

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

Oleh :
Albert Kardi Sianipar ¹⁾
Ester ²⁾
Syawal Amry Siregar ³⁾
Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}
E-mail :
albertkardisianipar@gmail.com ¹⁾
estersiutjen@gmail.com ²⁾
syawalsiregar59@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

The enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation has placed outsourcing workers into question about the position and protection of the rights of outsourcing workers. With the concept of labor flexibility through the Job Creation Act, it will have an impact on the rights and obligations of workers. Therefore, it is necessary to study the legal protection for outsourcing workers after the birth of the Job Creation Act. Some of the problem formulations that are the focus of the study are: What are the legal arrangements for outsourcing workers in Indonesia?, What are the rights and obligations of outsourcing workers in Indonesia based on laws and regulations?, and What are the forms of legal protection for outsourcing workers after the enactment of the Law Job Creation Act?

The research method used is normative research that examines legal norms related to the problems studied. Data analysis was carried out using qualitative methods by prioritizing secondary data made in the research proposal. The results of the study say that first, the legal arrangements for outsourcing workers in Indonesia are regulated in several laws and regulations, namely Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration Number 19 of 2012 concerning Conditions for Submission of Partial Work Implementation to Other Companies, and Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Time and Rest Time, and Termination of Employment. The results of the second study are that the regulation of the rights and obligations of outsourcing workers in Indonesia is based on legislation including religious rights, health rights, work safety rights, wage rights, non-discrimination rights, women's rights, political rights (union), and legal rights. The results of the third study that the form of legal protection for outsourcing workers after the enactment of the Employment Copyright Act include protection of workers' wages, protection from discrimination, guarantee of career development in the outsourcing system, social security for workers

Keywords: Outsourcing Workers, Job Creation Act, Legal Protection

ABSTRAK

Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Lapangan Kerja telah menempatkan tenaga kerja Outsourcing dipertanyakan kedudukan dan perlindungan hak-hak pekerja Outsourcing. Dengan adanya konsep fleksibilitas tenaga kerja melalui Undang-Undang Cipta Kerja maka akan berdampak pada hak dan kewajiban pekerja. Oleh Karena itu,

perlu dilakukan kajian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing pasca lahirnya Undang- Undang Cipta Kerja. Adapun beberapa rumusan masalah yang menjadi focus kajian adalah: Bagaimana pengaturan hukum terhadap pekerja outsourcing di Indonesia?, Apa yang menjadi hak-hak dan kewajiban pekerja outsourcing di Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan?, dan Bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja outsourcing pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja? Adapun metode penelitian digunakan adalah penelitian normatif yang mengkaji mengenai norma-norma hukum terkait permasalahan yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif dengan mengutamakan data sekunder yang dibuat dalam proposal penelitian. Hasil penelitian mengatakan bahwa pertama, Pengaturan hukum terhadap pekerja outsourcing di Indonesia diatur dalam beberapa peraturan perundang- undangan yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat- Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Hasil penelitian yang kedua bahwa pengaturan hak-hak dan kewajiban pekerja outsourcing di Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan diantaranya hak religi, hak Kesehatan, hak keselamatan kerja, hak upah, hak non diskriminasi, hak sebagai perempuan, hak politik (serikat pekerja), dan hak hukum. Hasil penelitian yang ketiga bahwa Bentuk perlindungan hukum pekerja outsourcing pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja diantaranya perlindungan terhadap Upah Pekerja, perlindungan dari diskriminasi, Jaminan perkembangan karir dalam sistem Outsourcing, Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Kata Kunci: Pekerja Outsourcing, Undang-Undang Cipta Kerja, Perlindungan Hukum

1. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional tidak saja memerlukan “modal ekonomi-finansial”, tetapi juga memerlukan “modal sosial-kultural” yang satu sama lainnya memperkuat (mutualy reinforcing). Peningkatan mutu nilai tambah social cultural sebagai hasil pembangunan nasional akan selanjutnya meningkatkan efisiensi dan efektifitas modal ekonomi-finansial, dengankain berputar seterusnya. Dengan demikian, pembangunan nasional merupakan suatu “pemberdayaan nasional” terhadap manusia Indonesia, untuk menjadikan lebih bermakna dan produktif, tangguh, dan mandraguna, selanjutnya mampu untuk mentransformasikan keseluruhan anak bangsa dari sekedar memampukan rakyat memiliki lebih banyak kebutuhan materinya, tetapi juga sekaligus membuatnya lebih berharkat-martabat, lebih berjati-diri, memiliki integritas, dan berkebahagiaan.

Pembangunan nasional yang dilaksanakan tetap memfokuskan pada landasan Pancasila dan UUD 1945 serta peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Pembangunan nasional yang komprehensif pada prinsipnya tidak hanya sekedar sector ekonomi, tetapi juga meliputi keseluruhan seperti hukum, politik, sosial, budaya, teknologi, pendidikan, industri, sumber daya manusia, lingkungan dan lainnya. Oleh karena itu, dalam prespektif kesejahteraan sosial, maka sector pembangunan ekonomi, sector teknologi, industry serta hukum dan politik tetap. juga harus saling mengontrol dan mengawasi, jangan sampai persoalan dilapangan tidak dapat diselesaikan.

Di Era revolusi Industri 4.0 saat ini, pesatnya perkembangan industri dan teknologi tetap juga harus menjaga kesinambungan sumber daya manusia yang menjadi pekerja/buruh dalam sector industri. Dalam hal ini, posisi dan

kedudukan pekerja/buruh walaupun dalam stigma ekonomi kelas buruh/pekerja dalam kelas bawah, tetapi tetap hak-hak manusia sebagai seorang pekerja/buruh tetap harus dilindungi oleh Pemerintah melalui hukum yang berlaku.

Sejarah mencatat bahwa secara social ekonomi, posisi para pekerja sangat dominan dalam proses industrialisasi. Dengan sederhana, bias dikatakan bahwa tidak akan ada industrialisasi tanpa ada angkatan kerja yang mendukungnya. Akan tetapi secara sosiologis, para pekerja dapat pula kita katakana sebagai kreasi langsung dari proses akumulasi kapital. Oleh proses-proses tertentu didalam sejarah Eropa, termasuk temuan-temuan teknologi, peperangan, dan kompetensi diantara berbagai negara dikawasan itu. Telah muncul kekuatan-kekuatan modal baru yang melalui investasinya kedalam sektor-sektor non agraris, membentuk struktur ekonomi tersendiri dimana sumber-sumber utamanya tidak lagi bergantung pada sector agraris. Para ahli menyebut proses ini sebagai ekonomi industri, teknologi, kecakapan, dan keahlian khusus yang bersifat fungsional serta komplementer merupakan landasan utamanya.

Dalam jangka waktu tertentu, ekonomi industry ini mulai memperlihatkan dominasinya yang pada umumnya ditandai oleh transformalstruktural, seperti terbaca dalam literature ekonomi bahwa sumbangan dan peran sector pertanian semakin mengecil sementara peran dan sumbangan sektor-sektor non pertanian dalam perekonomian nasional semakin membesar. Inilah yang disebut dengan industrialisasi, yaitu sebuah kegiatan ekonomi yang sepenuhnya menggunakan teknologi modern, kemampuan teknikal, keahlian manajerial serta keterampilan-keterampilan yang lebih bersifat spesifik tetapi saling berkaitan satu sama lain dalam memproduksi barang-barang dan jasa berskala besar atau massif untuk kepentingan pasar (market oriented).

Akan tetapi, seperti telah dinyatakan diatas, struktur dan proses kerja perekonomian semacam ini tidak mungkin terbentuk tanpa adanya kapital yang diinvestasikan. Berbeda dengan sifat ekonomi disektor pertanian, perekonomian industrial bukan saja membutuhkan alat-alat teknologi dan kemampuan kerja yang spesifik, melainkan juga jumlah kapital-kapital atau modal yang sangat besar. Melalui investasi capital besar-besaran inilah penelitian-penelitian, dan eksperimen-eksperimen dan berbagai hal yang relevan bias dilakukan yang menyebabkan perekonomian industrial bukan saja survive, tetapi juga berkembang pesat dan dominan.

Dalam konteks inilah, aka rsosiologis lahirnya kaum pekerja. Investasi kapital yang melahirkan industrialisasi tersebut memerlukan tenaga kerja dalam jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan sector pertanian. Akan tetapi karena sifat kerja industrial mensyaratkan adanya keterampilan tertentu tidak berkaitan dengan (keterampilan) di sector pertanian, maka dengan sendirinya golongan atau kelas pekerja industrial ini semakin membentuk sifat-sifat dan budaya tertentu berbeda dengan kaum petani pada umumnya.

Di Indonesia, perjuangan kaum pekerja atau buruh dimulai tanggal 1 Mei 1924 merupakan momentum penting bagi kaum Marxis-komunis untuk Menguatkan kesadaran kelas buruh melalui penyelenggaraan perayaan hari buruh internasional. Sampai hari ini, perjuangan kaum pekerja/buruh dikukuhkan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebelumnya di diawali dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dan ditahun 2004 disahkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Artinya, pergerakan kaum pekerja/buruh di Indonesia telah dilindungi dalam peraturan perundang-

undangan, walaupun dalam realitasnya, penerapan atau implementasi materi undang-undang yang terkait dengan pekerja/buruh masih sangat minim diterapkan sehingga perlindungan terhadap hak-hak kaum pekerja/buruh masih menjadi impian semata.

Permasalahan ketenagakerjaan, dari masa ke masa semakin luas dan kompleks, karena tidak hanya dengan kepentingan pekerja/buruh selama sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga ada keterkaitan terhadap pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Didalam ruang hubungan industrial, terbentuknya hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan dilakukan atas dasar perjanjian. Oleh karena itu, ketika para pihak melakukan pelanggaran hukum masih penyelesaiannya melalui Alternative Dispute Resolution (ADR) yang dalam masyarakat Indonesia penyelesaian sengketa semacam ini sudah lama dikenal melalui musyawarah baik dengan melibatkan pihak lain maupun tidak.

Pembuatan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan) akan menimbulkan hubungan kerja diantaranya keduanya. Hubungan kerja tersebut akan melahirkan hak dan kewajiban diantara pekerja dan pengusaha. Dengan lahirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus ditunaikan. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya maka dapat dikatakan telah melakukan ingkar janji atau wanprestasi.

Didalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena itu substansi perjanjian kerja yang dibuat

tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja (KKB) yang ada. Demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja maupun KKB.

Saat ini, ditahun 2021 masyarakat industrial dihadapkan dengan sahnya Undang-Undang Cipta Kerja dimana ketentuan Undang-Undang Cipta merupakan omnibus law dari beberapa undang-undang. Walaupun ada reaksi dari serikat pekerja untuk mempertanyakan pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja akan tetapi senyatanya Pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja dengan dalil bahwa Undang-Undang Cipta Kerja tersebut merupakan payung hukum bagi tenaga kerja Indonesia.

Kedudukan pekerja yang masuk dalam kategori pekerja outsourcing menjadi dipertanyakan tempat dan kedudukan serta perlindungan hak-haknya sebagai tenaga kerja pasca lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan adanya konsep fleksibilitas tenaga kerja melalui Undang-Undang Cipta Kerja maka akan berdampak pada hak dan kewajiban pekerja. Konsep fleksibilitas tenaga kerja adalah keleluasaan pengusaha untuk mengurangi tenaga kerja, termasuk mengubah jam kerja. Hal ini sering mensyaratkan pengaturan tenaga kerja secara minimal (tidak ada upah minimum dan lemahnya serikat buruh). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing pasca lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja.

Adapun beberapa rumusan masalah yang menjadi focus kajian adalah:

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap pekerja outsourcing di Indonesia?
2. Apa yang menjadi hak-hak dan kewajiban pekerja outsourcing di Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan?

3. Bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja outsourcing menurut Undang-Undang Cipta Kerja?

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pemborongan Pekerjaan

Bedasarkan ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Outsourcing dalam bentuk pemborongan pekerjaan memiliki syarat-syarat yakni:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja, beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini menyebabkan hubungan kerja beralih antara pekerja, dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat berupa waktu tertentu atau untuk waktu tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kerja semula.

2. Penyedia Jasa

Penyedia jasa diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha yang memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, disebut perusahaan penyedia jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki ijin dari instansi ketenagakerjaan. Dalam Pasal 66 ini pekerja dari perusahaan penyedia jasa

pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan langsung yang berhubungan dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Penyedia jasa pekerja dalam praktiknya haruslah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan atau dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- d. Perjanjian antara pengguna jasa pekerja dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam proposal Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normative yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaedah-kaedah atau norma-norma hukum positif. Oleh karena itu, penelitian dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang akan melakukan kajian kepada perlindungan terhadap hak-hak pekerja outsourcing

dilihat dalam prespektif undang-undang yang berlaku di Indonesia.

Sifat penelitian dalam Penelitian ini adalah bersifat deskriptif analitis, penelitian bersifat deskriptif analitis merupakan suatu penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan, dan menganalisis suatu peraturan hukum. Bahan-bahan yang sudah dikumpulkan akan dianalisis sesuai dengan permasalahan yang dihimpun dalam latar belakang penelitian Penelitian ini. oleh karena itu dilakukan dengan mengkaji kepustakaan yang sudah dikumpulkan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa bahan hukum primer, bahan hokum sekunder dan bahan hokum tersier, yaitu:

- a. Bahan Hukum Primer
Bahan hukum primer dalam penelitian dengan judul *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang adalah Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, outsourcing, dan peradilan hubungan industrial dan Pengadilan di Indonesia.*
- b. Bahan Hukum Sekunder
Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah berupa buku-buku rujukan yang relevan, hasil karya tulis ilmiah, dan berbagai makalah yang berkaitan dengan judul Penelitian ini yakni tentang tenaga kerja, outsourcing, dan peradilan hubungan industrial,
- c. Bahan Hukum Tersier
Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hokum sekunder berupa kamus umum, kamus bahasa, surat kabar, artikel, internet.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kepustakaan (Library Reseaarch). Penelitian kepustakaan ini dimaksud untuk memperoleh data sekunder dengan mempelajari literatur-literatur, peraturan perundang-undangan, teori-teori, pendapat para sarjana dan hal-hal lain yang berkaitan dengan tenaga kerja, penyelesaian sengketa indutrial, dan Outsourcing, serta Pengadilan Hubungan Industrial.

4. Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian Penelitian ini dianalisis secara kualitatif. Menganalisis data dengan menjelaskan hubungan antara berbagai jenis data, sehingga dapat ditemukan jawaban atas permasalahan yang diteliti dan akhirnya menemukan solusi atas permasalahan yang diteliti terutama mengenai perlindungan hokum hubungan industrial dan putusan pengadilan hubugan industrial.

4. HASIL DAN PENELITIAN

Hak-Hak Dan Kewajiban Pekerja Outsourcing Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

A. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja
Pembuatan perjanjian kerja antara peker/karyawan/buruh dengan pengusaha (majikan) akan menimbulkan hubungan kerja di antara keduanya. Hubungan kerja tersebut akan menimbulkan hak dan kewajiban diantara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsure pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan lahirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus ditunaikan. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan

kewajibannya maka dapat dikatakan telah melakukan ingkar janji atau wanprestasi.

Di dalam ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “ hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Dari pengertian tersebut, jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau perjanjian kerjasama (KKB) yang ada. Demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja maupun KKB.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Ketentuan dalam perjanjian kerja harus mencerminkan isi perjanjian perburuhan / kesepakatan kerja bersama (KKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam satu hubungan kerja harus dituangkan dalam KKB dan Perjanjian Kerja.

Di dalam perjanjian kerja terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi yakni: Adanya unsur Work atau Pekerjaan.

Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, hanya dengan seijin pengusaha dapat menyuruh orang lain untuk mengerjakannya, pekerjaan tersebut haruslah berdasarkan dan berpedoman pada hubungan kerja.

Ketentuan perjanjian kerja harus dikerjakan sendiri oleh buruh dijelaskan dalam Pasal 1603 KUHperdata yang menyatakan bahwa: “ siburuh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, tak boleh lahia selain dengan ijin simajikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga. Hanyalah dengan seiizin majikan dapat menyuruh orang seorang ketiga menggantikannya”.

Negara wajib mengakui pula mengenai hak untuk bekerja yang meliputi setiap orang atas kesempatan memperoleh nafkah dengan melakukan pekerjaan yang secara bebas dipilihnya atau diterimanya dan akan mengambil tindakan- tindakan yang layak dalam melindungi hak ini; sebagaimana ketentuan Pasal 6 (1) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966 (ICESCR 1966). Pasal 7 ICESCR 1966 memberikan jaminan terhadap pekerja diantaranya: pemberian upah bagi semua pekerja, kondisi kerja yang aman dan sehat, persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum, istirahat, santai, dan pembatasan dan jam kerja yang layak, serta adanya hak bagi para pekerja untuk ikut serta dalam serikat pekerja. Mengenai serikat pekerja, Pasal 8 ICESCR 1966 menjamin setiap pekerja bahwa mereka memiliki hak untuk membuat serikat pekerja, hak mendirikan konfederasinasional, hak untuk berperan secara bebas, dan hak mogok sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Awal mula ide Outsourcing diawali sejak tahun 1776, ketika seorang Adam Smith menjadi pelopor system ekonomi kapitalis, yang juga filosofi ekonomi, melontarkan ide bahwa perusahaan akan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dalam proses produksi. Ide tersebut dikembangkan oleh Coasa pada tahun 1973 yang menyatakan bahwa proses produksi suatu barang seharusnya hanya diorganisir oleh

perusahaan apabila ongkos produksi lebih rendah dari pada harga di pasar.

Pada awalnya, outsourcing berkembang untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awalnya, outsourcing belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi dikarenakan banyaknya perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bias mereka kerjakan, sementara bagian yang tidak bias dikerjakan secara internal dikerjakan melalui outsource. Menariknya pada saat ini banyak perusahaan yang menggunakan outsourcing untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan serta meningkatkan produktifitas secara keseluruhan. Sistem outsourcing di Indonesia diberlakukan dengan tujuan meningkatkan lapangan pekerjaan. Meningkatnya penggunaan tenaga outsourcing pada tahun-tahun belakangan muncul sejak krisis ekonomi dan moneter yang melanda Indonesia dan telah membuat banyak perusahaan mengalami penurunan penjualan; karena kemampuan ekonomi secara nasional menurun, tetapi disisi lain kebutuhan biaya cenderung meningkat, sehingga dilakukan efisiensi dengan metode outsourcing.

Di Indonesia, secara yuridis didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak dikenal istilah atau sistem Outsourcing. Walaupun kenyataannya, banyak tuntutan dari masyarakat atau tenaga kerja untuk menghapuskan sistem Outsourcing didalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini memperlihatkan ketidakpahaman masyarakat tentang sistem Outsourcing.

Di dalam UU Ketenagakerjaan yang diatur tidak Outsourcing tetapi istilah tersebut diganti dengan “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain”, yang saat ini di kalangan masyarakat awam (khususnya pengusaha), disebut dengan istilah alih daya, atau alih

daya tenaga kerja dari luar (outsource), yang misi-nya adalah adanya perlakuan yang sama (dalam syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban) di tempatkerja yang sama, walau berbeda entitasnya (vide Pasal 65 ayat [4] dan penjelasan Pasal 66 ayat [2] huruf c UU Ketenagakerjaan).

Penjelasan makna alih daya atau “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain”, adalah:

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, adalah penyerahan suatu bagian, bagian-bagian atau sub-bagian pekerjaan dari suatu perusahaan pemberi pekerjaan, termasuk perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh (dalam hal ini -dhi- “perusahaan persero”) kepada perusahaan penerima pemborongan (vendor) dan/atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (service provider) yang Saudara sebut “perusahaan outsourcing”, baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, atau melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh (vide Pasal 64 UU Ketenagakerjaan).
- b. Kata “sebagian”, diartikan bahwa tidak semua rangkaian dan jenis pekerjaan dari suatu perusahaan pemberi pekerjaan dapat diserahkan kepada vendor atau service provider (dhi. “perusahaan outsourcing”), akan tetapi hanya kegiatan penunjang perusahaan (supporting) secara keseluruhan dari rangkaian proses produksi, dan/atau hanya kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yang bias diserahkan (vide Pasal 65 ayat [2] huruf c dan Penjelasan Pasal 66 ayat [1] UU Ketenagakerjaan).
- c. Bahwa yang diserahkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa

pekerja/buruh adalah “pekerjaan“ (yakni sekumpulan kegiatan atau aktivitas, baik dalam rangkaian proses produksi, maupun dalam pelaksanaan usaha secara keseluruhan) tanpa menyebut jumlah orang –tenaga kerjanya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, artinya, yang diperjanjikan dalam “outsourcing agreement” bukan perjanjian sewa-menyewa manusia atau bahkan-bukan jual beli tenaga kerja atau sumber-daya seperti dalam makna outsourcing yang sebenarnya (sebagaimana tersebut dalam kamus), akan tetapi haruslah memperjanjikan “paket pekerjaan” atau “sub-pekerjaan” dengan suatu nilai tertentu atau harga paket yang disepakati dengan berbagai varian jumlah tenaga kerja dan - sesuai- kompetensinya.

Dengan perkataan lain, “outsourcing” versi UU Ketenagakerjaan, tidak boleh ada perjanjian untuk penyerahan sejumlah pekerja/buruh (tenaga kerja) dari vendor atau service provider untuk di”perintah” langsung oleh management User Company yang ditentukan jumlah (orang)-nya dan dihargai orang demi orang dengan persentase fee tertentu -per-orang- kepada vendor atau service provider. Kalau ada praktik semacam yang terakhir ini, maka inilah yang oleh Serikat Pekerja disebut sebagai human trafficking atau perbudakan modern, bahkan eksploitasi manusia oleh sesama manusia (exploitation de l'homme par l'homme).

Berkenaan dengan hak-hak tenaga kerja outsourcing (yang nota bene non-organik), pada umumnya sama saja hak-haknya dengan tenaga kerja organik di perusahaan user.

Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja

Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja Hak untuk mendapat pekerjaan yang lain adalah bagian dari Hak Asasi Manusia. Pada sebuah negara hukum

yang demokratis, maka perlindungan terhadap HAM menjadi sesuatu yang wajib dilakukan. Di dalam perkembangan tatanan negara hukum, negara ikut terlibat secara aktif dalam usaha menciptakan kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Mien Rukmini yang menyatakan bahwa: “ Dengan demikian, keterlibatan negara dalam semua sector kehidupan dan penghidupan dalam rangka menciptakan kesejahteraan umum itu mutlak perlu”.

Indonesia yang menyatakan sebagai negara hukum sebagaimana yang diatur pada Pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Sebagai negara hukum, maka Pemerintah Indonesia wajib memberikan perlindungan kepada setiap warga negaranya, terutama terhadap pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang lain bagi masyarakat.

Berkaitan dengan peranan negara yang bersifat ganda, diaturlah fungsi negara dengan penyelenggaraan hak dan kewajiban asasi manusia. Di satu pihak negara dituntut untuk bertindak sesuai hukum. Senantiasa melindungi hak-hak asasi manusia, namun dipihak lain diharuskan menyelenggarakan kepentingan umum yang berupa kesejahteraan masyarakat. Salah satu yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, Pemerintah harus dapat memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja.

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

Berbicara mengenai perlindungan hukum, maka Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris dikenal dengan legal protection, sedangkan dalam bahasa

belanda dikenal dengan Rechts Bescherming. Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan hukum diartikan sebagai (1). Tempat berlindung, (2). Hal perbuatan, (3). proses, cara, perbuatan melindungi. Sebuah perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, perlindungan tersebut ditunjukkan kepada kepentingan-kepentingan tertentu yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi kedalam sebuah hak hukum.

5. SIMPULAN

1. Pengaturan hukum terhadap pekerja outsourcing di Indonesia diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat- Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Hak-hak dan kewajiban pekerja outsourcing di Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan diantaranya Hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja –tanpa diskriminasi, hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan kompetensi kerja, Memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri, hak untuk

memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi, Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah, Hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) haid –khusus bagi wanita-, walaupun no work no pay, Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah, dan Hak dan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama) serta Hak jaminan social tenaga kerja, Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan dan hak memperoleh “pesangon” bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap –dan memenuhi syarat-PKWTT, Mengenai hak atas bantuan hokum bagi tenaga kerja.

Bentuk perlindungan hukum pekerja outsourcing pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja diantaranya perlindungan terhadap Upah Pekerja, perlindungan dari diskriminasi, Jaminan perkembangan karir dalam sistem Outsourcing, Jaminan Sosial Tenaga Kerja

6. DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU - BUKU

- Miru Ahmadi dan Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Rajawali Press, Jakarta, 2015.
- Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan*

- Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan*), Laks Bang Pressindo, Yogyakarta, 2017.
- Ali Fachry, *Ekonomi Politik Indonesia, Sketsa Historis dan Masa Depan*, Intrans Publishing, Malang, 2018.
- Khairani, *Kepastian Hukum Pekerja Outsourcing: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2016.
- Husni Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Yogyakarta, 2015.
- Marojahan JS Panjaitan, *Politik, Hak Asasi Manusia dan Demokrasi: Dalam Bingkai Negara Kesejahteraan dan Kebahagiaan Menurut UUD 1945*, Pustaka Reka Cipta, Bandung, 2018.
- Muslan Abdurrahman, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, Malang: UMM .Press, 2009.
- Swasono Sri Edi, *Keindonesiaan Demokrasi Ekonomi Keberdaulatan dan Kemandirian*, UST Press, Yogyakarta, 2015
- Marbun Jaminuddin, *Manfaat Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Bagi Pengusaha dan Pekerja/Buruh*, USU Press, 2015.
- devi, Ria Sintha, *Perkembangan Hukum Dagang di Indonesia*, CV. Sentosa Deli Mandiri, Medan, 2020
- Purba, Onan, Ria Sintha Devi, *Hukum Acara* , Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI, Medan, Maret 2021.
- B. Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat- Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum
- C. Jurnal, Karya Ilmiah**
- Aziz Prama Pramuditya, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja, *Perlindungan Hukum Anak Buah Kapal Dalam Aspek Kesejahteraan di Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 11 No. 2 Agustus 2020.
- Catur J S, Djongga, Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, Bambang Wiyono, *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Lex Specialis, Vol.1, No.2, Tahun 2020.
- Endry Loman dan Andari Yurikosari, *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Outsourcing dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dipekerjakan Pada Pekerjaan Inti Perusahaan*, Jurnal Hukum Adigama, Vol.3, No. 1, 2020.
- Glenn Heski Obilga Hutagalung, Sonhaji, Solechan, *Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Dipenogoro Law Journal, Vol. 6, No.1, 2017.
- Indung Sudarso, *“Outsourcing Versus Insourcing Sumber Daya Manusia*

- Pengaruhnya terhadap Kinerja pada Industri Manufaktur BUMN*”, Jurnal Apl Manaj Vol. 6, No.1, tahun 2008
- Kristianus Jimmy Pratama, *Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Dalam Keadaan Pandemi*, Jurnal Rechtvinding, Vol.10, No.1, Edisi April 2021.
- Suyoko dan Mohammad Ghufroan AZ, *Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia*, Jurnal Cakrawala Hukum, Vol. 12, No. 1, Edisi April 2021.
- Susanto dan Idhan Halim, *Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci*, Proceedings, Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Vol.1, No.1, Tahun 2019
- Lubis, M. A., Dhevi, R. S., & Yasid, M. (2020). *PENEGAKAN HUKUM TERHADAP APARAT SIPIL NEGARA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN HUKUM DALAM MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE*. Jurnal Darma Agung, 28(2), 269-285.
- LUBIS, Muhammad Ansori; Dhevi, Ria Sinta; Yasid, Muhammad. *PENEGAKAN HUKUM TERHADAP APARAT SIPIL NEGARA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN HUKUM DALAM MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE*. Jurnal Darma Agung, [S.l.], v. 28, n. 2, p. 269-285, aug. 2020. ISSN 2654-3915. Available at: <<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/649>>.
- Devi, Ria Sintha; Zulkarnaen, Novi Juli Rosani; Pratiwi, Rani Ika. *TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH STUDI PELAKSANAAN DI UNIT PELAYANAN PAJAK DAERAH SAMSAT KOTA BINJAI*. JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 195-211, sep. 2021. ISSN 2684-7973. Available at: <<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalrectum/article/view/1177>>
- Devi, Ria Sintha; Simarsoit, Feryanti. *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KONSUMEN E-COMMERCE MENURUT UNDANG – UNDANG NO.8 TAHUN 1999 TENTANG PERLINDUNGAN KONSUMEN*. JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 119-128, july 2020. ISSN 2684-7973. Available at: <<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalrectum/article/view/644>>.