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Hal ini tentunya menjadi perhatian dari seluruh *stakeholder* untuk dapat memahami ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hubungan kerja dan setelah hubungan kerja berakhir, sehingga hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha tetap berjalan dengan baik.

Sebelum *outsourcing* dilegalkan berlakunya di Indonesia, masalah hubungan kerja dijalin berdasarkan norma hukum yang termuat di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata atau KUH Perdata (*Burgerlijk Wetboek*). Norma hukum dimaksud, disesuaikan dengan nilai-nilai luhur yang terkandung di dalam

kelima sila dari Pancasila, dan secara konstitusional tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Pada saat ini ternyata sistem kerja dengan cara *outsourcing* lebih banyak merugikan kaum pekerja/buruh, karena tidak mengindahkan hak-hak konstitusional pekerja/buruh (hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak). Padahal hak-hak konstitusional pekerja/buruh, telah diatur secara limitatif di dalam UUD Tahun 1945. Oleh karena itu, negara (pemerintah) berkewajiban untuk melindungi pekerja/buruh guna terlaksananya hak-hak konstitusional pekerja/buruh.

Suasana keprihatinan akan timbul, jika para pihak kurang memperhatikan hal tersebut di atas, yakni memelihara ketertiban, ketentraman, dan terciptanya kemitraan, maka yang timbul suasana yang tidak kondusif, seperti adanya aksi unjuk rasa pekerja serta mogok kerja secara bersama-sama. Kondisi tersebut tidak menguntungkan bagi kedua belah pihak. Salah satu dari sekian persoalan yang mewarnai perselisihan para pihak, yakni pekerja dengan pengusaha adanya lembaga atau badan *outsourcing*, yang dianggap sangat merugikan kepentingan para pekerja. Konstruksi hukum lembaga *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa/pemberi kerja menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa atau pemborongan pekerjaan dengan pola perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Model ini

memposisikan pekerja sebagai sarana produksi, tanpa memiliki daya untuk melakukan bargaining power (selama tenaga dibutuhkan, maka pekerja tetap dipertahankan untuk pekerjaan tertentu).

Outsourcing merupakan salah satu pranata hukum yang mulai dikembangkan pada sekitar tahun 1990 sebagai strategi baru bagi para pengusaha guna membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan. *Outsourcing* diaplikasikan dalam bentuk perjanjian pelaksanaan pekerjaan antara seseorang (buruh atau pekerja) selaku penerima kerja dengan seorang yang lain (pemberi kerja), atau antara seseorang pekerja dengan suatu badan hukum (perusahaan) penyedia pekerjaan. Pada penerapan sistem *outsourcing* tersebut, kedudukan hukum pekerja/buruh masih sangat lemah sehingga perlu dilakukan penguatan melalui berbagai regulasi dan kebijaksanaan.

Outsourcing boleh ditafsirkan sebagai kontrak dengan pembekal pihak ketiga untuk menjalankan kerja – kerja atau perkhitmatan tertentu untuk majikan. Sejumlah wang, tempoh masa dan skop kerja disetujui diantara kedua belah pihak yang memasuki kontrak tersebut. Contoh-contoh dalam biasa dalam *Outsourcing*

Undang - Undang No.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.

Perjanjian kerja yang dijalin melalui pranata *outsourcing* sedapat mungkin memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab, sesuai dengan nilai etika, moral dan hukum sebagaimana yang termaktub dalam sila kedua dari Pancasila. Hal ini penting

dimaklumi, karena substansi hukum yang telah disepakati melalui pranata *outsourcing* akan dituangkan dalam bentuk perjanjian pelaksanaan pekerjaan. Sedang eksistensi perjanjian pelaksanaan pekerjaan harus bersesuaian dengan jiwa dan semangat Pancasila sebagai filosofi (volgeist) bangsa Indonesia yang menghendaki adanya keadilan.

Di samping itu, patut dan wajar pula untuk diperhatikan keabsahan substansi hukum yang telah disepakati dalam perjanjian pelaksanaan pekerjaan. Sedang untuk keabsahannya, harus merujuk pada substansi hukum yang diatur dalam UUD Tahun 1945 sebagai landasan konstitusional. Di dalam rumusan Pasal 28-D ayat (2) UUD Tahun 1945, ditegaskan bahwa; Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pada tahun 2020 Undang-undang Ketenagakerjaan sebagian diubah kedalam BAB II Pasal 81 Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, UU Cipta Kerja mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal, dan menyisipkan 13 pasal baru dalam UU Ketenagakerjaan, Misalnya, perubahan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan yang mengatur antara lain soal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang menyebut jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan PKWT ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Pasal 59 UU Ketenagakerjaan diubah dan tidak lagi memuat ketentuan sebelumnya yang mengatur jangka waktu PKWT paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.

Substansi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 ini ternyata banyak mengubah pengaturan soal syarat dan tata cara penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang diatur dalam Keputusan Menteri Nomor 220/MEN/X/2004 dan Keputusan Menteri Nomor 101/MEN/VI/2004. Secara umum,

Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 ini terlihat lebih memperketat keberadaan perusahaan *outsourcing*. Sebelumnya, Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membedakan mekanisme penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi dua cara. Pertama, dengan pemborongan pekerjaan. Dan kedua adalah lewat penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam praktik, cara yang kedua yang biasa dikenal dengan *outsourcing*.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 turunan dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang pengaturan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, atau sering disebut alih daya (*outsourcing*), hanya ada lima jenis pekerjaan yaitu usaha pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, tenaga pengaman jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh. Hal lain yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 ini adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak untuk menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan Perundang-undangan. dan pelaksanaannya yang merupakan tanggung jawab para pelaku usaha dalam perjanjian kerja yang sepenuhnya belum sesuai dengan aturan yang ada. Pemanfaatan *outsourcing* sudah tidak dapat dihindari lagi oleh perusahaan di Indonesia. Berbagai manfaat dapat dipetik dari *outsourcing*, seperti penghematan biaya (*cost saving*), fokus pada kegiatan utama (*core business*), dan akses terhadap sumber daya (*resources*) yang tidak dimiliki oleh perusahaan. Keuntungan yang lain adalah untuk mengurangi *turn-over* karyawan, fokus terhadap kontrol proses produksi, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan sehingga menambah benefit perusahaan. Meskipun demikian, besar kecilnya keuntungan yang dapat dipetik,

dipengaruhi oleh kondisi perusahaan pengguna jasa *outsourcing* itu sendiri.

Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company” (terjemahan bebasnya; *Outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan). Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak.

Dalam praktik *outsourcing* terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak principal (perusahaan pemberi kerja), pihak vendor (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja) dan pihak pekerja/buruh, dimana hubungan hukum pekerja/buruh bukan dengan perusahaan principal tetapi dengan perusahaan vendor. Penentuan sifat dan jenis pekerjaan tertentu yang dapat *di-outsource* merupakan hal yang prinsip dalam praktik *outsourcing*, karena hanya sifat dan jenis atau kegiatan penunjang perusahaan saja yang boleh *di-outsource*, *outsourcing* tidak boleh dilakukan untuk sifat dan jenis kegiatan pokok .

Perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, untuk selanjutnya disebut pengguna jasa, dapat merasakan manfaat adanya tenaga *outsourcing*, maka penyedia jasa *outsourcing*, untuk selanjutnya disebut penyedia jasa, harus memahami proses pelaksanaan dari perusahaan pengguna jasa. Sudah barang tentu dengan asumsi tenaga kerja *outsourcing* merupakan tenaga terampil, terlatih dalam bidangnya dan didukung oleh metodologi yang tepat dan profesional. Namun pihak penyedia jasa yang mampu memahami proses pelaksanaan dan memberikan manfaat yang besar seperti yang disebutkan diatas, akan menimbulkan ketergantungan pengguna jasa pada penyedia jasa. Oleh karena itu, fenomena *outsourcing* di Indonesia perlu dicermati secara cerdas,

dengan memperhitungkan keberlangsungan pekerja dalam jangka panjang. Banyaknya penyedia jasa di Indonesia, menyebabkan pengguna jasa tidak mudah untuk menentukan penyedia jasa yang mendukung upaya perusahaan mencapai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan, hak dan kewajiban para pelaku usaha di bidang perjanjian kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Perusahaan Pekerja Alih daya/

Outsourcing

Pengertian Pekerja *Outsourcing* dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “alih daya”, Dalam praktik, pengertian dasar *outsourcing* merupakan transformasi sebagian ataupun semua pekerjaan dan atau kewenangan pada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*, Amin Widjaja Tunggal, mengartikan: Outsourcing merupakan suatu proses yang mana seluruh barang diadakan dari pihak lain melalui kontrak-kontrak jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan. Alih daya dalam sistem *outsourcing* merupakan Proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan ke pihak ketiga. *Outsourcing* merupakan usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar mampu terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.

B. Pelaksanaan *Outsourcing* dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan

usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing* yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan. Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karier, dan lain-lain. Dengan demikian memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja dan membuat kaburnya hubungan industrial. Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur terhadap pekerja dalam melaksanakan *outsourcing*. Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang hanya merupakan salah satu aspek dari *outsourcing*.

Secara normatif, sebelum diatur dalam Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 dan Undang - Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terminologi *outsourcing* terdapat dalam pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur

tentang pemborongan pekerjaan. Disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan 2 (dua) belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga. Dalam Undang-undang Undang - Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pengaturan mengenai *outsourcing* disebutkan secara tegas. Bidang-bidang yang dapat *di-outsource* oleh suatu perusahaan adalah bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Aturan ini kemudian mendorong banyak perusahaan menyerahkan pekerjaan-pekerjaannya kepada perusahaan *outsourcing* seperti satpam, cleaning service, dan beberapa bidang lainnya yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Berbeda dengan Undang - Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang membolehkan pekerja *outsourcing* untuk bekerja tidak memiliki batas-batasan bidang tertentu dalam melaksanakan pekerjaan tetapi sesuai Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

C. Penyerahan Sebagian Pekerjaan (*Outsourcing*)

Undang – Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, membatasi peluang kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui : (1) Pemborongan pekerjaan; (2) Perusahaan Penyediaan jasa Pekerja (PPJP). Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedua bentuk kegiatan dimaksud dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat yang dimaksud antara lain ditentukannya dengan wajib dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis. Adapun perusahaan penyedia jasa pekerja, dipersyaratkan pula selain harus berbadan hukum, juga terdaftar pada instansi ketenagakerjaan. Dalam khasanah hukum Indonesia, pemborongan pekerjaan dan pemberian jasa KUH Perdata sejak seabad yang lalu malah lebih arif

menyikapi kenyataan ini. KUH Perdata mengakui dan memberi tempat, bahkan melindungi hak perorangan untuk menjadi pemborong pekerjaan. Dalam KUH Perdata, pelaksanaannya diatur dan dibedakan lebih lanjut antara pemborongan pekerjaan yang dilakukan dengan hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja atau dengan menyediakan bahannya. Ketentuan seperti ini tidak diatur lagi dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melihat kenyataan sosial yang berkembang di dalam masyarakat. Dengan demikian, tidak membuka lagi peluang kepada perusahaan yang tidak berbadan hukum untuk melakukan kegiatan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja, yang pada umumnya perusahaan menengah kebawah, kecuali di tempat itu memang benar-benar tidak ada perusahaan dimaksud yang berbadan hukum.

3. METODE PELAKSANAAN

Metode penelitian merupakan bagian yang terpenting dari suatu penelitian, karena metode penelitian ini akan menjadi arah dan petunjuk bagi suatu penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yang bersifat Yuridis Normatif dengan pertimbangan dan analisis permasalahan hukum terkait Undang - Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 Tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*), Hal ini dikarenakan Penulis menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis. Peraturan perundang-undangan merupakan titik fokus dari penelitian tersebut dan karena sifat hukum yang mempunyai sifat hukum yang mempunyai ciri *comprehensive, all inclusive dan systematic*. Data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari : (1) Bahan Hukum Primer, Merupakan bahan-bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat terhadap masyarakat. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terkait Undang - Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (2) Bahan Hukum Sekunder, adalah bahan hukum yang berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi Bahan hukum sekunder yang digunakan sebagai penunjang data dalam penelitian ini yaitu buku-buku, referensi, jurnal-jurnal hukum yang terkait, majalah, internet, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan topik yang dibahas. (3) Bahan Hukum Tersier, Bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer atau sekunder seperti kamus, ensiklopedia, dan lain-lain.

Alat pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penulisan hukum ini adalah studi dokumen (studi kepustakaan). Penyajian data yang dikumpulkan berupa data sekunder, yaitu data yang telah dalam keadaan siap pakai, bentuk dan isinya telah disusun peneliti terlebih dahulu dan dapat diperoleh tanpa terikat waktu dan tempat. Melalui studi kepustakaan yang dilakukan, Peneliti akan memperoleh data sekunder dan data lain yang dapat dijadikan sebagai landasan untuk menganalisa pokok permasalahan yang sedang diteliti. Setelah pengolahan data selesai, maka dilakukan analisis data. Setelah itu dilakukan analisis kualitatif, artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan dirangkum secara umum yang didasarkan fakta-fakta yang bersifat khusus terhadap pokok bahasan yang diteliti, guna pembahasan pada bab-bab selanjutnya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perusahaan Alih Daya/*Outsourcing* dalam Memberikan Kewajiban Hukum

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja

Terlebih-lebih pada saat sekarang ini, yang mana banyak perusahaan memperkerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* yang sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Secara legal tidak ada hubungan organisatoris antara organisasi dengan pekerja karena secara resmi pekerja adalah tetap karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Gajinyapun dibayarkan oleh perusahaan *outsourcing* setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari perusahaan pemakai tenaga kerja. Tentu saja gaji itu diberikan setelah dipotong oleh perusahaan *outsourcing*. Perintah kerja walaupun sejatinya diberikan oleh perusahaan pemakai tenaga akan tetapi resminya juga diberikan oleh perusahaan *outsourcing* dan biasanya perintah itu diberikan dalam bentuk paket.

Cara seperti tersebut di atas adalah untuk melindungi perusahaan pemakai tenaga kerja dari kerepotan dalam hubungan karyawan dan majikan bagi perusahaan pemakai tenaga kerja. Perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan tentang tuntutan kenaikan upah (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan *outsourcing*, dan lain-lain hal yang sepatutnya menjadi beban majikan bahkan

dapat juga diperjanjikan bahwa semua kerugian dan tuntutan disebabkan kesalahan pihak karyawan menjadi tanggung jawab pihak perusahaan outsourcing. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan pemakai tenaga kerja maka karyawan outsourcing ini juga tidak akan mendapatkan hak-hak normatif layaknya karyawan biasa walaupun dia sudah lama bekerja pada perusahaan pengguna tenaga kerja tersebut.

Ruang gerak karyawan atau buruh semakin sempit dan memperluas kekuasaan bagi pengusaha untuk melakukan PHK. Dalam hal PHK, antara pengusaha dengan pekerja atau karyawan harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. PHK dapat dilakukan perusahaan setelah karyawan atau buruh melakukan kesalahan fatal yang merugikan perusahaan atau atas kesepakatan bersama. Tetapi kenyataan yang sering terjadi perusahaan melakukan secara sepihak memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya tanpa ada alasan.

Sikap perusahaan yang menggunakan sistem outsourcing dan tindakan semena-mena perusahaan terhadap buruh dalam pemutusan hubungan kerja menimbulkan konflik antara karyawan dan perusahaan. Konflik perkara pemutusan hubungan kerja PHK itu dibawa ke persidangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang memutuskan berlandaskan pasal 59 Undang-Undang No 13 tahun 2003. Karyawan outsourcing itu oleh Panitia tersebut ditetapkan sebagai karyawan tetap biasa berlandaskan fakta bahwa apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut merupakan tugas tetap yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan karyawan biasa. Pekerjaannya adalah pekerjaan yang merupakan suatu tugas dalam suatu garis organisasi line of duties yang tak terputus dan terpisahkan misalnya pekerjaan administrasi kantor, tugas pelayanan ticketing pada perusahaan pengangkutan, dan tugastugas pokok dalam perusahaan

bersangkutan.

B. Hak Pekerja dalam memperoleh Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja
Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa dan dapat berguna untuk umum maupun dirinya sendiri. Ketenagakerjaan atau tenaga kerja juga bagian dari faktor produksi, oleh sebab itu peran tenaga kerja menjadi penting dalam setiap kegiatan perekonomian negara. Diperlukannya perlindungan pekerja adalah untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa pemberlakuan pembedaan terhadap ras, jenis dan kelamin. Pemberlakuan hal yang sama terhadap penyandang cacat dan kewajiban pemberian hak dan kewajiban yang berwujud perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan dapat timbul karena beberapa faktor seperti pendidikan, kesempatan kerja maupun pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah. Hal ini dialami oleh banyak negara yang termasuk Indonesia, karena hingga saat ini masih banyak pengangguran atau lebih tepatnya lagi orang yang tidak dapat bekerja karena minimnya lapangan pekerjaan. Sedangkan dalam menghadapi masalah-masalah tersebut tenaga kerja yang sejatinya adalah salah satu engine utama dalam berputarnya roda perekonomian sering berada pada Pihak yang tidak terlindungi hak dan kepentingannya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dikupas tuntang dalam Undang-Undang No.13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan segala klasifikasi dan detail terhadap pengusaha maupun tenaga kerja.

2. Dasar Hukum UU Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Peraturan

tersebut dilandasi dengan tujuan sebagai berikut:

Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya Perlu diketahui secara umum bahwa tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu :

C. Konsep dan Prinsip Keadilan bagi Pekerja

1. Konsep keadilan

Pembahasan terhadap masalah ini, yaitu tentang perlindungan hukum pekerja outsourcing ditinjau dari prinsip keadilan akan dianalisis dengan menggunakan konsep-konsep keadilan. Keadilan menurut Aristoteles dalam Agus Yudha Hernoko, dalam karyanya “Nichomachean ethics”, artinya berbuat kebajikan, atau dengan kata lain, keadilan adalah kebajikan yang utama. Aristoteles menyatakan, “Justice consists in treating equals equally and unequals unequally, in proportion to their inequality”. Prinsip ini beranjak dari asumsi “untuk hal-hal yang sama diperlakukan secara sama, dan yang tidak sama juga diperlakukan tidak sama, secara proporsional”. Aristoteles membagi keadilan menjadi dua bentuk, Pertama keadilan distributif, adalah keadilan yang ditentukan oleh pembuat undang-undang, distribusinya memuat jasa, hak, dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat menurut prinsip kesamaan proporsional. Kedua, keadilan korektif, yaitu keadilan yang menjamin, mengawasi dan memelihara distribusi ini melawan serangan-serangan ilegal. Fungsi korektif keadilan pada prinsipnya diatur oleh hakim dan menstabilkan kembali status quo dengan cara mengembalikan milik korban yang bersangkutan atau dengan cara

mengganti atas miliknya yang hilang. dinilai “baik” dilihat dari perilaku keadilannya. Menurutnya ada tiga kebajikan moral yaitu: keadilan, pengendalian diri, dan sopan santun.

Sedangkan dalam hubungannya dengan keadilan mengajukan tiga struktur fundamental (hubungan dasar), yaitu:

- a. hubungan antarindividu (*ordo partium ad partes*)
- b. hubungan antarmasyarakat sebagai keseluruhan dengan individu (*ordo tatius ad partes*)
- c. hubungan antara individu terhadap masyarakat secara keseluruhan (*ordo partium ad totum*)

menyatakan keadilan distributif pada dasarnya merupakan penghormatan terhadap person manusia (*acceptio personarum*) dan keluhurannya (*dignitas*). Dalam konteks keadilan distributif, keadilan dan kepatutan (*equitas*) tidak tercapai semata-mata dengan penetapan nilai yang aktual, melainkan juga atas dasar kesamaan antara satu hal dengan hal yang lainnya (*acqualitas rei ad rem*). Ada dua bentuk kesamaan, yaitu:

1. kesamaan proporsional (*acqualitas proportionis*)
2. kesamaan kuantitas atau jumlah (*acqualitas quantitas*).

Thomas Aquinas, penghormatan terhadap person dapat terwujud apabila ada sesuatu yang dibagikan/ diberikan kepada seseorang sebanding dengan yang seharusnya ia terima (*praeter proportion dagnitis ipsius*). Dengan dasar itu maka pengakuan terhadap person harus diarahkan pada pengakuan terhadap kepatutan (*equity*), kemudian pelayanan dan penghargaan didistribusikan secara proporsional atas dasar harkat dan martabat manusia. Pembagian keadilan menurut pengarang modern, antara lain, yaitu:

1. Keadilan distributif (*distributive justice*) memunyai pengertian yang sama pada pola tradisional, di mana

- benefits and burdens harus dibagi secara adil,
2. Keadilan *retributif* (*retributive justice*) berkaitan dengan terjadinya kesalahan, di mana hukum atau denda dibebankan kepada orang yang bersalah haruslah bersifat adil,
 3. Keadilan kompen satoris (*compensatory justice*), menyangkut juga kesalahan yang dilakukan, tetapi menurut aspek lain, di mana orang memunyai kewajiban moral untuk memberikan kompensasi atau ganti rugi kepada pihak lain yang dirugikan.

Sebelum menjelaskan makna prinsip keadilan, kepastian hukum, dan HAM dalam pembentukan norma hukum (peraturan hukum), terlebih dahulu akan menjelaskan mengenai pengertian prinsip hukum dan norma hukum (peraturan hukum). kata “prinsip” merupakan istilah dalam Bahasa Inggris “*principle*”. Di dalam Bahasa Indonesia kata “prinsip” bersinonim dengan kata “asas” dan kata “dasar”. Di dalam *Black’s Law Distionary* kata “*principle*” diartikan sebagai “*a basic rule, law or doctarine*”. Dalam bahasa sehari-hari, baik lisan maupun tulisan, yang bersaing penggunaannya adalah kata “prinsip” dan kata “asas”. Kata “asas” sendiri berasal dari Bahasa Arab. Istilah prinsip hukum dipadankan atau dikenal juga dengan istilah asas hukum, karena kata “prinsip” bersinonim dengan kata “asas”. Sudikno Mertokusumo juga memadankan istilah prinsip hukum dengan asas hukum. Kata “prinsip” atau kata “asas” diartikan sebagai kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir atau bertindak bahwa:

“Asas adalah suatu dalil umum yang dinyatakan dalam istilah umum cara-cara khusus mengenai pelaksanaannya, yang diterapkan pada serangkaian perbuatan untuk menjadi petunjuk yang cepat bagi perbuatan itu”.

Sedangkan kata atau istilah “hukum” hingga kini masih merupakan bahan perdebatan dikalangan para ahli hukum. Walaupun belum ditemukan definisi yang memuaskan segala pihak, namun sebagai bahan acuan perlu diberikan rumusan atau definisi, bahwa:

“Hukum adalah rangkaian kaidah, peraturan-peraturan, tata aturan, baik yang tertulis, maupun yang tidak tertulis yang menentukan atau mengatur hubungan-hubungan dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi”.

Selanjutnya Sudikno Mertokusumo mengemukakan, hukum sebagai kumpulan aturan atau kaidah yang memiliki kandungan yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilaksanakan, perbuatan yang dilarang dilakukan atau harus dilaksanakan sekaligus menentukan bagaimana caranya agar masyarakat patuh pada kaedah hukum yang berlaku

“Bahwa setiap peraturam hukum pada hakekatnya dipengaruhi oleh dua unsur penting, yaitu: unsur riil, karena sifatnya yang konkrit, bersumber dari lingkungan dimana manusia itu hidup, seperti tradisi atau sifat-sifat yang dibawa manusia sejak lahir dengan perbedaan jenisnya, unsur idiil, karena sifatnya yang abstrak, bersumber pada diri manusia itu sendiri yang berupa “akal/pikiran” atau “perasaan”.

Bangunan hukum yang bersumber pada perasaan manusia disebut “asas-asas hukum” (beginzellen), sedangkan yang bersumber dari akal/pikiran manusia disebut “pengertian-pengertian” (begrippen). Karena bersumber pada perasaan, maka asas-asas hukum mempunyai sifat yang selalu berkembang dalam arti berbeda-beda antara satu

lingkungan pergaulan manusia dengan lingkungan pergaulan manusia lainnya, tergantung pada masing-masing pandangan hidup yang dianutnya, yaitu nilai-nilai yang berlaku pada masyarakat yang bersangkutan.

5. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut (1) Bahwa terdapat aturan perbedaan antara Undang - Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sebagian ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan perlindungan bagi pekerja. Bahwa dalam prakteknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya adalah masalah lain dan bukan karena aturannya itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menjaminterlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat disamping perlunya kesadaran dan itikad baik semua pihak. (2) Perusahaan penyedia jasa seharusnya sebagai mitra kerja bagi perusahaan pemberi kerja, bukan sebagai pelayan perusahaan pemberi pekerjaan (*subordinasi*). Dalam kondisi demikian pekerja *outsourcing* dapat dirugikan, bahkan akan tercipta apa yang disebut dengan perbudakan modern, yang pada gilirannya menimbulkan perselisihan hak, kepentingan, serta pemutusan hubungan kerja. Jika demikian kondisinya, maka hukum dan penegakan hukum sebagai solusinya. *Kedua*, Hukum ketenagakerjaan mendorong terciptanya jalinan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa melalui kontrak kerja pada satu sisi, dan mempunyai hubungan kerja dengan pemberi kerja berdasarkan “perintah kerja” dari perusahaan penyedia jasa pekerja atas dasar perjanjian/ kontrak kerja tersebut,

dan disini keberadaan hukum ketenagakerjaan menciptakan hubungan kerja, serta mitra kerja yang mempunyai fungsi pokok, yakni sebagai pedoman dan pengendalian

6. DAFTAR PUSTAKA

Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Alex Media Komputindo, Jakarta, 2004, hal. 4-5.

[Jurnal Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Volume 02 Nomor 01 Januari 2021 Halaman. 55-79

Istilah *outsourcing*, dapat diartikan sebagai kontrak lepas (pekerjaan tidak tetap) atau meminjam tangan orang lain. Lembaga *outsourcing* (pemborongan pekerjaan atau penyerahan sebagian pekerjaan), diatur dalam ketentuan Pasal 64 - 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Aloysius Uwiyono, dalam kapasitasnya sebagai saksi ahli (Perkara, No. 012/PUU-I/2003. Permohonan Pengujian UU. No. 13 Tahun 2003, terhadap Undang-Undang Dasar Negara R.I. 1945), menjelaskan bahwa Pasal 66 ayat (2) huruf (a), dalam konstruksi hukum, hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, tidak memenuhi unsur, pekerjaan, upah, perintah (Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lihat : Pasal 56 ayat (2), jo. Pasal 57, jo. Pasal 58, Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt60657d8d20b58/ini-bedanya-outsourcing-di-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja/> diakses pada sabtu, 8 Januari 2022

Wahid Khudori, *Undang-Undang Dasar; UUD'45 Republik Indonesia Beserta Amandemennya.*, Mahirsindo Utama, Tanpa Kota dan Tahun Penerbitan,

- hal. 2.
<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5fa14c6fd08ab/mengintip-isi-klaster-keten-aga-kerjaan-uu-cipta-kerja/> diakses pada sabtu 20 November 2021, pukul 20.00
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, 2008, Hal.1
- Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, (Jakarta: Harvarindo, 2015), h
- Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika 2009:220
- R. Subekti & Tjitrosudibio, 2002, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, 2008, Hal.1
- Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar ctk. Pertama, 2010, h. 104
- Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Banyumedia Publishing, 2006, h. 57
- Soerdjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, 1994, Jakarta: Raja Grafindo, h.32
- Soerjono Soekanto, Op.Cit, h. 37.
- Aldiyansah, "Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis". Artikel. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008
- Gunarto Suhardi. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2006
- Ibid*
- Santika, "Buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja". Artikel. [Http://www.google.com.id](http://www.google.com.id). tenaga Kerja. Diakses 5 April 2022. Pukul. 20.14.
- Gunarto Suhardi, Op. Cit. <https://www.dslalawfirm.com/uu-ketenagakerjaan/>, diakses pada Tanggal 18 Mei 2022
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas alam Kontrak Komersial*, (Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2008), hlm. 36
- Ibid*. Periksa juga O. Notohamidjojo, *Masalah: Keadilan*, (Semarang: Tirta Amerta, 1971), hlm. 7
- Abdul Ghofur Anshari, *Filsafat Hukum*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 47-48
- E. Sumaryono, *Etika Profesi Hukum*, (Selanjutnya disebut E. Sumaryono I), (Yogyakarta: Kanisius, 1995), hlm. 124
- E. Sumaryono, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, (Selanjutnya disebut E. Sumaryono II), (Yogyakarta: Kanisius, 2002), hlm. 90-91
- E. Sumaryono I, Loc.cit
- Agus Yudha Hernoko, Op.cit, hlm. 38
- Menurut Husni Outsourcing adalah *pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia /pengerah tenaga kerja*, [eprints.uny.ac.id/23966/2/Bab II.pdf](http://eprints.uny.ac.id/23966/2/Bab_II.pdf), diakses tanggal 08 Maret 2021.
- <https://www.legalku.com/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-masa-pandemi-bagaimana-aturannya/> diakses pada tanggal 17 Maret 2021.
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, (2011). *Proses Outsourcing*, Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.